

# Gleichstellungszukunftskonzept der HTW Berlin 2019-2025



Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin  
University of Applied Sciences

## Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung .....	1
1. Entwicklung der Gleichstellungspolitik der HTW Berlin 2008-2017 .....	2
2. Quantitative Zielüberprüfung nach Mitgliedsgruppen .....	4
3. Qualitative Situationsanalyse sowie (neue) Zielvorgaben und Maßnahmen nach Handlungsfeldern.....	6
3.1 Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern mit Unterrepräsentanz.....	6
3.2 Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses .....	7
3.3 Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren .....	8
3.4 Angemessene Repräsentation von Frauen in Organen und Gremien .....	11
3.5 Familiengerechte Hochschule .....	11
3.6 Gleichstellungscontrolling und Qualitätsmanagement.....	12
4. Maßnahmenpaket nach Handlungsfeldern und Finanzierung .....	13
5. Nachhaltige strukturelle Verankerung der Gleichstellungsaktivitäten .....	17
Anlage .....	18

## Vorbemerkung

Bereits vor ihrer ersten Bewerbung im Professorinnen-Programm im Jahr 2008 richtete die HTW Berlin (damals: FHTW) ihre Organisations- und Personalpolitik am Ziel der Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen und Männern aus. In **Kapitel 1** wird dargestellt, wie die Gleichstellungsziele und -maßnahmen seit der Teilnahme der HTW Berlin am Professorinnen-Programm I fortgeschrieben, weiterentwickelt und ergänzt wurden. Die Darstellung folgt den neun Handlungsfeldern, nach denen seit 2013 die Gleichstellungsaktivitäten der HTW Berlin systematisiert sind.

Ein zentrales Gleichstellungsziel der HTW Berlin ist der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Stufen der akademischen Karriere. Mit Blick auf dieses Ziel wurden in den letzten zehn Jahren bei allen Mitgliedsgruppen der Hochschule erhebliche Erfolge erzielt, insbesondere im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren, wie in **Kapitel 2** anhand statistischer Daten verdeutlicht wird.

Als lernende Organisation reflektiert die HTW Berlin ihre Organisations- und Personalpolitik; dies gilt auch für die Gleichstellungspolitik. **Kapitel 3** enthält, basierend auf der Methode der SWOT-Analyse, eine Reflexion der Wirksamkeit der gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Aus den – intern wie extern bedingten – Stärken und Schwächen werden die neuen gleichstellungspolitischen Zielvorgaben und Maßnahmen abgeleitet, die die HTW Berlin bis 2025 realisieren wird.

Eine tabellarische Übersicht der in Kapitel 3 beschriebenen Maßnahmen folgt in **Kapitel 4**. Hier wird dargelegt, in welcher Form die Realisierung erfolgt und wie die Fortschreibung bzw. die Verstetigung geplant ist. Diese Übersicht ersetzt das im aktuellen Gleichstellungskonzept der HTW Berlin (2016-2020)<sup>1</sup> enthaltene Maßnahmenpaket in jenen Handlungsfeldern, die in Kapitel 3 des Gleichstellungszukunftskonzepts ausgeführt werden. Für die Maßnahmen in den drei hier nicht

<sup>1</sup> Siehe Anlage 4.

ausgeführten Handlungsfeldern (Frauen in Verwaltung und Technik, Geschlechterforschung / Gender in die Lehre, Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt) gilt nach wie vor das Gleichstellungskonzept der HTW Berlin.

Während in Kapitel 4 dokumentiert ist, wie die *konkreten*, zu realisierenden Maßnahmen nach Ende der Förderung fortgeschrieben bzw. verstetigt werden, enthält **Kapitel 5 allgemeine** Ausführungen zur nachhaltigen strukturellen Verankerung der Gleichstellungsaktivitäten der HTW Berlin. Dargestellt werden die Strukturen und Prozesse zur Absicherung der erreichten Gleichstellungserfolge und zur Entwicklung neuer Zielvorgaben sowie Maßnahmen.

## 1. Entwicklung der Gleichstellungspolitik der HTW Berlin 2008-2017

**Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern mit Unterrepräsentanz:** Für die HTW Berlin als Hochschule mit einem Schwerpunkt in den Ingenieurwissenschaften sowie in der Informatik war die Erhöhung des Studentinnen-Anteils in Fächern mit Unterrepräsentanz von Frauen von Beginn an ein zentrales Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit. Den umfangreichen Maßnahmen liegen zwei Strategien zugrunde, die ihre Wirkung im gegenseitigen Wechselspiel entfalten:

Die erste Strategie zielt auf strukturelle Veränderungen ab. Erstens werden das Studienmarketing und das Studienangebot in den MINT-Fächern so gestaltet, dass weibliche wie männliche Studieninteressierte bzw. Studierende adressiert werden. Das Studienmarketing erfolgt z.B. durch Imagefilme mit geschlechtergerechter Bildsprache. Bundesweit einmalig ist der Frauenstudiengang „Informatik und Wirtschaft“, welchen die HTW Berlin seit dem Wintersemester 2009/10 anbietet. Zudem wurden in den vergangenen Jahren innovative interdisziplinäre Studiengänge – z.B. „Life Science Engineering“ und „Gesundheitselektronik“ – eingerichtet, die einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern leisten (vgl. Kap. 2). Zweitens zielt diese Strategie darauf ab, die Geschlechterforschung, wo dies fachlich geboten ist, sowie eine fachspezifische gendersensible Didaktik in den Studienfächern zu verankern. Das Projekt „Gender in die Lehre“ realisiert dieser Strategie entsprechende Maßnahmen.

Die zweite Strategie ist die Frauenförderung. Die bereits vor 2008 durchgeführten Maßnahmen wurden mit den Gleichstellungskonzepten von 2008 und 2013 entlang der drei Phasen des *Student Life Cycle* (Akquise von Schülerinnen, Unterstützung von Studium und Übergang in den Beruf) systematisiert und kontinuierlich ausgebaut. Berlinweit einmalig ist das Mentoring-Programm „JUMP in MINT“, in dem Studentinnen der HTW Berlin Schülerinnen Berliner Oberschulen über mehrere Monate bei ihrer Studien- und Berufswahl unterstützen. Auch das Projekt „Mädchen machen Technik“ gewinnt Schülerinnen für MINT-Berufe, indem es ihnen ermöglicht, an regulären Lehrveranstaltungen der HTW Berlin sowie an für dieses Projekt konzipierten Lehrangeboten von HTW-Professor\_innen, z.B. an Laborexperimenten, teilzunehmen. Mit dem *Online Self Assessment* wurde ein Webangebot zur Erkundung der eigenen Berufsziele und Talente installiert. Nicht nur für Schülerinnen, sondern auch für Studentinnen existiert ein Mentoring-Programm: Im Projekt „ProFIT“ begleiten Mentorinnen aus Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen Informatikstudentinnen, die kurz vor ihrem Studienabschluss stehen. Der Career Service der HTW Berlin unterstützt fachunabhängig mit Informationsveranstaltungen, Einzelberatung und einem Alumni-Mentoring-Programm – Angebote, die mehrheitlich von Studentinnen genutzt werden.

**Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses:** Auf eine Kontinuität kann die HTW Berlin auch in der gezielten wissenschaftlichen Nachwuchsförderung von Frauen verweisen. Durch die regelmäßige Teilnahme an Sonderprogrammen zur Chancengleichheit, kofinanziert mit Haushaltsmitteln, gewährleistet die Hochschule eine gezielte Förderung von Frauen durch Promotionsstipendien, Qualifizierungsstellen und Postdoc-Stellen mit dem Ziel FH-Professur. Hier kommt aktuell mit dem Aufbau des haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbaus an Fachhochschulen ein Handlungsfeld hinzu. Die HTW Berlin hat die allgemeinen Rahmenbedingungen für die Einführung von Funktions- und Qualifizierungsstellen in einem Gesamtkonzept festgehalten, das auch Gleichstellung integriert. Die konkrete Ausgestaltung erfolgt durch die Fachbereiche, um den fachspezifischen Gegebenheiten Rechnung tragen zu können.

**Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren:** Seit 2001 nutzt die HTW Berlin mit großem Erfolg landes- und bundesweite Förderprogramme für vorgezogene Nachfolgeberufungen und Regelberufungen von Frauen. Alle Berufungsverfahren werden entlang einer qualitätsgesicherten und

Gleichstellung integrierenden Richtlinie und mit umfassender Beteiligung der Frauenbeauftragten durchgeführt. Die Qualifizierungsangebote für Neuberufene beziehen kontinuierlich Genderaspekte ein und sind somit ein Baustein des Gender Mainstreaming an der HTW Berlin. Mit dem Gleichstellungskonzept 2016-2020 wurde ein Gleichstellungscontrolling implementiert; es erfolgte erstmals die Festlegung von Zielzahlen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren. Aktuell werden Regelungen aus dem Berufungsleitfaden, in dem auch Gleichstellungsziele und -maßnahmen benannt werden, in eine Berufsordnung überführt. Erprobt wird derzeit ein Bewerberinnen-Recruiting, d.h. aus Gleichstellungsmitteln wird eine externe Personalberatung finanziert, die bereits im Zuge der Denomination der jeweiligen Professur das Potential an geeigneten Kandidatinnen sondiert.

**Frauen in Technik und Verwaltung:** Gleichstellung wird an der HTW Berlin als personalpolitische Führungsaufgabe definiert und orientiert sich erstens an einer Erhöhung des Frauenanteils dort, wo weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, und zweitens daran, der beruflichen Segregation nach Geschlecht entgegen zu wirken. Das strategische Ziel für das Personal in Technik und Verwaltung ist ein ausgeglichener Anteil von Frauen an Leitungspositionen. Dies soll durch Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen in der Verwaltung erreicht werden. Entsprechende Maßnahmen sind im zentralen Gleichstellungskonzept 2016-2020, in den dezentralen Gleichstellungskonzepten der Fachbereiche und Zentraleinrichtungen und in der aktuell erarbeiteten Chancengleichheitssatzung festgeschrieben. Als bundesweit bislang einzige Fachhochschule prüfte die HTW Berlin mit dem Instrument eg-check.de das Grundentgelt der Tarifbeschäftigten auf geschlechtsspezifische Entgeltgerechtigkeit und leitet derzeit Handlungserfordernisse ab.

**Gremienbeteiligung von Frauen:** Die Gremienbeteiligung wurde im Gleichstellungskonzept 2016-2020 als eigenes Handlungsfeld entwickelt. Das Ziel ist, dass die HTW Berlin die gesetzliche Vorgabe der geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen, die mit wichtigen Entscheidungen befasst sind, umsetzt. Das betrifft auch Gremien, die durch Wahl zusammengesetzt werden, wobei hier die Steuerungsmöglichkeiten darauf beschränkt sind, Frauen zur Kandidatur zu motivieren und insgesamt für das Ziel der Geschlechterparität zu sensibilisieren.

**Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie:** Die HTW Berlin versteht sich als familien-gerechte Hochschule und realisiert die folgenden Maßnahmen: ein breites Informations- und Beratungsangebot, eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung, Betreuungszimmer an beiden Standorten, Ruheräume für (schwängere) Frauen, bevorzugte Kursbelegung für studierende Eltern, flexible Arbeitsmodelle für beschäftigte Eltern, Unterstützungsangebote bei der Übernahme von Pflegeverantwortung sowie Sensibilisierung der Führungskräfte. Die HTW Berlin ist außerdem bestrebt, Sitzungszeiten zum Standard zu erheben, die der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie förderlich sind. Um familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen und auszubauen, wurde 2011 ein Familienbüro mit einer Projektstelle eingerichtet. In den folgenden Jahren wurde das Angebot über weitere Projektmittel verstetigt und erweitert. Ein besonderer Erfolg besteht darin, dass die Serviceleistungen des Familienbüros 2018 in das Regelangebot der HTW Berlin überführt wurden und die Finanzierung nunmehr über Haushaltsmittel erfolgt.

**Förderung der fachbezogenen Geschlechterforschung und Stärkung der Genderkompetenz:** Die HTW Berlin verfolgt das Ziel, Genderaspekte in Lehre und Forschung zu verankern. Ein Baustein ist die Erweiterung des Lehrangebots durch gezielt eingeworbene Lehraufträge zu Genderthemen in den an der Hochschule vertretenen Fächergruppen. Ein Augenmerk liegt auf genderspezifischen Lehrinhalten in den MINT-Fächern. Zur Förderung der Geschlechterforschung und -lehre in den Wirtschaftswissenschaften wird eng mit dem Ökonominnennetzwerk *efas* kooperiert, welches bereits seit 2001 seine Geschäftsstelle an der HTW Berlin hat. Fächerübergreifend besteht seit 2008 das Projekt „Gender in die Lehre“, welches Beratung und Sensibilisierung von Lehrenden, Studierenden und Multiplikator\_innen zu Gender und Diversity anbietet und innovative Lehrkonzepte, z.B. das Co-Teaching, entwickelt.

**Maßnahmen gegen (sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt:** Als „Weltoffene Hochschule“<sup>2</sup> akzeptiert die HTW Berlin keine Form von Diskriminierung und Gewalt. Die Beratung und Unterstützung durch die Frauenbeauftragten und der Umgang mit Gewaltfällen orientiert sich am Leitfaden der Berliner Landeskonferenz der Frauenbeauftragten. Lösungen werden gemeinsam mit den

<sup>2</sup> <https://www.hrk.de/weltoffene-hochschulen>.

zuständigen Führungskräften und den Mitgliedern der Hochschulleitung erarbeitet. Im Gleichstellungskonzept 2016-2020 erhielt dieses Handlungsfeld eine verstärkte Aufmerksamkeit. Im Entwurfsprozess befindet sich eine Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. In dieser sollen auch Präventivmaßnahmen benannt werden.

**Qualitätsmanagement, Gender Mainstreaming und Gleichstellungscontrolling:** Frauenförderung und Chancengleichheit sind an der HTW Berlin als strategische Aufgabe zentral verankert. Leitgedanken der Hochschul- und Personalpolitik sind die Reduzierung von Ausschlussmechanismen, die Förderung der sozialen Durchlässigkeit und die Wertschätzung von Vielfalt. Diese übergeordneten Gleichstellungsziele werden im Hochschulentwicklungsplan (HEP 2020) benannt.<sup>3</sup>

Bereits im ersten Gleichstellungskonzept von 2008 wird der Aufbau eines systematischen Gleichstellungscontrollings als Handlungsfeld benannt. Die Vergabe der dezentralen Chancengleichheitsmittel wurde mit den gleichstellungspolitischen Zielvereinbarungen verknüpft, welche die Hochschulleitung mit den Fachbereichen und Zentraleinrichtungen treffen. Im zweiten Gleichstellungskonzept von 2013 werden die regelmäßig zu erhebenden statistischen Daten zum Studium (Immatrikulationen, Abschlüsse, durchschnittliche Abschlussnoten, Verlaufszahlen) und zur Professorinnenquote benannt. Im Hinblick auf die hochschulinterne Nutzung und Veröffentlichung dieser Daten wurde festgelegt, dass sie Eingang finden in den Forschungsbericht, in das zentrale Gleichstellungskonzept, in die Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche und Zentraleinrichtungen sowie in die Berichte der hauptberuflichen und der nebenberuflichen Frauenbeauftragten. 2017 wurde das Gleichstellungscontrolling – gemäß dem Prinzip des Gender Mainstreaming – in die bestehenden Berichts- und Planungsstrukturen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen bzw. Zentraleinrichtungen zur Vorhabenplanung implementiert.

## 2. Quantitative Zielüberprüfung nach Mitgliedsgruppen

**Studentinnen und Absolventinnen:** Die Zahl der Studierenden insgesamt stieg im betrachteten Zeitraum von 9.000 auf mehr als 13.000. Der Frauenanteil an den Studierenden konnte in dieser Zeit von 35% auf 40% und der bei den Abschlüssen von 38% auf 47% erhöht werden. Die Absolventinnen-Quote war im betrachteten Zeitraum durchgängig höher als die Studentinnen-Quote, was nahelegt, dass Studentinnen an der HTW Berlin gute Studienbedingungen vorfinden.

Auch in den MINT-Fächern gelang – durch die gezielte Ansprache von Mädchen und jungen Frauen sowie durch die Ergänzung bzw. Reform des Studienangebotes – eine Steigerung des Frauenanteils: Im ingenieurwissenschaftlichen Fachbereich 1 „Energie und Information“ ist eine Verdopplung des Anteils von 8% auf 16%; im ingenieurwissenschaftlichen Fachbereich 2 „Technik und Leben“ von 16% auf 24% und im Fachbereich 4 „Informatik, Kommunikation und Wirtschaft“ von 26% auf 38% zu verzeichnen.

An den anderen zwei Fachbereichen waren Studentinnen in der Mehrheit: am Fachbereich 3 „Wirtschafts- und Rechtswissenschaften“ mit gleichbleibend 56% und am Fachbereich 5 „Gestaltung und Kultur“ mit aktuell 71%, wobei sich hier ihr Anteil um 13% (2008: 84%) reduzierte; dies ist bedingt durch die Einführung der Studiengänge „Industrial Design“ und „Game Design“, die beide einen überproportionalen Anteil an *Studenten* aufweisen.

**Promovendinnen:** Für den Zeitraum bis März 2018 wurden Daten zum Promotionsgeschehen an der HTW Berlin nur durch Umfragen erhoben. Erst seit dem Sommersemester 2018 werden der Promotionsverlauf, die Finanzierungs- und Beschäftigungssituation der Promovierenden sowie deren Geschlechtszugehörigkeit mittels der Datenbank „myHTW“ systematisch erfasst.

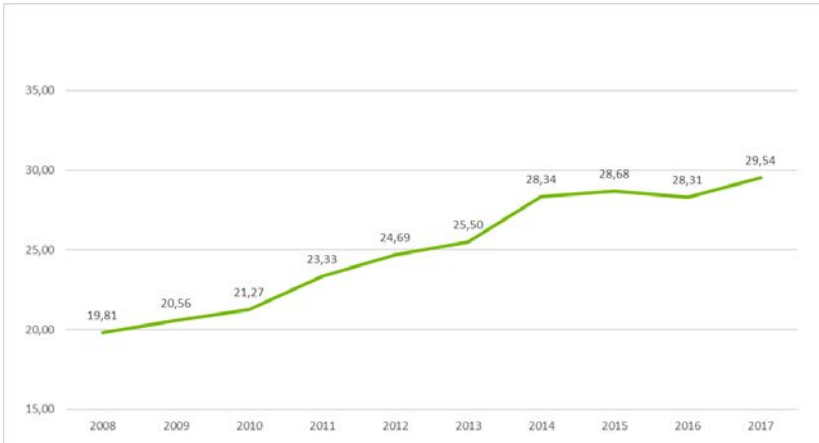
Laut der existierenden Daten wurden zwischen 2013 und 2017 29 Promotionen abgeschlossen, davon 20% von Frauen. Bei den laufenden Promotionen (Stand Mai 2018) liegt der Frauenanteil mit knapp 48% (41 von 85) weitaus höher. In den vergangenen Jahren stieg die Zahl der Promotionen stark an – ein Trend, der sich fortsetzen wird, da gemäß dem aktuellen Hochschulvertrag zwischen dem Land und der HTW Berlin bis 2022 ein eigener wissenschaftlicher Mittelbau im Umfang von 61 Stellen aufgebaut werden kann, davon 2/3 Qualifizierungsstellen.

---

<sup>3</sup> Siehe Anlage 1.

Zwischen 2008 und 2017 wurden an der HTW Berlin 14 Promovendinnen mit Stipendien bzw. Stellen aus Sonderprogrammen zur Chancengleichheit gefördert. Von diesen wurden sieben erfolgreich promoviert, ein Promotionsverfahren läuft und eine Promotionseinreichung ist für Sommer 2018 geplant. Zwei Promovierte wurden auf Professuren berufen. Zwei ehemalige Stipendiatinnen sind derzeit als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der HTW Berlin beschäftigt und weiterhin als Promovendinnen eingeschrieben. Drei Stipendiatinnen schlossen ihre Promotion nicht ab und sind in der privaten Wirtschaft tätig.

**Professorinnen und neuberufene Wissenschaftlerinnen:**



Die **Zahl der besetzten Professuren** insgesamt stieg im Berichtszeitraum von 207 auf 281 an. Der **Frauenanteil an den Professuren** konnte kontinuierlich um 10% gesteigert werden, von 20% in 2008 auf nahezu 30% in 2017. (Abb. 1)

Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren in Prozent 2008-2017

Diese positive Entwicklung ist an allen Fachbereichen zu verzeichnen, allerdings in signifikant unterschiedlichen Größenordnungen (Abb. 2). Der Fachbereich 5 „Gestaltung und Kultur“ war 2017 mit 35 besetzten Professuren der kleinste Fachbereich und hatte den höchsten Frauenanteil. Dieser wurde erhöht von 45% auf 49%. Den zweitgrößten Professorinnen-Anteil gab es 2017 im Fachbereich 3 „Wirtschafts- und Rechtswissenschaften“ mit 38%. Hier waren 24 von 63 Professuren mit Frauen besetzt. Dies entspricht einer Steigerung um fast 10%. Die deutlichste Steigerung des Frauenanteils erfolgte im Fachbereich 4 „Informatik, Kommunikation und Wirtschaft“ – mit 80 besetzten Professuren der größte Fachbereich der HTW Berlin.

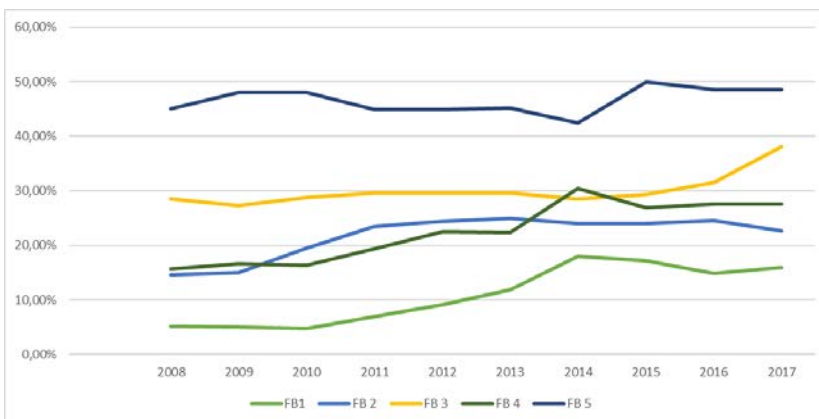


Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren in Prozent nach Fachbereichen 2008-2017

Der Professorinnen-Anteil am FB 4 konnte seit 2008 von 16% auf 2017 28% erhöht werden. Niedrigere Frauenanteile an den besetzten Professuren wiesen die ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche auf. Fachbereich 2 „Technik und Leben“, an dem es mit „Life Science Engineering“ und „Umweltinformatik“ gleich zwei interdisziplinäre Studiengänge gibt, hatte einen Frauenanteil von 23% der 53 besetzten Professuren. Am Fachbereich 1 „Energie und Information“, an dem es 50 besetzte Professuren gibt, lag er bei 16%. Positiv hervorzuheben sind auch hier die deutlichen Steigerungen: am FB 1 von 2 auf 8 Professorinnen bzw. von 5% auf 16%, am FB 2 von 6 auf 12 Professorinnen bzw. von 13% auf 23%.

Die Zahl der jährlichen **Neuberufungen** schwankte im Berichtszeitraum zwischen 9 (im Jahr 2017) und 26 (im Jahr 2010). Ebenfalls diskontinuierlich war der Frauenanteil an den Neuberufungen: 2008 wurden z.B. drei Frauen und acht Männer berufen (Frauenanteil 27%), 2014 neun Frauen und acht Männer (Frauenanteil 53%). (Abb. 3)

Mit ihrem Gleichstellungskonzept 2016-2020 verpflichtete sich die HTW Berlin erstmals auf Zielzahlen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professorinnen. Festgelegt wurde der Aufwuchs an Neuerufungen von Wissenschaftlerinnen bis 2020 in absoluten Zahlen. Dabei wurde ein Korridor zwischen einer Mindestanzahl und einer optimalen Anzahl gebildet, wie in folgender Übersicht verdeutlicht:

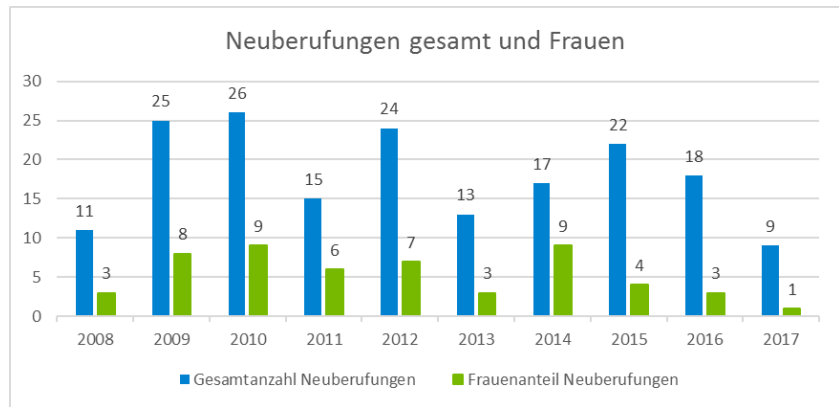


Abbildung 3: Neuerufungen gesamt und Frauenanteil

	FB1	FB2	FB3	FB4	FB5
<b>mindestens</b>	2	2	6	6	3
<b>optimal</b>	4	4	8	8	5

Eine Analyse mit Stichtag 01.11.2017 zeigt, dass alle Fachbereiche nach knapp der Hälfte der Zeit, die ihnen laut Vereinbarung für die Erreichung der Zielzahlen zur Verfügung stand, mindestens eine Wissenschaftlerin berufen konnten. Die Spanne der Zielerreichung ist breit und reicht von 33% (FB 5) über 50% (FB 1, 2 und 4) bis zu 100% (FB 3) (Abb. 4).

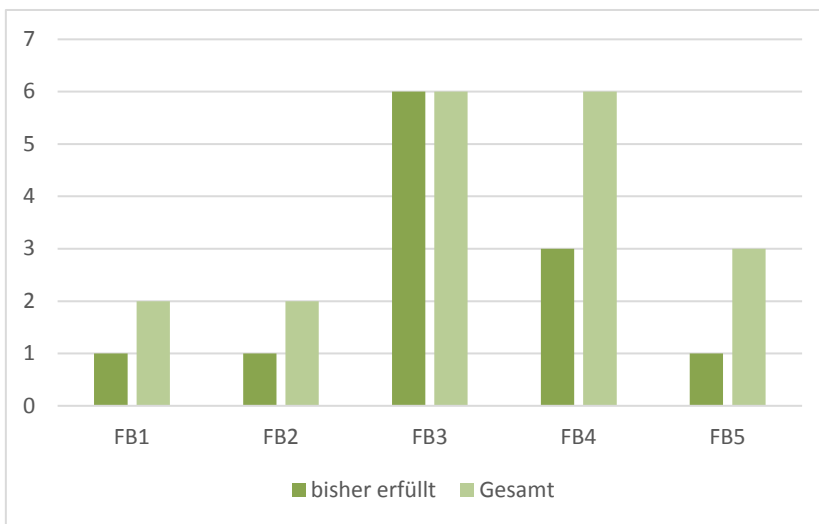


Abbildung 4: Mindest-Zielvorgabe Frauenanteile bei Neuerufungen bis 2020 (Umsetzungsstand: 01.11.2017)

### 3. Qualitative Situationsanalyse sowie (neue) Zielvorgaben und Maßnahmen nach Handlungsfeldern

#### 3.1 Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern mit Unterrepräsentanz

An der HTW Berlin können schwerpunktmäßig MINT-Fächer studiert werden. In diesen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert, weshalb von Beginn an ein zentrales Gleichstellungsziel der HTW Berlin war, den Frauenanteil an den Studierenden in diesen Fächern zu erhöhen.

Sehr gute Erfahrungen macht die HTW Berlin mit dem monoedukativen Ansatz. Mit dem Frauenstudiengang „Informatik und Wirtschaft“, den die „Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber-

verbände“ 2018 mit dem „Arbeitgeberpreis für Bildung“ ausgezeichnete, wurde ein Studiengang geschaffen, der mittlerweile auf andere Informatik-Fächer ausstrahlt<sup>4</sup>. Die Einrichtung innovativer interdisziplinärer Studiengänge führte dazu, dass der Studentinnen-Anteil hier über dem jener Studiengänge mit klassischem Zuschnitt liegt. Unter Berücksichtigung des *Student Life Cycle* verfügt die HTW Berlin seit vielen Jahren über eine Vielfalt an Angeboten, die sich an Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen richten.

Die HTW Berlin wird diese bewährten Maßnahmen beibehalten, denen die Doppelstrategie zugrunde liegt, strukturelle Veränderungen in den Studienfächern zu bewirken und dies durch Frauenförderung zu flankieren. Sie ist bestrebt, die Schülerinnen-Projekte nach Möglichkeit zu verstetigen und sondiert mit den Fachbereichsleitungen die Optionen, hierfür Stellenanteile z.B. bei den Qualifizierungsstellen vorzusehen.

Zusätzlich zu diesen Verstetigungsplänen wird die HTW Berlin die folgenden Maßnahmen bzw. Projekte realisieren:

1. Zwischen 2016 bis 2018 wurden im Rahmen des Projektes „Diskriminierungsfreies Ingenieurstudium“ Studierende der Ingenieurfachbereiche zu ihren Studierenerwartungen und -bedingungen befragt. Die Ergebnisse werden derzeit am Fachbereich 2 diskutiert und die Studierendenbefragung wird auf den Fachbereich 1 übertragen. Anschließend an dieses Projekt wurde im Fachbereich 2 eine Projektgruppe gegründet, die sich als nächsten Schritt vorgenommen hat, ein „**Orientierungsstudium für Ingenieurfächer**“ zu entwickeln.

2. Es gilt nicht nur, Frauen für ein MINT-Studium zu gewinnen, sondern sie auch zu halten und zum erfolgreichen Studienabschluss sowie zum Eintritt ins Berufsleben zu führen. Voraussetzung hierfür ist, dass Frauenförderung durch strukturelle Veränderungen in den Studienfächern ergänzt wird. Zu diesem Zweck werden erstens Lehrende und lehrunterstützende Mitarbeiter\_innen zu **gender- und diversitätsensibler Fachdidaktik und Fachkultur** sowie zur **Integration der Genderperspektive in die Lehrinhalte** beraten. Zweitens wird der **Wissenstransfer** zu erfolgreichen Maßnahmen zwischen den Fachbereichen gefördert. An der HTW Berlin werden seit Jahren Ansätze dezentral erprobt. Das Potential der gemachten Erfahrungen kann besser als bislang ausgeschöpft werden, wenn die Studiengänge in einem intensiveren Austausch stehen. Die dezentral angesiedelten und untereinander vernetzten wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen, die im Rahmen der Programmlinie „Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive“ (BQIO) an der HTW Berlin tätig sind, sind prädestiniert dafür, in diese Beratungsaufgaben eingebunden zu werden.

### 3.2 Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses

Ogleich die HTW Berlin als Hochschule für angewandte Wissenschaften kein eigenes Promotionsrecht besitzt und der wissenschaftliche Mittelbau bislang ausschließlich über Drittmittel und Sonderprogramme finanziert wurde, wurde in den vergangenen Jahren eine eigene Promotionsförderung etabliert, mit dem Schwerpunkt auf der ideellen wie der materiellen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen – finanziert über das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) und das Professorinnen-Programm. Mittlerweile nimmt ein von der Hochschulleitung eingesetzter Promotionsbeauftragter Daueraufgaben wie die Einstiegsberatung von Promotionsinteressierten und die Datenerhebung wahr. Ergänzt wird dieses Angebot um eine Ende 2015 etablierte „Anlaufstelle für Nachwuchswissenschaftlerinnen der HTW Berlin“ – auch diese finanziert über das Professorinnen-Programm.

Mit dem seit 2018 geltenden Hochschulvertrag zwischen der HTW Berlin und dem Land Berlin, mit dem u.a. ein Aufwuchs von befristeten wie unbefristeten Mittelbaustellen geregelt wurde, gewinnt das Handlungsfeld ‚akademischer Nachwuchs‘ für die HTW Berlin in den kommenden Jahren an Bedeutung. Die Strategie zur Etablierung des akademischen Mittelbaus wurde in einem zentralen Rahmenkonzept festgehalten, das auch die Berücksichtigung von Gleichstellung vorsieht.<sup>5</sup> Unter Beachtung der Regeln dieses Rahmenkonzepts entwickeln die fünf Fachbereiche ihre Personaleinsatzkonzepte (Verteilung der Stellen, Formalisierung des Auswahlverfahrens).

---

<sup>4</sup> Nach der Einführung des Frauenstudiengangs stieg der Frauenanteil im koedukativen Studiengang „Wirtschaftsinformatik“ innerhalb von vier Jahren um 6,5% bzw. von 17,8% im WS 2011/12 auf 24,3% im WS 2017/18.

<sup>5</sup> Siehe Anlage 3.

Es wird angestrebt, den Stellenaufwuchs in namhafter Höhe – zwischen 2018 und 2022 werden insgesamt 61 Stellen besetzt – zu nutzen, um auch hier zukünftig **Zielzahlen für die Erhöhung des Frauenanteils am akademischen Mittelbau** festzulegen. Im Entwurf der Chancengleichheitssatzung der HTW Berlin wird, gemäß den Gleichstellungsstandards der DFG, die folgende Regelung getroffen: Weicht das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunterliegenden Stufe ab, legt die HTW Berlin fest und publiziert, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren verringert werden soll. Um den fachspezifischen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, legen die einzelnen Fachbereiche diese Zielzahlen für sich fest und veröffentlichen sie in ihrem Gleichstellungskonzept.

Die **materielle Promotionsförderung** wird fortgeführt; weiterhin werden aus Gleichstellungsmitteln **Qualifizierungsstellen** für Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen, wobei der Schwerpunkt in den MINT-Fächern liegt. Um die Anzahl potentieller Kandidatinnen im Hinblick auf den allgemeinen Aufwuchs bei den Promotionsstellen zu erhöhen, wird die HTW Berlin aus Gleichstellungsmitteln **Anschubstipendien für Promotionen** einrichten. Innerhalb der Laufzeit von vier Monaten können die Stipendiatinnen ihr Exposé erarbeiten und die Erstbetreuung an einer Universität organisieren. Antragsberechtigt sind Absolventinnen aller MINT-Fächer, die an der HTW Berlin angeboten werden.

Mit der Möglichkeit, den eigenen akademischen Nachwuchs systematisch auszubilden, ergeben sich für die HTW Berlin neue Anforderungen im Hinblick auf die **Personalentwicklung**. Die HTW Berlin kann hierbei an mehrjährige Erfahrungen mit der **ideellen Promotionsförderung** anknüpfen und setzt die folgenden (neuen) Schwerpunkte:

**Aufbau eines Mentoring-Programms für Promovendinnen:** Mentorinnen und Mentoren aus Wirtschaftsunternehmen mit F&E-Abteilung sowie aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen begleiten HTW-Promovendinnen, führen sie in ihre Netzwerke ein, beraten sie in Karrierefragen und ermöglichen ihnen ggf. Praxisphasen in ihrer Institution.

**Anschub und Aufbau der HTW-Graduiertenschule:** Fachbereichsübergreifend werden Workshops zur überfachlichen Qualifizierung angeboten. Integraler Bestandteil dieses Programms sind frauenspezifische Workshops, u.a. zur Berufswegplanung unter besonderer Berücksichtigung der FH-Professur.

**Öffentlichkeitsarbeit zur FH-Promotion und zur FH-Professur:** In Kooperation mit der Beuth Hochschule sowie der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin werden Veranstaltungen durchgeführt, bei denen sich Frauen über die Voraussetzungen und die Zugänge zu einer Promotion als FH-Absolventin sowie einer Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften informieren und ins Gespräch mit Frauen kommen können, die den jeweiligen Karriereschritt bereits vollzogen haben.

Im Hochschulvertrag verpflichtet sich die HTW Berlin zur **Verbesserung der Arbeits- und Karrierebedingungen innerhalb der Wissenschaft**. In dem oben genannten Gesamtkonzept zur Etablierung des akademischen Mittelbaus werden günstige Rahmenbedingungen definiert. So gilt für Qualifikationsstellen standardmäßig eine Vertragslaufzeit von sechs Jahren und ein Stellenumfang von mindestens 75%. 35% aller zugewiesenen Stellen werden als Dauerstellen eingerichtet.

Die bislang ungeklärten, personalrechtlichen und -wirtschaftlichen Detailfragen, insbesondere in Bezug auf eine geschlechtergerechte Befristungspolitik, wird das **Projekt „Gleichstellungs- und familienfreundliche Gestaltung der Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit“** klären. Die im Handlungsfeld ‚Vereinbarkeit‘ vorgesehene Umfrage bei Angehörigen zur Zufriedenheit mit den an der HTW Berlin vorhandenen Regelungen wird auch dazu genutzt, Probleme zu identifizieren. Projektziel ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft“ – in Anlehnung an die Dienstvereinbarung der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder.

### 3.3 Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren

Die HTW Berlin konnte in den vergangenen elf Jahren beachtliche Gleichstellungserfolge erzielen. Begünstigend wirken sich verschiedene interne Faktoren (Strategie, Struktur und Praxis) sowie externe Faktoren (Gesetzgebung, Förderprogramme, Auflagen des Berliner Senats) aus:

Für Berufungsverfahren besteht an der HTW Berlin seit 2007 eine hohe Regelungsdichte. Ein vom Akademischen Senat verabschiedeter Berufungsleitfaden sowie Formblätter sorgen für Transpa-



renz und Vereinheitlichung. Der Berufungsleitfaden integriert die gesetzlichen Auflagen zur Gleichstellung für alle Phasen von Berufungsverfahren. Die Frauenbeauftragten werden gesetzeskonform in allen Phasen des Verfahrens beteiligt. Einmal pro Semester findet eine Informationsveranstaltung des Präsidenten zum Verfahren bei Berufungen für Professorinnen und Professoren statt.

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) wurde u.a. genutzt, um einen eigenen weiblichen Nachwuchs für FH-Professuren zu fördern. Finanziert wurden – zu 33% bzw. seit 2016 40% aus HTW-Haushaltsmitteln – Postdoc-Stellen. Zwei Inhaberinnen solcher Stellen wurden als Professorinnen an die HTW berufen. Der Frauenanteil an den Professuren wurde auch durch die erfolgreiche Beteiligung an den Professorinnen-Programmen I und II erhöht. Über diese Förderlinie wurden vier Regelprofessuren besetzt.

Im von der Hochschulleitung verabschiedeten Gleichstellungskonzept für 2016-2020 wurden erstmals Zielquoten für Neuberufungen vereinbart. Für das Gleichstellungszukunftskonzept wurden diese Zielquoten neu bestimmt, sodass nunmehr bis 2025 die folgende Regelung gilt<sup>6</sup>:

	Anzahl Professuren lt. Stellenplan <sup>7</sup>	IST-Anteil Professorinnen <sup>8</sup>	Absolventinnen-Anteil <sup>9</sup> in %	Austritte Professorinnen <sup>10</sup>	Austritte Professoren <sup>11</sup>	Berufungsverfahren <sup>12</sup>	Erhöhung IST-Anteil Professorinnen bis 2025		
							auf ... in %	um ... in absoluten Zahlen	auf ... in absoluten Zahlen
<b>FB 1</b>	57	49 gesamt 8 w = 16,3%	15,7	2	8	18	24,6	8	14
<b>FB 2</b>	58	53 gesamt 13 w = 24,5%	22,0	0	12	15	32,8	6	19
<b>FB 3</b>	64	61 gesamt 24 w = 39,3%	62,4	4	12	20	45,3	9	29
<b>FB 4</b>	85	83 gesamt 24 w = 29,6%	41,2	3	13	16	37,6	11	32
<b>FB 5</b>	40	34 gesamt 19 w = 55,9%	74,0	5	2	11	55,0	8	22
<b>Summe</b>	304	280 gesamt 88 w = 31,4%	46,8	14	47	80			
<b>Zielzahlen HTW 2025</b>							<b>38,2</b>	<b>42</b>	<b>116</b>

Abbildung 5: Zielzahlen Frauenanteil an den Professuren bis 2025

Die Fachbereiche verpflichten sich in ihren Gleichstellungskonzepten darauf, Professuren mit entsprechend qualifizierten Frauen zu besetzen. Wie erfolgreich die Fachbereiche dabei sind, unterscheidet sich nach wie vor von Fachbereich zu Fachbereich. Ungünstig wirken sich verschiedene interne Faktoren (Umsetzungsmängel, fehlende spezifische Expertise) sowie externe Faktoren (Fachkräftemangel) aus:

1) Einige Berufungskommissionen begründen die Unterrepräsentanz von Frauen im Bewerberfeld damit, dass der Arbeitsmarkt nur sehr wenige geeignete Kandidatinnen bereithält. Zwar enthält der Berufungsleitfaden die Auflage der proaktiven Suche nach potentiellen Kandidatinnen, aber ob die Regelung Wirkung erzielt, ist vielfach vom persönlichen Engagement und vom Vernetzungsgrad einzelner Mitglieder der Berufungskommission sowie der Frauenbeauftragten abhängig.

<sup>6</sup> Bei der Festlegung der Zielquoten wurde sich auch am Gleichstellungsindikator im aktuellen Hochschulvertrag orientiert. Am Kaskadenmodell wurden die Zielquoten für FB 3 (Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) ausgerichtet. In den Bereichen, in denen Frauen stark über- (FB 5) oder unterrepräsentiert (FB 1, FB 2, FB 4) sind, liefert das Kaskadenmodell keine sinnvollen Referenzgrößen. Hier wurden in besonderem Maße die Anzahl der anstehenden Berufungsverfahren sowie die angenommene fachspezifische Bewerbungssituation berücksichtigt.

<sup>7</sup> Stand: 01.4.2018.

<sup>8</sup> Stand: 01.4.2018. Ohne Helmholtz-Zentrum Berlin, LkbA und Erstattungsstelle FB 5.

<sup>9</sup> Stand: Sommersemester 2017.

<sup>10</sup> 30.9.2018-30.9.2025. Ohne LkbA.

<sup>11</sup> 30.9.2018-30.9.2025. Ohne LkbA.

<sup>12</sup> 01.4.2018-30.9.2025. Inkl. bereits laufender Verfahren, neuer Stellen, abgeschlossener Berufungsverfahren, Stellen laut Stellenplan, vorgezogenen Nachfolgeberufungen, Wiederbesetzung LkbA.

2) Fachhochschulen suchen für ihre Professuren mehrfach qualifizierte Persönlichkeiten: didaktisch versiert, promoviert, praxiserfahren sowie erfolgreich bei der Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse auch außerhalb des Hochschulbereichs. Bewerber\_innen, die diese Anforderungen erfüllen, sind zunehmend schwerer zu gewinnen.

3) Der beschriebene Fachkräftemangel kann durch eine frühere und strategischere Nachfolgeplanung für Professuren abgemildert werden. Hierauf reagiert die HTW Berlin mit ihrer neuen Berufsordnungsordnung, die den Berufsleitfaden ersetzen wird. Danach sind die Fachbereiche dazu angehalten, im Zuge der Beantragung einer Professur deren strategische Einbettung in Lehre und Forschung darzulegen. Dies könnte den Einstieg dafür bilden, dass vorhandene Spielräume bei der Denomination von Stellen besser genutzt, d.h. mehrere Professuren im Verbund betrachtet und neue Zuschnitte mit einem größeren Bewerber\_innenpotential gebildet werden.

4) Seit vielen Jahren sind an der HTW Berlin zwar gleichstellungsfördernde Regelungen des Berufsverfahrens vorhanden, aber die Möglichkeiten, die Fachbereiche fachlich und aus Gleichstellungssicht zu beraten, sind ausbaufähig. Des Weiteren stehen aufgrund der Dokumentationspflichten der Berufungskommissionen zwar sehr viele Informationen über die durchgeführten Verfahren zur Verfügung. Diese können jedoch derzeit nicht im wünschenswerten Maße strategisch ausgewertet werden.

Diese Problemanalyse zeigt die Stellschrauben auf, wobei es nicht um grundsätzliche Modifikationen, sondern um ein gezieltes Nachsteuern geht. Die HTW Berlin wird zukünftig die Möglichkeiten der internen Steuerung noch besser als bisher ausschöpfen. Dabei verfolgt sie drei neue Ansätze (1-3) und einen bewährten Ansatz (4):

1) Aufgrund einer Auflage des Berliner Senats wird der bislang geltende Berufsleitfaden in eine Berufsordnungsordnung überführt. Diese wird im SoSe 2018 vom Akademischen Senat verabschiedet werden. Folgende, **über die einschlägigen Regelungen im LGG bzw. BerlHG hinausgehende Regelung** wurde getroffen: Wenn in der ersten Runde nicht mindestens eine geeignete Bewerberin identifiziert werden konnte, muss eine zweite Ausschreibung erfolgen. Zudem wird voraussichtlich die folgende Auflage für das Antragsverfahren einer Professur aufgenommen: Die Fachbereiche ordnen die jeweilige Professur in ihr strategisches Konzept für Lehre und Forschung ein. Dies soll dazu führen, dass bei der Konzipierung perspektivischer als bislang geplant wird und der Einstieg in eine umfassendere Personalentwicklung gelingt.

2) Die an Gleichstellung orientierte **Begleitung der Berufsverfahren** wird ausgebaut. Im Rahmen des Prüfprojekts „Faire Berufsverfahren – Qualitätssicherung und Chancengleichheit“ sollen die fachliche Beratung der Fachbereiche, die Überprüfung der Einhaltung der Regularien, das Nachsteuern laufender Verfahren sowie das Monitoring erfolgen. Für ausgewählte Berufsverfahren soll mit einer externen Personalberatung kooperiert werden, die u.a. bereits vor der Ausschreibung der Professur das grundsätzliche Bewerbungspotential dokumentiert und mit den Studiengangverantwortlichen und den Dekan\_innen mögliche Änderungen an der Denomination bespricht. Die Projektergebnisse werden u.a. in Form einer Handreichung den Vorsitzenden und Mitgliedern von Berufungskommissionen zur Verfügung gestellt.

3) Zu den Aufgaben des Prüfprojekts gehört zudem die **Personalentwicklung weiblicher Postdocs**. Die HTW Berlin sucht bereits nach Wegen, das oben benannte Nachwuchs- und Fachkräfteproblem zu lösen. Um geeignete Qualifizierungswege zu eröffnen, wird z.B. erwogen, **Teilzeit-Gastdozenturen** im Angestelltenverhältnis (ohne Tenure Track) sowie **Nachwuchs-Professuren** (mit Tenure Track) zu schaffen. Ziel ist es, geeigneten Personen die Möglichkeit zu eröffnen, sich im Rahmen einer Teilzeit-Gastdozentur bzw. einer Nachwuchs-Professur an der HTW Berlin in Lehre, Forschung und/ oder beruflicher Praxis zu profilieren, um sich damit für eine FH-Professur zu qualifizieren. Diskutiert werden derzeit drei Varianten: I. Wurde eine Professur mehrfach ausgeschrieben und ist nicht besetzbar, weil es an der erforderlichen beruflichen Praxis außerhalb des Hochschulbereichs oder an dem geforderten wissenschaftlichen Qualifikationsnachweis fehlte, kann eine Teilzeit-Gastdozentur oder eine Nachwuchs-Professur im Angestelltenverhältnis für das betreffende Fachgebiet ausgeschrieben werden. II. Unabhängig von einem gescheiterten Besetzungsverfahren für eine zweckbestimmte Professur können hervorragende Masterabsolvent\_innen, insbesondere Frauen aus Fachgebieten mit deutlicher Unterrepräsentanz von Professorin-

nen, in einer auf ein Jahr bis max. zwei Jahre befristeten Teilzeit-Gastdozentur im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. III. In Fachgebieten mit geringem Frauenanteil an den Professuren können Nachwuchs-Professuren ausgeschrieben werden, die im Wege eines regulären Berufungsverfahrens besetzt werden, verbunden mit der Auflage, dass die\_ der Berufene die fehlende Lehrerfahrung bzw. Berufspraxis nachholt. Sobald die Auflage erfüllt wurde, erfolgt die Entfristung.

4) Der Frauenanteil an den Professuren wird erhöht durch eine erfolgreiche Beteiligung am Professorinnen-Programm III – beantragt werden eine vorgezogene Nachfolgeberufung sowie zwei Regelprofessuren – sowie über die weitere Beteiligung am laufenden Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) – derzeit 3 bewilligte Verfahren für vorgezogene Nachfolgeberufungen mit Frauen.

### 3.4 Angemessene Repräsentation von Frauen in Organen und Gremien

Im aktuellen Gleichstellungskonzept der HTW Berlin wird die Gremienbeteiligung als eigenes Handlungsfeld benannt, mit dem Ziel, die gesetzliche Vorgabe der geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen, die mit wichtigen Entscheidungen befasst sind, umzusetzen. Diese Maßgabe stellt für die HTW Berlin als Hochschule mit MINT-Schwerpunkt und einer erheblichen Unterrepräsentanz von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in einigen Studienfächern sowie als Organisation mit Entscheidungsgremien, deren Mitglieder gewählt werden, eine beträchtliche Herausforderung dar, der sich die HTW Berlin strategischer als bislang stellen wird:

1) Fortgesetzt wird die Praxis, dass im Akademischen Senat standardmäßig bei der Besetzung von AS-Kommissionen und Arbeitsgruppen, aber auch bei der Zusammensetzung einer neu einzusetzenden Berufungskommission, **auf den Frauenanteil bei den (stimmberechtigten) Mitgliedern geachtet wird**. Das Zentrale Referat Hochschulentwicklung und Qualitätsmanagement prüft weiterhin den Frauenanteil bei den Beiräten der Studiengänge.

2) Um zu vermeiden, dass die geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien und anderen Organen zu einer überproportionalen zeitlichen Belastung einzelner Frauen und damit zu einer strukturellen Benachteiligung führt, wird dies für einen längeren Zeitraum (mindestens zwei Semester) anhand der Beteiligung von Frauen und Männern an Gremien und AGs überprüft. Gegebenenfalls wird – in Anlehnung an die bewährte Praxis anderer bundesdeutscher Hochschulen – ein **Kompensationsmodell** entwickelt und in einer Pilotphase von zwei Jahren erprobt, um herauszufinden, ob mit diesem Modell das Ziel der Geschlechterparität besser erreicht wird.

3) Um den Frauenanteil im AS, in den Fachbereichsräten und anderen durch Wahl zusammengesetzten Gremien zu erhöhen, werden weibliche Hochschul-Angehörige aller Mitgliedsgruppen vor den Wahlen weiterhin gezielt von den Frauenbeauftragten angesprochen und zur Kandidatur motiviert. Darüber hinaus sollen weitere Formate (im Rahmen des **Weiterbildungsangebots der Personalabteilung**) entwickelt werden, die sich gezielt an weibliche Mitglieder der Hochschule richten und ihnen die Möglichkeit eröffnen, sich über akademische Mitbestimmungsmöglichkeiten zu informieren, die eigenen Gestaltungskompetenzen zu erweitern und sich (zwecks Listenaufstellung) mit anderen weiblichen Hochschulmitgliedern zu vernetzen.

### 3.5 Familiengerechte Hochschule

Die HTW betrachtet die Berücksichtigung der Belange von Studierenden und Beschäftigten mit Familie als eine zentrale Voraussetzung für das Ziel der Chancengleichheit und bietet den Hochschulangehörigen einen hohen Standard einer familiengerechten Hochschule: ein breites Beratungsangebot, eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung, die Bereitstellung von relevanten Informationen, familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen, für das Thema Vereinbarung sensibilisierte Führungskräfte sowie Unterstützungsangebote bei der Übernahme von Pflegeverantwortung. Viele, zunächst im Rahmen von Sonderprogrammen entwickelte zentrale und dezentrale Angebote sind mittlerweile dauerhaft in der Hochschule verankert:

**Familienbüro:** Seit Sommer 2011 gibt es an der HTW Berlin ein Familienbüro als zentrale Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte, die Familienverantwortung wahrnehmen. Es unterstützt die Hochschule dabei, in allen Bereichen familiengerechter zu werden und vertritt die HTW Berlin in lokalen und bundesweiten Netzwerken (Berliner Netzwerk „Familie in Hochschule und Wissenschaft“ und Best Practice Club „Familie in der Hochschule“). Dem an Bedeutung gewinnenden

Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege soll zukünftig durch die Bereitstellung oder Vermittlung von Beratungsangeboten Rechnung getragen werden. Das Beratungsangebot des Familienbüros reicht von der Beantwortung individueller Anfragen über die Mediation im Konfliktfall bis hin zu strategischen Empfehlungen zur Verbesserung von Vereinbarkeit an der HTW Berlin. Es wurde als Drittmittelprojekt des Referats Frauenförderung & Gleichstellung aufgebaut und ist seit April 2018 als Dauereinrichtung der HTW Berlin in der Personalabteilung angesiedelt.

**Kinderbetreuung:** Die HTW Berlin bemüht sich, eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung zu unterstützen: Neben der Bereitstellung von Kinder- und Familienzimmern an beiden Hochschul-Standorten kooperiert sie mit der Agentur „Die Kinderwelt GmbH“ zwecks Notbetreuung sowie flexibler Kinderbetreuung für Angehörige der Hochschule. Dieser Service ergänzt das Betreuungsangebot der im Oktober 2014 in Kooperation mit dem Studierendenwerk Berlin eröffneten „Kita an der HTW Berlin“. Der Hochschulsport bietet ein Familiensportprogramm für ein- bis fünfjährige Kinder an.

**Öffentlichkeitsarbeit und Informationsmaterialien:** Mittels Print-Medien, Webauftritt, Informationsveranstaltungen und Vernetzung über den Familien-E-Mail-Verteiler setzt die HTW Berlin ihr Ziel der Bereitstellung von relevanten Informationen zum Thema Vereinbarkeit für die verschiedenen Zielgruppen um. Mit einem Willkommenspaket zur Geburt eines Kindes von beschäftigten oder studierenden Eltern wird sichtbar gemacht, dass sich die HTW Berlin über Nachwuchs freut.

**Vernetzungsangebote für Eltern:** Die Elterninitiative „Grashüpfer“, die Treffen organisiert, bietet studierenden Eltern rund um das Thema Studium mit Kind(ern) eine Austauschmöglichkeit. Es gibt einen E-Mail-Verteiler und eine Facebook-Seite. Zukünftig ist eine eigene Homepage geplant.

**Familiengerechte Studienorganisation:** Studierende mit Familienverantwortung können verschiedene Angebote zum Nachteilsausgleich und zur Verbesserung der Studienbedingungen in Anspruch nehmen: Beurlaubung angelehnt an das Bundeselternzeitgesetz, Teilzeitstudium, bevorzugte Kursbelegung, alternative Prüfungsformen sowie diverse E-Learning-Angebote.

**Familiengerechte Arbeitsbedingungen:** Beschäftigte werden durch zeitliche und räumliche Flexibilität bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt: Sie profitieren von Teilzeitregelungen, Sabbaticals, Sonderurlaub bei besonderen Anlässen und von der Gleitzeit mit kurzer Kernzeit (von 10–14 Uhr). Seit Juni 2015 besteht die Möglichkeit, einen Teil der Arbeitszeit am häuslichen Arbeitsplatz zu verbringen (Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit). Aktuell machen 44 Personen von dieser Regelung Gebrauch. Anfang 2018 konnte eine Fragebogenstudie, durchgeführt von einem Professor am wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich der HTW Berlin, zeigen, dass die Zufriedenheit mit dieser Regelung hoch ist und dass Telearbeit eine hohe Akzeptanz erfährt.

**Weitere zukünftige Maßnahmen:** Um die bestehenden Angebote bedarfsgerecht zu entwickeln, ist die Durchführung einer Umfrage zur Familienfreundlichkeit der HTW Berlin geplant. Die Ergebnisse sollen u.a. in die Realisierung eines Modellprojekts „Familienfreundlicher Studiengang“ einfließen. Vorgesehen sind eine Evaluierung im Hinblick auf die Steigerung von Chancengerechtigkeit und die Übertragung von *best practices* auf andere Studiengänge.

### 3.6 Gleichstellungscontrolling und Qualitätsmanagement

In ihrem Gleichstellungskonzept verpflichtet sich die HTW Berlin auf quantitative wie qualitative Gleichstellungsziele, differenziert nach Handlungsfeldern. Zielzahlen existieren bislang für die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren (vgl. Kap. 3.1), nicht aber für die anderen Mitgliedsgruppen. Künftig sollen auch **Zielzahlen** für die Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden und Absolvent\_innen in jenen Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie an Promovierenden / akademischem Mittelbau in das HTW-Gleichstellungsgesamtkonzept sowie in die Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche integriert werden.

Der jeweilige Status quo der Zielerreichung wird durch das Gleichstellungscontrolling dokumentiert. Dieses umfasst die jährliche Berichterstattung der hauptberuflichen und nebenberuflichen Frauenbeauftragten an die Hochschulleitung bzw. Fachbereichsräte sowie die jährliche Berichterstattung über die Verwendung der Gleichstellungsetats für das zurückliegende Jahr und die Antragstellung für das Folgejahr (vgl. Kap. 5).

Die hauptberufliche Frauenbeauftragte und das von ihr geführte Zentrale Referat für Frauenförderung und Gleichstellung sorgen für die Verbindlichkeit der gleichstellungspolitischen Ziele. Ihre Monitoring-Aufgabe (Gleichstellungscontrolling) verkoppelt die hauptberufliche Frauenbeauftragte mit einer Beratungsfunktion (Gleichstellungsconsulting), denn das Prinzip Gender Mainstreaming kann nur umgesetzt werden, wenn das notwendige Geschlechter-Wissen vorhanden ist.

Die zentrale Schwachstelle des Gleichstellungscontrollings liegt noch in der fehlenden **Wirkungsanalyse**. Um herauszufinden, welchen Beitrag die durchgeführten Maßnahmen tatsächlich für die Zielerreichung leisten und ob andere Maßnahmen noch wirkungsvoller wären, ist ein hoher Analyseaufwand erforderlich. Dieser kann lediglich für ausgewählte gleichstellungsrelevante Felder geleistet werden. In den kommenden Jahren werden das die drei folgenden Felder sein:

Die HTW Berlin wird das im Jahr 2017 begonnene **Prüfprojekt zur Entgeltgleichheit** fortführen. Überprüft wurden in **Teilprojekt I** die Leistungsbezüge in der W2-Besoldung der Professor\_innen und in **Teilprojekt II** die Grundentgelte bei den Tarifbeschäftigten. Die Steuerungsgruppen beider Teilprojekte konstatierten einen Handlungsbedarf, um das Ziel einer diskriminierungsfreien Leistungsbesoldung bzw. eines diskriminierungsfreien Entgelts zu erreichen. Die beschlossenen Maßnahmenpakete werden in den kommenden Jahren bearbeitet.

Zudem wird die HTW Berlin zwei weitere Projekte zur Wirkungsanalyse realisieren: zum einen das **Projekt „Gleichbehandlungs-Check“**<sup>13</sup> der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zwecks Prüfung der Diskriminierungsfreiheit von Personalauswahl, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, betrieblicher Weiterbildung, Beurteilungen sowie Arbeitszeit und zum anderen das Projekt „Faire Berufungsverfahren – Qualitätssicherung und Chancengleichheit“ (vgl. Kap. 3.1).

Im Rahmen der genannten Prüfprojekte werden umfangreiche quantitative wie qualitative Daten generiert. Es erfolgt – gemäß dem Prinzip Gender Mainstreaming – ein hochschulinterner Transfer des neuen Wissens. Und schließlich werden Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt.

Diese Aktivitäten stärken die HTW Berlin als lernende Organisation und unterstützen deren Organisationsentwicklung.

#### 4. Maßnahmenpaket nach Handlungsfeldern und Finanzierung

Beantragt werden **eine vorgezogene Nachfolgeberufung** (VNB) sowie **zwei Regelprofessuren**, z.B. in den Bereichen Gesundheitselektronik, Bauingenieurwesen oder Informatik.

Bei Bewilligung von zwei Regelprofessuren werden für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Haushalt der HTW Berlin in den Jahren 2019 bis 2023 insgesamt **416.802,22 Euro** frei.

Diese Fördergelder sollen für die Umsetzung folgender Personalentwicklungsvorhaben für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs aufgewendet werden (vgl. Kap. 3.2 und 3.3):

- „Anlaufstelle für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ (Finanzbedarf: 74.491,00 Euro)
- Pilotprojekt „Teilzeit-Gastdozenturen und Nachwuchs-Professuren“ (Finanzbedarf: 122.613,50 Euro)
- Prüfprojekt „Faire Berufungsverfahren – Qualitätssicherung und Chancengleichheit“ (Finanzbedarf: 197.104,50 Euro)
- Stipendien (Finanzbedarf: 22.593,22 Euro).

Darüber hinaus gehende **Mittel der Hochschule** sollen z.B. für die Realisierung folgender gleichstellungsfördernder Maßnahmen eingesetzt werden:

- Referentin der Frauenbeauftragten
- Promotionsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen im MINT-Bereich
- Teilzeit-Gastdozenturen für hervorragende Masterabsolventinnen aus Fachgebieten mit deutlicher Unterrepräsentanz von Professorinnen
- Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit bei Professor\_innen bei Teilzeitarbeit (Vergabe von Lehraufträgen vorzugsweise an weibliche Postdocs).

<sup>13</sup> [http://www.gb-check.de/gb-check/DE/Weichenseite/weiche\\_node.html](http://www.gb-check.de/gb-check/DE/Weichenseite/weiche_node.html).

Handlungsfeld / Maßnahme <sup>14</sup>	Daueraufgabe bzw. Projektstelle aus Haushaltsmitteln	Finanzierung als gleichstellungsfördernde Maßnahme	Fortschreibung oder Verstetigung nach Ende der Förderung
<b>ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS AN DEN STUDIERENDEN IN FÄCHERN MIT UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN</b>			
Durchführung von MINT-Projekten für Schülerinnen und Studentinnen	Teilaufgabe einer befristeten oder unbefristeten, in einem ingenieurwissenschaftlichen FB angesiedelten Stelle im Rahmen der Etablierung des akademischen Mittelbaus an der HTW Berlin		Angebot wird dauerhaft als Teilaufgabe einer befristeten Qualifizierungsstelle abgesichert
<i>Realisierung des Pilotprojekts „Orientierungsstudium für Ingenieurfächer“</i>			
Genderconsulting von Lehrenden und lehrunterstützenden Mitarbeiter_innen zu diskriminierungssensibler Fachdidaktik und Fachkultur			
<b>PERSONALENTWICKLUNG FÜR DEN WEIBLICHEN AKADEMISCHEN NACHWUCHS</b>			
Ideelle Promotionsförderung im Rahmen der „Anlaufstelle für Nachwuchswissenschaftlerinnen“: Einzelberatung, <i>Mentoring-Programm für Doktorandinnen, Anschub und Aufbau der HTW-Graduiertenschule</i> , Öffentlichkeitsarbeit zu FH-Promotion und FH-Professur	-	wiMi-50%-Stelle, Laufzeit: 2 Jahre, Start: 2019  Fortführung der Arbeit der „Anlaufstelle“ ab 2021 im Rahmen des Pilotprojekts „Teilzeit-Gastdozenturen und Nachwuchs-Professuren“	Überführung in den Aufgabenbereich des/der Promotionsbeauftragten der Hochschulleitung
Materielle Promotionsförderung: (1) <i>Anschubfinanzierung mit Laufzeit von 4 Monaten für Promovendinnen aus FB 1, 2 und 4 (= MINT-Fächer) zur Erarbeitung eines Exposés</i> . (2) Promotionsstellen im MINT-Bereich	-	(1) 5 Stipendien à 1.103 Euro/ Monat. Laufzeit: je 4 Monate. Start: 2019 (2) Mittelbaustellen, BCP	(1) Evaluation nach 5 Jahren, je nach Ergebnis Weiterführung des Programms (2) laufend
<i>Durchführung des Projekts „Gleichstellungs- und familienfreundliche Gestaltung der Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit“</i>	Zentrale hauptberufliche Frauenbeauftragte (zF) in Kooperation mit Hochschulleitung (HSL) und Personalrat	-	Abschluss einer Dienstvereinbarung „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft“
<b>ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS AN DEN PROFESSUREN</b>			

<sup>14</sup> Die *kursiv* gesetzten Maßnahmen werden im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungszukunftskonzepts (2018-2025) neu realisiert. Die anderen genannten Maßnahmen werden aus dem aktuellen Gleichstellungskonzept der HTW Berlin (2016-2020) fortgeführt.

<b>Handlungsfeld / Maßnahme<sup>14</sup></b>	<b>Daueraufgabe bzw. Projektstelle aus Haushaltsmitteln</b>	<b>Finanzierung als gleichstellungsfördernde Maßnahme</b>	<b>Fortschreibung oder Verstetigung nach Ende der Förderung</b>
<i>Realisierung des Pilotprojekts zu Teilzeit-Gastdozenturen im Angestelltenverhältnis sowie Nachwuchs-Professuren: Konzeptentwicklung unter Berücksichtigung der rechtlichen u.a. Rahmenbedingungen. Projektarbeit, insb. Gewinnung von Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zur Kooperation. Projektevaluation (2. Jahreshälfte 2023)</i>	-	wiMi-50%-Stelle, Laufzeit: 3 Jahre, Start: 2021	Bei positiver Bilanz dauerhafte Implementierung der Maßnahme in die Personalentwicklung der Hochschule.
<i>Durchführung des Prüfprojekts „Faire Berufungsverfahren – Qualitätssicherung und Chancengleichheit“</i>	-	50%-wiMi-Stelle, Laufzeit: 5 Jahre, Start: 2019	gegebenenfalls Wiederholung der Evaluation im Jahr 2022 (= Ende der Laufzeit des aktuellen Hochschulvertrags)
<b>FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE</b>			
Familienbüro mit umfassendem Service- und Beratungsangebot	In Personalabteilung angesiedelt	-	Familienbüro ist seit 2018 als Daueraufgabe abgesichert.
<i>Durchführung einer Umfrage zur Familienfreundlichkeit der HTW Berlin</i>	zF in Kooperation mit Familienbüro und Professor_innen aus FB3, als Studierendenprojekt umsetzen	-	Wiederholung der Umfrage im Zuge der Revalidierung „Total E-Quality“ im Jahr 2021
<i>Realisierung des Modellprojekts „Familienfreundlicher Studiengang“</i>	zF in Kooperation mit dem zentralen Referat für Hochschulentwicklung und Qualitätsmanagement	-	Auswertung des Modellprojekts, Erarbeitung eines Handlungsleitfadens, Übertragung der Dimensionen der Familienfreundlichkeit auf weitere Studiengänge der HTW Berlin
<b>GREMIENARBEIT / REPRÄSENTANZ VON FRAUEN</b>			
<i>Weiterbildungsangebot: Gremienarbeit für weibliche Hochschul-Angehörige aller Mitgliedsgruppen</i>	Personalabteilung, in Kooperation mit zF	-	Fortsetzung der etablierten Angebote
<i>Prüfauftrag hinsichtlich der überproportionalen Gremienbeteiligung von weiblichen Hochschulangehörigen; gegebenenfalls in Pilotphase Kompensationsleistungen für Sonderfälle erproben. Erneute Datenerhebung.</i>	zF in Kooperation mit Fachbereichen und Zentralen Abteilungen	-	Gegebenenfalls werden ermittelte Lösungen dauerhaft verankert

Gleichstellungszukunftskonzept der HTW Berlin 2019-2025

Handlungsfeld / Maßnahme <sup>14</sup>	Daueraufgabe bzw. Projektstelle aus Haushaltsmitteln	Finanzierung als gleichstellungsfördernde Maßnahme	Fortschreibung oder Verstetigung nach Ende der Förderung
<b>GLEICHSTELLUNGSCONSULTING UND -CONTROLLING, QUALITÄTSMANAGEMENT</b>			
Weiterentwicklung der vorhandenen Instrumente und Prozesse	zF, unterstützt durch Referentin und dezentrale Frauenbeauftragte	-	Daueraufgabe der zF
Unterstützung der zF bei der Wahrnehmung ihrer Beratungs- und Kontrollaufgaben, insbesondere im Rahmen der Vorhabenplanung der Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen	Referentin sowie Geschäftszimmer-Mitarbeiterin der zF	-	Daueraufgabe im ZRVI
Fortschreibung der Zielzahlen zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren	HSL und Fachbereiche mit zF, unterstützt durch Referentin der zF	-	Festsetzung neuer Zielzahlen im Jahr 2024
<i>Integration von Zielzahlen zur Erhöhung des Frauenanteils an Studierenden und Absolvent_innen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind sowie an Promovierenden / akademischem Mittelbau in das HTW-Gleichstellungsgesamtkonzept sowie in die Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche</i>	HSL und Fachbereiche mit zF, unterstützt durch Referentin der zF	-	Festsetzung neuer Zielzahlen im Jahr 2024
Realisierung der im Projekt „Entgeltgleichheit“ (Professuren, Tarifbeschäftigte) beschlossenen Maßnahmen	Projektgruppe: HSL, Personalleiterin, PR-Vertretung, zF	-	Wiederholung der Datenerhebung zu den Leistungsbezügen (Professuren) und zum Grundentgelt (Tarifbeschäftigte) im Jahr 2021, Ableitung von Maßnahmen
<i>Durchführung des Projekts „Gleichbehandlungs-Check“, Prüfung der Diskriminierungsfreiheit von Personalauswahl, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, betrieblicher Weiterbildung, Beurteilungen sowie Arbeitszeit.</i>	zF in Kooperation mit Personalabteilung	-	Umsetzung von Maßnahmen in Abhängigkeit von den Projektergebnissen



## 5. Nachhaltige strukturelle Verankerung der Gleichstellungsaktivitäten

Gleichstellung ist als Führungsaufgabe dem **Geschäftsbereich des Präsidenten / der Präsidentin** zugeordnet. Gleichstellungsthemen werden in der **Hochschulleitung** sowie im „**Koordinierungskreis**“ (Hochschulleitung und Dekan\_innen) besprochen. Das Gleichstellungskonzept der HTW Berlin, die Satzung „Zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter“ und andere zentrale Papiere und Regelungen werden dem **Akademischen Senat** zur Kenntnis gegeben bzw. zur Abstimmung vorgelegt.

Leitgedanken der Hochschul- und Personalpolitik sind die Reduzierung von Ausschlussmechanismen, die Förderung der sozialen Durchlässigkeit und die Wertschätzung von Vielfalt. Diese **übergeordneten Gleichstellungsziele** sind auch im **Hochschulentwicklungsplan** (HEP 2020) benannt. Gleichstellung ist zudem als „Qualitätsmerkmal von Forschung und Entwicklung“ in der 2012 verabschiedeten **Forschungsstrategie** (Rundschreiben 7/12) verankert. Darüber hinaus legte die HTW Berlin in ihren „**Grundsätzen für Qualitätssicherung in Studium und Lehre**“ (GQSL) fest, dass ihr Studienangebot „Chancengleichheit durch transparente faire Verfahren und individuelle Unterstützung gewährleisten“ (§2 Abs.1) soll. Genderkompetenz wird als eines der überfachlichen Lernziele definiert.

Mit ihrem **Gleichstellungskonzept** operationalisiert die HTW Berlin diese Grundsätze. Um den Gegebenheiten und Erfordernissen in den Fachbereichen sowie in den zentralen Einrichtungen Rechnung zu tragen, geben sich die Organisationseinheiten je ein eigenes Gleichstellungskonzept.

Die **Gleichstellungskonzepte** fungieren als Selbstverpflichtung der Hochschule bzw. als Zielvereinbarung zwischen Hochschulleitung und Organisationseinheiten. Sie haben einen einheitlichen Geltungszeitraum von jeweils fünf Jahren. Wo möglich und sinnvoll, werden die formulierten Ziele und Maßnahmen mit Kennzahlen unterlegt. Auf diese Weise gelingt es, Probleme zu identifizieren, diese auf verschiedenen Ebenen zu bearbeiten und die zentralen und dezentralen Gleichstellungsaktivitäten zu verzahnen. Ebenso wie die Planung wurde die Berichterstattung institutionalisiert. Letztere erfolgt jährlich gegenüber der Hochschulleitung.

Eine wichtige Grundlage für die Gleichstellungskonzepte und -berichte sind **Daten und Statistiken**. Jährlich werden Daten zur Gleichstellung erhoben, Statistiken erstellt und allen relevanten Akteur\_innen zur Verfügung gestellt. Dies gilt insbesondere für die Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren, am akademischen Mittelbau sowie bei Studierenden und Absolvent\_innen in jenen Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die **Gleichstellungskonzepte werden im 5-Jahres-Rhythmus fortgeschrieben und jährlich im Rahmen der Berichtspflichten überprüft**. Dies schließt ein, dass sich die gesamte Hochschule sowie die Fachbereiche **neue Zielvorgaben** zur Erhöhung der Frauenanteile in allen Mitgliedergruppen geben. Auf diese Weise werden die Gleichstellungsaktivitäten der HTW Berlin **kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit überprüft und gegebenenfalls modifiziert**.

Auch die jährliche **Vorhabenplanung** der Fachbereiche und Zentraleinrichtungen ermöglicht ein Nachsteuern der Gleichstellungsaktivitäten. Denn es können Mittel, welche die Hochschulleitung den Fachbereichen auf Antrag zuweist, auch für Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden.

Die HTW Berlin setzt auf die bewährte **Doppelstrategie** von **Frauenförderung** und **Gender Mainstreaming** und investiert die folgenden **personellen wie finanziellen Ressourcen**:

Der **hauptberuflichen Frauenbeauftragten**, die im Umfang der vollen regelmäßigen Arbeitszeit freigestellt ist, untersteht seit 2013 das **zentrale Referat für Frauenförderung & Gleichstellung** (ZRVI). Hier sind derzeit haushaltsfinanziert zwei SHK und auf einer halben Stelle eine Bürokräft sowie sonderprogrammfinanziert fünf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen tätig. Als zusätzliche Gleichstellungsmaßnahme ist die Einrichtung einer halben Referentinnenstelle geplant.

Den acht **nebenberuflichen Frauenbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen** wird haushaltsfinanziert die Wahrnehmung ihres Amtes durch Lehrdeputatsermäßigungen (vier Std. für Professorinnen, zwei Std. für professorale Stellvertreterinnen), Aufwandsentschädigungen (bei Studentinnen 40 bzw. 20 Std. pro Monat Vergütung, angelehnt an die Bezahlung von SHK) sowie Arbeitszeitaufstockungen oder -reduzierungen (bei sonstigen Mitarbeiterinnen) ermöglicht.

Die hauptberufliche Frauenbeauftragte sowie die nebenberuflichen Frauenbeauftragten verfügen über einen jährlichen **Gleichstellungsetat**. Diese zweckgebundenen Mittel (derzeit 44.000 Euro / Jahr) sind so bemessen, dass sie eine Anreizwirkung entfalten und es ermöglichen, wirksame Maßnahmen umzusetzen. Die Fachbereiche und Zentraleinrichtungen berichten im Rahmen ihrer jährlichen **Vorhabenplanung** (s.u.) der Hochschulleitung und der hauptberuflichen Frauenbeauftragten über die Verwendung ihres Gleichstellungsetats im abgelaufenen Jahr und beantragen den Etat für das Folgejahr.

Die Frauenbeauftragten werden umfassend und proaktiv gemäß dem Berliner Hochschulgesetz (BerHGG) und dem Landesgleichstellungsgesetz an Gremien, Prozessen und Entscheidungen der Hochschule beteiligt. Sie kooperieren eng miteinander: Ein **monatliches Plenum** sowie eine **jährliche Klausurtagung der Frauenbeauftragten** dienen dem Informationsfluss, der Weiterbildung, der Diskussion aktueller Themen sowie der Abstimmung gemeinsamer Strategien.

Die untereinander gut vernetzten Amtsinhaberinnen übernehmen eine zentrale Rolle als Gleichstellungsexpertinnen, Impulsgeberinnen und Akteurinnen. Darüber hinaus sind auch die anderen Funktionsträger\_innen, wie z.B. die Mitarbeiter\_innen der Personalabteilung oder die Verwaltungsleitungen in die Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule eingebunden. Die Gleichstellungskonzepte sowie die Vorhabenplanung leisten als **Steuerungsinstrumente** neben der Einbindung aller Akteur\_innen auch die Verzahnung der zentralen Strategie mit den dezentralen Strategien.

Die HTW Berlin konnte gute Fortschritte bei der strukturellen Verankerung der Gleichstellungsaktivität erzielen, was auch von außen anerkannt wird: Der Verein „Total E-Quality“ verlieh der Hochschule den „Nachhaltigkeitspreis 2002-2017“.

Im Juni 2018 wird im Akademischen Senat der HWT Berlin die **Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter** (SCG) verhandelt. Im Satzungsentwurf<sup>15</sup> (Stand: 15.5.2018) wird nicht nur der Status quo dokumentiert, sondern die HTW Berlin erlegt sich selbst die folgenden richtungweisenden **Neuregelungen** auf:

- **Institutionelle Absicherung der Arbeit der Frauenbeauftragten:** 1) Verankerung je einer halben Stelle einer Bürokraft und einer Referentin im Stellenplan der HTW Berlin. 2) Nach einmalig erfolgreicher Wiederwahl zur hauptberuflichen Frauenbeauftragten bietet die HTW Berlin der AmtsinhaberIn, die vor ihrem Amt keine unbefristete Stelle an der Hochschule innehatte, für den Fall, dass sie sich zur Wahl stellt und nicht erneut gewählt wird, eine fachlich adäquate Auffangposition (unbefristet) bzw. eine Übergangslösung (3 Jahre) an der Hochschule an.
- **Datenfortschreibung und Analysen:** Die gleichstellungsrelevanten – einschließlich der für Entgeltprüfprojekte notwendigen – Daten werden aufgelistet, sie werden von der dafür zuständigen Stelle zum Stichtag 1.4. zur Verfügung gestellt.
- **Berichtspflichten und Zielvorgaben:** Weicht das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunterliegenden Stufe ab, legt die HTW Berlin fest und publiziert, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren verringert werden soll.

## Anlage

[In der elektronisch übermittelten Fassung enthalten]

1\_Hochschulentwicklungsplan (S. 20-104)

2\_Entwurf der Satzung Chancengleichheit der HTW Berlin (S. 105-115)

3\_Konzept der HTW Berlin zur Einführung des akademischen Mittelbaus (S. 116-121)

4\_Gleichstellungskonzept der HTW Berlin 2016-2020: Maßnahmenpaket nach Handlungsfeldern (S. 122-124)

---

<sup>15</sup> Siehe Anlage 2.

Berlin, 24.5.2018

---

Prof. Dr. Matthias Knaut  
Vizepräsident Forschung der HTW Berlin  
Bevollmächtigter der Hochschule