



**Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin**

*University of Applied Sciences*

**Gleichstellungskonzept  
der Hochschule  
für Technik und Wirtschaft  
2016 – 2020**

Berlin, 10. Dezember 2015

*Am 9.12.2015 in der Hochschulleitung beschlossen*

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Profil der HTW Berlin	2
2. Durchgängigkeit des Gleichstellungsauftrags	2
3. Transparente Gleichstellung	3
4. Gleichstellungsziele und Umsetzungsstrategie	4
4.1    Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren	5
4.2    Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	7
4.3    Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern mit Unterrepräsentanz	9
4.4    Frauen in Technik und Verwaltung	11
4.5    Gremienbeteiligung von Frauen	12
4.6    Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	12
4.7    Förderung der fachbezogenen Geschlechterforschung und Stärkung der Genderkompetenz	14
4.8    Maßnahmen gegen (sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt	15

### Anlagen

Anlage 1: Zielzahlen Frauenanteil an den Professuren

Anlage 2: Studentinnenanteile und bundesweiter Vergleich als Benchmark

Anlage 3: Maßnahmen (tabellarische Übersicht)

## **1. Profil der HTW Berlin**

Die HTW Berlin ist mit 13.355 Studierenden, 265 Professor\_innen, 10 LkbAs, ca. 800 Lehrbeauftragten und 350 Mitarbeiter\_innen in Technik, Service und Verwaltung die größte Berliner Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Derzeit werden in fünf Fachbereichen, einem Institut für akademische Weiterbildung und einer Zentraleinrichtung Fremdsprachen mehr als 70 Studiengänge angeboten. Seit dem WS 2009/10 hat die HTW (nur noch) zwei Standorte: Der größte Teil des Lehr- und Forschungsbetriebes findet am Campus Wilhelminenhof statt, während sich die wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge, die zentrale Verwaltung, die zentralen Einheiten sowie die Hochschulleitung am Campus Treskowallee konzentrieren.

Eine besondere Herausforderung für den Gleichstellungsauftrag stellt das an der HTW in Lehre und Forschung vertretene breite Fächerspektrum dar: Etwa 60% des Studienangebots finden im Bereich Technik/Informatik statt, der männlich codiert und dominiert ist. Ausgeglichen ist das Geschlechterverhältnis in den wirtschafts- und gesellschaftswissenschaftlichen Studiengängen, die etwa 30% des Angebots ausmachen. Die verbleibenden 10% der Kapazitäten entfallen auf die Fachgruppe Design/Kultur, in der Studentinnen die Mehrheit stellen.

## **2. Durchgängigkeit des Gleichstellungsauftrags**

### *2.1 Nachhaltige Verankerung auf Leitungsebene*

Gleichstellung ist neben Lehre und Forschung eine der Aufgaben der gesamten Hochschule. Chancengleichheit und Gender Mainstreaming gehören als Führungsaufgabe zum Geschäftsbereich des Präsidenten. Gleichstellung und Diversity sind fester Bestandteil der strategischen Überlegungen zur weiteren Entwicklung der HTW (Hochschulentwicklungsplanung, Leistungsbericht, Strukturplanung).

### *2.2 Strukturelle Verankerung in der Organisation*

Gesetzlich (Berliner Hochschulgesetz, Landesgleichstellungsgesetz) und in der Hochschulsatzung verankert, gibt es an der HTW seit Gründung der Hochschule im Jahr 1991 eine hauptberufliche zentrale Frauenbeauftragte mit 2 Stellvertreterinnen. In den dezentralen Bereichen unterstützen 8 dezentrale Frauenbeauftragte mit ihren 7 Stellvertreterinnen die Hochschule bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags.

Im Dezember 2013 wurde das Zentralreferat VI „Frauenförderung & Gleichstellung“ unter der Leitung der hauptberuflichen Frauenbeauftragten eingerichtet, um die Gleichstellungsaktivitäten zu bündeln. Diesem Referat sind das Familienbüro (1 Leitungsstelle) sowie 4 weitere Projektstellen (Mehr MINT-Studentinnen, Ökonominennetzwerk *efas*, Gender in die Lehre, Promotionsförderung für FH-Absolventinnen) zugeordnet.

Entsprechend des §5a BerlHG (v. 12.10.1990 und v.10.5.1994) hat die HTW Berlin 1995 Richtlinien zur Förderung von Frauen in Forschung, Lehre und Studium sowie zur Förderung des nichtwissenschaftlichen weiblichen Personals (Förderungsrichtlinien) erlassen. Diese bilden den „Rahmen für die Entscheidungen der Hochschulleitung und der sonst zuständigen Organe der Hochschule, alle rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um die tatsächliche Gleichstellung der weiblichen Mitglieder der Hochschule, den Abbau von Benachteiligungen und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten zu erreichen“.

Aufgrund der Neufassung von §5a im Berliner Hochschulgesetz v. 26. Juli 2011 sollen diese Förderungsrichtlinien im Laufe des Jahres 2016 überarbeitet, aktualisiert, ergänzt und

ggf. durch eine Satzung zur Chancengleichheit ersetzt oder um eine solche erweitert werden.

Gleichstellung ist als „Qualitätsmerkmal von Forschung und Entwicklung“ in der 2012 verabschiedeten Forschungsstrategie (Rundschreiben 7/12) verankert.

In ihren „Grundsätzen für Qualitätssicherung in Studium und Lehre“ (GQSL) hat die HTW festgelegt, dass ihr Studienangebot „Chancengleichheit durch transparente faire Verfahren und individuelle Unterstützung gewährleisten“ (§2 Abs.1) soll. Die Erlangung von Genderkompetenz gehört zu den überfachlichen Lernzielen.

### *2.3 Beteiligung der dezentralen Bereiche*

Gleichstellungsthemen werden im sog. Koordinierungskreis (Hochschulleitung plus Dekan\_innen) besprochen. Die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Fachbereichen wird u.a. durch einen Chancengleichheitsfonds (6000 € jährlich) ermöglicht und honoriert.

Alle Fachbereiche haben 2014 für die Geltungsdauer von 6 Jahren (2014-2019) Gleichstellungspläne verabschiedet. Über die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen wird jährlich (zum 1.12.) gegenüber der Hochschulleitung und der hauptberuflichen Frauenbeauftragten/Referatsleitung ZR VI berichtet.

2015 wurde auch für die ZE Fremdsprachen ein Gleichstellungsplan erarbeitet und der Chancengleichheitsfonds um 4000 € erhöht, die bei Erfüllung der vereinbarten Maßnahmen an die ZE Fremdsprachen gehen.

### *2.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung*

Die „Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ ist im Leitbild der HTW aus dem Jahr 1999 (Pkt. 7) verankert.

Seit 2002 bewirbt sich die HTW für das Total E-Quality Prädikat und lässt ihre vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Hochschul- und Personalpolitik alle 3 Jahre von der externen Jury des Vereins überprüfen. 2015 hat die HTW das Prädikat zum fünften Mal in Folge und damit den „Nachhaltigkeitspreis für Chancengleichheit 2002 bis 2017“ erhalten.

2007 hat sich die HTW der „Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“ angeschlossen.

## **3. Transparente Gleichstellung**

Daten zur Geschlechterverteilung bei den Neuberufungen und zur **Professorinnenquote** werden jährlich von der Personalstelle aufbereitet und der hauptberuflichen Frauenbeauftragten für ihre Berichterstattung zur Verfügung gestellt.

Durchgehend nach Geschlecht differenzierte **Daten zum Studium** (Immatrikulationen, Abschlüsse, durchschnittliche Abschlussnoten, Verlaufszahlen) werden standardmäßig vom ZR Hochschulentwicklung & Qualitätsmanagement aufbereitet. Diese Daten werden von den Fachbereichen und den Studiengängen für die interne Vorhabenplanung und für Weiterentwicklungen genutzt. Auch im Rahmen der grundlegenden Bestandsaufnahme und Überprüfung des Studienangebots werden die genderbezogenen Daten einbezogen.

In folgenden **Evaluationen** der HTW wird explizit nach Geschlecht gefragt bzw. differenziert:

- Bewerbungsbefragung (zuletzt im WiSe 2010/11)
- Erstsemesterbefragung (zuletzt im WiSe 2013/14)
- Lehrveranstaltungsbefragung (jedes Semester ein anderer Fachbereich; turnusmäßig wird jeder Fachbereich alle drei Semester befragt)
- Absolventenbefragung (zuletzt im Jahr 2015 mit den Abschlussjahrgängen 2011, 2012 und 2013)
- Studienqualitätsmonitor (zuletzt 2013, Sonderauswertungen zum Geschlecht 2013 und 2015; Auswertung aus dem Jahr 2015 wird voraussichtlich im Januar 2016 vorliegen)
- CHE-Hochschulranking (jährlich).

Der interne **Forschungsbericht** (zuständig: VPF, Kooperationszentrum Wissenschaft-Praxis) weist die Beteiligung von Frauen an Forschungsaktivitäten (Drittmittel, Publikationen, Forschungscluster) aus.

Die hauptberufliche Frauenbeauftragte informiert die Hochschulleitung und die zentralen Gremien mindestens alle 2 Jahre in Form eines Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und den Fortschritt in der Gleichstellung.

**Geplant:** Entwicklung einer hochschulweiten Monitoring-Strategie zur gezielten Nutzung der nach Geschlecht differenzierten Daten (Kooperationsprojekt zwischen den Zentralreferaten: Hochschulentwicklung & Qualitätssicherung und Frauenförderung & Gleichstellung und den Fachbereichen).

#### **4. Gleichstellungsziele und Umsetzungsstrategie**

Übergeordnete Ziele von Gleichstellung an der HTW sind die Herstellung tatsächlicher Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer, Toleranz und Antidiskriminierung sowie die Wertschätzung von Vielfalt/Diversity. Leitgedanke der Hochschul- und Personalpolitik sind die Förderung der sozialen Durchlässigkeit und die Reduzierung von Ausschlussmechanismen mit dem Ziel der umfassenden Aktivierung des Potentials aller Studienberechtigten und Mitarbeiter\_innen. Zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter setzt die HTW auf die Doppelstrategie von Frauenförderung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert oder (strukturell) benachteiligt sind, sowie auf Gender Mainstreaming als einer Strategie, die darauf ausgerichtet ist, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in alle Prozesse der Hochschule zu integrieren. Perspektivisch wird die Gleichstellungsstrategie zu einer Gender- und Diversity-Gleichstellungsstrategie weiter entwickelt, um zusätzlich zur Gleichstellung der Geschlechter ausgewählten Zielgruppen besondere Aufmerksamkeit und Unterstützung zukommen zu lassen.

Als **operative Ziele** der Gleichstellung an der HTW ergeben sich aufgrund der Bestandsaufnahme und der gesetzlichen Vorgaben (BerlHG, LGG) die folgenden:

1. die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren

2. die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses für die Fachhochschulprofessur
3. die Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern mit Unterrepräsentanz
4. ein ausgeglichener Anteil von Frauen an den Leitungspositionen in der Verwaltung sowie keine Entgeltdiskriminierung nach Geschlecht
5. die Stärkung der Gremienbeteiligung von Frauen
6. eine familiengerechte Hochschule, die die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie ermöglicht
7. die Förderung der fachbezogenen Geschlechterforschung sowie der Genderkompetenz in der Hochschule insgesamt
8. Maßnahmen gegen (sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt.

### **Steuerungsinstrumente**

Zur Erreichung der genannten Ziele werden an der HTW verschiedene Umsetzungsstrategien und Steuerungsinstrumente eingesetzt, die sich insbesondere in ihrem Zusammenspiel als zielführend erwiesen haben. Dies sind:

- (Grundsätze für) transparente Verfahren der Personalauswahl
- Stellenprogramme für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen
- Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Bereichen
- Finanzieller Anreiz durch ein im Haushalt eingestelltes Budget für Maßnahmen zur Chancengleichheit (Chancengleichstellungsfonds, jährlich 40.000 €, ab 2015: 44.000 €)
- Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln für die Arbeit der haupt- und nebenberuflichen Frauenbeauftragten
- Umfassende und proaktive Beteiligung der Frauenbeauftragten entsprechend BerlHG und LGG
- Beteiligung an Förderprogrammen, Wettbewerben und Rankings
- Qualitätsmanagementsystem mit regelmäßigen Evaluationen
- Dezentrale Gleichstellungspläne und zentrales Gleichstellungskonzept
- Trainings- und Weiterbildungsveranstaltungen u.a. zur Reflexion von stereotypen Geschlechterbildern und zur Stärkung von Gender-, Diversity- und Gleichstellungskompetenz
- Umfassendes Serviceangebot für Hochschulangehörige mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen sowie Maßnahmen zur familiengerechten Hochschule
- Öffentlichkeitsarbeit

#### **4.1 Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren**

Dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren hat sich die HTW seit 2000 kontinuierlich angenähert. 2015 waren 28,7% der Professuren mit Frauen besetzt. Das ist eine Steigerung um fast 8 Prozentpunkte in sechs Jahren (seit 2009).

### Fachbereiche:

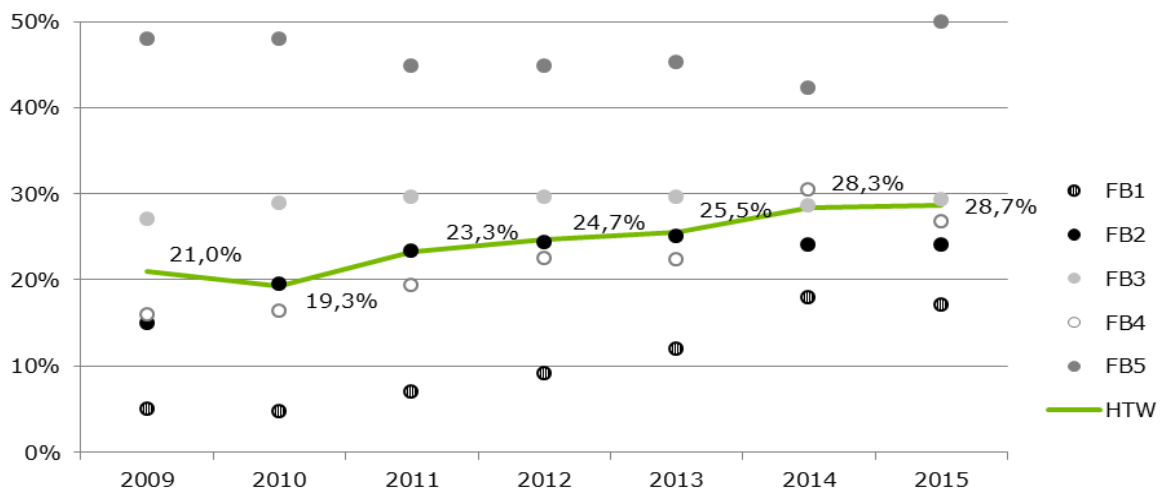
Deutliche Steigerungen hat es in den Fachbereichen Ingenieurwissenschaften – Energie und Information (FB 1) und Ingenieurwissenschaften – Technik und Leben (FB 2) gegeben. Ausgangspunkt im FB1 war 2009 das besonders niedrige Niveau von 5% Professorinnenanteil. Dieser konnte bis 2015 auf 17,1% gesteigert und damit mehr als verdreifacht werden.

Der Fachbereich 2 hat innerhalb dieses Zeitraums eine Steigerung von 15% auf 24% erreicht. Auch der Fachbereich Informatik, Kommunikation, Wirtschaft (FB4) weist eine klare Steigerung des Professorinnenanteils von 16% auf 26,8% auf.

Im FB3 Wirtschafts- und Rechtswissenschaften bewegt sich der Professorinnenanteil seit 2006 konstant um 30%; 2009 betrug er 29%, 2015 29,3%.

Im Fachbereich Gestaltung und Kultur (FB5) ist der Professorinnenanteil von 48% (2009) auf 50% (2015) Frauenanteil gestiegen.

**Schaubild: Entwicklung Professorinnenanteil nach Fachbereichen und HTW gesamt**



**Erfolgsfaktoren:** Die dargelegten Erfolge bei der Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren sind insbesondere auf die konsequente Anwendung und Weiterentwicklung folgender Steuerungsinstrumente und die Umsetzung folgender Fördermaßnahmen zurückzuführen:

1. Qualitätsgesicherte und Gleichstellung integrierende Berufungsverfahren (bereits 2008 begonnen, seither systematisch fortgesetzt und verbessert): im AS verabschiedeter Berufungsleitfaden mit exemplarischem Verfahrensablauf, Arbeitsmaterialien zur Analyse der Qualifikation der Bewerber\_innen, geschlechtsparitätische Zusammensetzung der Kommissionen, Einladung gleicher Anzahl von formal qualifizierten Bewerber\_innen zu Probevorträgen, zwei vergleichende Gutachten, möglichst geschlechtsparitätisch
2. Beteiligung der Frauenbeauftragten in allen Phasen des Verfahrens von der Beantragung und der Ausschreibung der Professur bis zur Besetzung,
3. Informationsveranstaltung des Präsidenten zum Verfahren bei Berufungen für Professorinnen und Professoren 1x im Semester,
4. Einjähriges Schulungsprogramm für alle Neuberufenen (seit 2008), Teilnahme wird durch eine Ermäßigung des Lehrdeputats ermöglicht und motiviert; Inhalte sind u.a. Konfliktmanagement sowie interkulturelle und Genderkompetenz. Reflektiert werden auch vermeintlich geschlechts- oder kulturspezifische Verhaltensweisen und damit ver-

knüpfte Erwartungen von Lehrenden gegenüber Studierenden und umgekehrt. 2015 haben bereits 114, d.h. 44% der Professor\_innen der HTW daran teilgenommen.

5. Erfolgreiche Förderung des weiblichen Nachwuchses für FH-Professuren durch Postdoc-Stellen, Promotionsstellen und -stipendien, die im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) sowie des Professorinnen-Programms I und II eingerichtet worden sind.
6. Beteiligung an den Programmlinien 3 (vorgezogene Nachfolgeberufungen) und 9 (Erweiterung des BCP) der Berliner Ausbildungsoffensive Masterplan 2008 bis 2011 zum quantitativen Ausbau des Studienangebots, Umsetzung der Programmlinie „vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen“ im Rahmen des BCP in den Jahren 2008 bis 2012; aus beiden Programmen wurden insgesamt neun vorgezogene Nachfolgeprofessuren mit Frauen besetzt.
7. Beteiligung am Professorinnenprogramm I und II mit jeweils zwei Regelprofessuren.
8. Familiengerechte Arbeitsbedingungen, die die Professur für hochqualifizierte Ingenieurinnen zu einer attraktiven Alternative zur Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule machen.

#### **Maßnahmen Professorinnen:**

1. Quantitative und qualitative Analyse des Berufungsgeschehens der letzten Jahre im Blickwinkel auf Stellschrauben, um die Wahrscheinlichkeit der Berufung von Frauen zu erhöhen
2. Sensibilisierung von Mitgliedern von Berufungskommissionen für Genderbiases und deren Wirkung in Berufungsverfahren
3. Intensivierung und Überprüfung der aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen auf Professuren (talent scouting), gezielte Verbreitung von Ausschreibungen über XING und andere soziale Netzwerke
4. Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zum Berufsziel „Fachhochschulprofessur“
5. Es werden Gender- und Diversity-Trainings für Lehrende angeboten
6. Vereinbarung von Zielzahlen zur Erhöhung des Professorinnenanteils (s. Anlage 1)
7. Beantragung von 8 vorgezogenen Nachfolgeberufungen im Rahmen der neuen Laufzeit des BCP 2016-2020

#### **4.2 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses**

Als Fachhochschule mit Schwerpunkt bei den angewandten Wissenschaften und ohne eigenes Promotionsrecht hat die HTW bisher keinen haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau und muss andere Wege der Nachwuchsförderung gehen. Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs wurde daher vor allem über Förderprogramme des Bundes und/oder des Landes entwickelt. Namentlich über das Professorinnenprogramm I und II des Bundes und der Länder sowie das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP). Beide Programme werden aus Haushaltsmitteln der HTW gegenfinanziert. Die Schwerpunkte lagen auf der Förderung der Promotion von (FH-)Absolventinnen durch Stipendien und Stellen sowie bei der Verstetigung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen durch Postdoc-Positionen.

Im Sommer 2013 hat die HTW ein strukturiertes Graduiertenprogramm aufgelegt, das neben der finanziellen Förderung der Promovendinnen auch deren Vernetzung als Nachwuchswissenschaftlerinnen und eine ideelle Förderung durch ein gezieltes Qualifizierungsprogramm vorsieht. Bausteine dieses Qualifizierungsprogramms sind u.a. Workshops zum wissenschaftli-



chen Schreiben für Promovierende, zum Zeitmanagement, zu Strategien des Publizierens sowie zur Durchführung von Lehrveranstaltungen. Seit 2009 wurden (bzw. werden noch) 33 Nachwuchswissenschaftlerinnen mit folgendem Ergebnis über diese Stellen/Programme gefördert (Tabelle abs. Zahlen):

<b>Förderart</b> <b>Ergebnis</b>	<b>Promotions-</b> <b>stipendium</b>	<b>Promotions-</b> <b>stelle</b>	<b>PostDoc-</b> <b>Stelle</b>	<b>Summe</b>
Promotion abgeschlossen	3	1		4
Promotion in Arbeit	11	5		16
Lehre und Forschung an HTW			1	1
Ruf auf Professur an HTW	1	2		3
Wechsel an andere HS o. zu anderem Arbeitgeber		2	3	5
Ergebnis unklar	3	1		4
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>33</b>

Insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern, aber auch in Teilbereichen der Wirtschafts- und Rechtswissenschaften ist die Zahl der einschlägig qualifizierten und berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen immer noch zu niedrig. Daher wird die HTW auch in Zukunft die genannten Förderprogramme für die Qualifizierung des weiblichen Nachwuchses für eine FH-Professur nutzen.

#### **Maßnahmen wiss. Nachwuchs:**

1. Beteiligung am BCP-Antrag FS 2.4 Innovative, hochschulübergreifende Projekte „Qualifizierung des Professorinnennachwuchses mit einem interdisziplinären Graduierten Programm (GraPo) zum Thema Digitalisierung“ mit dem Ziel, 1-2 Qualifizierungsstellen in der HTW mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen.
2. Finanzielle Beteiligung am begleitenden Qualifizierungsprogramm des GraPo Digitalisierung mit maximal 2000 € jährlich.
3. Berücksichtigung einer angemessenen Frauenquote bei der Besetzung der 7 geplanten Beschäftigungspositionen zum Aufbau eines hochschulfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbaus an der HTW (s. Wirtschaftsplan 2016).
4. die Frauenanteile an den Drittmittelbeschäftigungen werden erhoben und Maßnahmen zur Erhöhung entwickelt
5. Förderprogramme (BCP 2016-2020, Professorinnenprogramm II und ggf. die Fortsetzung) zur Einrichtung von Promotions- und Postdoc-Stellen für Wissenschaftlerinnen werden weiterhin genutzt
6. das ideelle Qualifizierungs- und Beratungsprogramm für HTW-Promovendinnen wird fortgesetzt, bzw. die Kooperation mit dem Qualifizierungsprogramm des GraPo Digitalisierung aufgenommen, wo dies fachlich sinnvoll erscheint.
7. Gendertrainings für Nachwuchswissenschaftlerinnen

8. Vernetzung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Wirtschaftswissenschaften durch die Koordinierung und Weiterentwicklung des Ökonominen-Netzwerk *efas*

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

Der Frauenanteil an den Studierenden der HTW hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Im SoSe 2015 betrug er **39,3%**. Er variiert jedoch stark zwischen den Fachbereichen und Studiengängen:

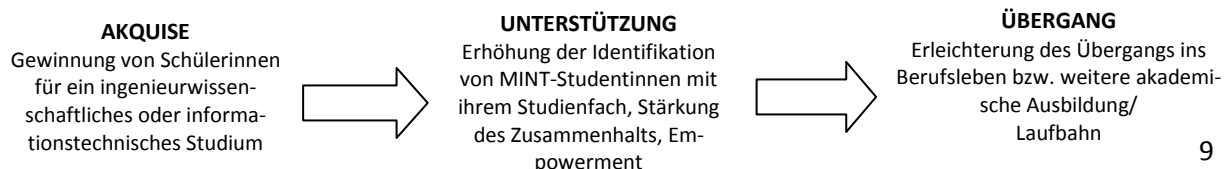
	HTW gesamt	FB 1	FB 2	FB 3	FB 4	FB 5
<b>SoSe 2012</b>	37,9	10,2	19,5	56,6	32,8	78,9
<b>SoSe 2013</b>	38,4	10,2	21	57,1	33,3	75
<b>SoSe 2014</b>	39	11,5	22,7	56,6	34,2	73,5
<b>SoSe 2015</b>	39,3	11,3	23,1	55,9	35,7	73,3

Am niedrigsten ist er im FB1 (Ingenieurwissenschaften I – Energie und Information) mit Studiengängen wie Elektrotechnik oder Gebäudeenergie- und Informationstechnik mit Studentinnenanteilen unter 10%. Im FB2 (Ingenieurwissenschaften – Technik und Leben) hat sich der Frauenanteil vom WS 2008/09 zum WS 2011/12 um 4 Prozentpunkte auf 20,6% erhöht. Dieser Anstieg ist vor allem auf die Einrichtung des Studienfachs Life Science Engineering zurückzuführen, das Elemente der Verfahrenstechnik mit Biologie und Biochemie verbindet und im WS 2011/12 einen Frauenanteil von 64,4% aufwies. Im Bauingenieurwesen hat sich der Studentinnenanteil zwischen 2009 und 2014 auf 19% und damit um das Anderthalbfache erhöht, was unter anderem auf die Berufung von Professorinnen in diesem SG sowie auf die genderechtere Ansprache von Studieninteressierten auf der Studiengangswebsite zurückzuführen sein dürfte.

Im FB4, Informatik, Kommunikation und Wirtschaft, sind die männlichen Studierenden zwar in der Überzahl, aber auch hier hat sich vom WS 2008/09 zum WS 2011/12 der Frauenanteil um 6 Prozentpunkte auf 32,2% erhöht. Dies ist vor allem auf die Einführung des Frauenstudiengangs Informatik und Wirtschaft im Wintersemester 2009/10 zurückzuführen. Als Leuchtturmprojekt strahlt dieser auch auf andere Fächer aus, beispielsweise den koedukativen Studiengang Wirtschaftsinformatik, in dem der Frauenanteil parallel um 5,5 Prozentpunkte auf 17,8% gewachsen ist, und den Studiengang Game Design, bei dem der Frauenanteil von 27,9% zum Studiengangsstart im WS 2009/10 auf 40,7% im WS 2011/12 angestiegen ist.

In den Fachbereichen 3 (Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) und 5 (Gestaltung und Kultur) liegt der Frauenanteil an den Studierenden über 50%. Im WS 2011/2012 wurde im FB5 mit dem Studiengang Industrial Design erneut ein innovatives und interdisziplinär angelegtes Studienangebot geschaffen, das die weiblich dominierte Gestaltung mit der männlich konnotierten Technik verbindet. Der Studentinnenanteil lag im Eröffnungssemester bei 46,2%.

Parallel zu den vorgenommenen erfolgreichen Maßnahmen, die auf eine Umstrukturierung des Studienangebots abzielten, um dieses auch für Studentinnen attraktiver zu machen, setzt die HTW weiterhin auf das „Drei-Phasen-Unterstützungsmodell“ (vgl. Schaubild), das den gesamten Student Life Cycle abdeckt.



In der **Akquisephase** setzen die Maßnahmen „Mädchen machen Technik“ und „JUMP in MINT“ an. „Mädchen machen Technik“ ist ein Schnupperstudium in den Herbstferien, an dem Schülerinnen ab der 9. Klasse aus ganz Berlin an ausgewählten ingenieurwissenschaftlichen und IT-Versuchen und Vorlesungen an der HTW teilnehmen und das Hochschulleben kennenlernen können. Es finden ausschließlich Veranstaltungen mit Technikbezug in Kooperation mit FB1, FB2 und FB4 statt. „JUMP in MINT“ ist ein Mentoringprogramm, das Schülerinnen ab der 9. Klasse für MINT-Berufe begeistern will, indem diese in Workshops die ganze Bandbreite der MINT-Studienfächer und -berufe erfahren können und bei ihren ersten Schritten in Richtung Berufs-/Studienwahl von einer Mentorin begleitet werden. Beide Projekte kooperieren mit dem neu an der HTW angelaufenen Projekt „Tiens – Technik, Informatik, Elektrotechnik, Naturwissenschaften studieren“, bei dem Studierende der HTW als Botschafter\_innen zur Gewinnung von Studierenden für die HTW Schulen besuchen.

„JUMP in MINT“ dient auch als Maßnahme in der **Unterstützungsphase**: Studentinnen werden in dem allgemeinwissenschaftlichen Ergänzungsfach (AWE) „Genderkompetente Mentorinnenausbildung für Studentinnen technischer Studiengänge“ zu Mentorinnen ausgebildet und stehen den Schülerinnen anschließend zur Seite. Die Studentinnen setzen sich in diesem AWE mit ihrem bisherigen Werdegang und ihrer weiteren Karriereplanung kritisch auseinander, vernetzen sich mit Studentinnen anderer Studiengänge und haben Gelegenheit, Betriebe und Forschungseinrichtungen zu besuchen. Weitere Einzelmaßnahmen für Studentinnen (z.B. die Förderung der Teilnahme an der Femina Informatica) werden aus Mitteln des Fachbereichs-Chancengleichheitsfonds gefördert (6000 € jährlich). Am Studienbeginn sowie in der Mitte finden die „Cohesion Workshops“ statt. Studierende eines Faches lernen sich hier kennen, machen sich mit ihrem Studium vertraut und tauschen sich darüber aus, wie der eigene Jahrgang dazu beitragen kann, das Studium erfolgreich zu meistern. Geleitet werden diese „Cohesion Workshops“ von Studierenden höherer Semester, die zuvor in einem AWE in der Großgruppenmoderation ausgebildet wurden.

In der **Übergangsphase** vom Studium in den Beruf wirkt das Mentoringprogramm „ProfIT“, das sich an Informatikstudentinnen richtet, die kurz vor Studienabschluss von Mentorinnen aus Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen in ihrer individuellen wissenschaftlichen und beruflichen Entwicklung unterstützt werden. Jährlich werden etwa 22 Studentinnen für 9 Monate gefördert. Weitere Unterstützung kommt vom Career Service (Alumni-Mentoring-Programm, Informationsveranstaltungen, Einzelberatung), dessen Angebote in der Mehrzahl von Studentinnen genutzt werden: Bei den 3 Durchläufen des Alumni-Mentorings 2013/2014/2015 betrug der Frauenanteil 66%. Unterstützung bei der Existenzgründung bietet das Start up-Kompetenzzentrum, das z.B. eine 4-wöchige Sommeruni für Existenzgründer\_innen veranstaltet. An dieser nahmen 2008: 41%, 2009: 40% und 2010: 70% Frauen teil (Quelle: Auswertung Start up-Kompetenzzentrum). Als Reaktion auf dieses wachsende Interesse bei Frauen wurde das Format des Gründerinnenabends „Ladies only“ eingeführt sowie ab dem WS 2010/11 ein AWE-Fach zu „Existenzgründung für kreative Frauen“ geschaffen.

Auch in Zukunft wird sich die HTW darauf konzentrieren, den Studentinnenanteil in Studiengängen mit besonderer Unterrepräsentanz anzuheben. Sie wird hierzu ihre bisherigen Maßnahmen evaluieren, ggf. reformieren, die Vernetzung und Kooperation innerhalb der HTW intensivieren sowie neue Formate (z.B. ein Technikorientierungsjahr gemeinsam mit der Wirtschaft) zur Förderung entwickeln.

Für die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge mit besonderer Unterrepräsentanz von Studentinnen wird die HTW im Laufe des Jahres 2016 erstmals Zielzahlen erarbeiten. Als Benchmark werden die Bundeszahlen vergleichbarer Studienangebote herangezogen (Anlage 2).

### **Maßnahmen Studentinnen:**

#### *Akquise:*

1. die Projekte JUMP in MINT (bisher 3 Durchgänge mit über 150 Teilnehmerinnen) und Mädchen machen Technik (seit 1999 mehr als 2000 TN) werden fortgesetzt
2. die Kooperation mit den TIENS – begonnen mit gegenseitigem Austausch und gemeinsamen Schulmarketingaktivitäten (MINT-Eltern-Workshop im Bezirk, s. [http://www.life-online.de/aktuelle\\_projekte/p\\_ew\\_mintberufe.html](http://www.life-online.de/aktuelle_projekte/p_ew_mintberufe.html); Besuch von Schulsommerfesten und Campusführungen durch TIENS anlässlich MmT) – wird intensiviert
3. In der Förderlinie 2.5 des BCP wird ein innovatives Projekt beantragt, das als Kooperationsprojekt zwischen den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen 1 und 2, der Studienberatung und dem Referat Frauenförderung & Gleichstellung darauf abzielt, strukturelle und kulturelle Barrieren für Frauen im ingenieurwissenschaftlichen Studienangebot zu ermitteln, Gegenstrategien zu entwickeln und pilothaft umzusetzen
4. Es wird ein Monitoring aufgebaut, um die Wirkung aller Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen, mit anderen bundesweiten Angeboten abzugleichen, ggf. zu reformieren. Die Ergebnisse werden in der Hochschule in geeigneter Form kommuniziert
5. Insbesondere bei Studiengängen mit Unterrepräsentanz von Frauen setzen die Fachbereiche eine Diversity-sensible und zielgruppengerechte Außendarstellung ihres Studienangebots um und entwickeln genderreflektierte Marketingstrategien (ggf. Austausch/Kooperation mit dem erfolgreichen Studiengang Frauen Informatik Wirtschaft)

#### *Unterstützung von Studentinnen:*

1. Das JUMP in MINT - AWE zur Ausbildung von Studentinnen der Ingenieurwissenschaften als Mentorinnen für Schülerinnen wird fortgesetzt
2. Cohesion Workshops werden angeboten
3. Es werden Gender- und Diversitytrainings für Student\_innen angeboten
4. Neue Formate des Feedbacks zur Studiensituation in Bereichen, in denen Studentinnen extrem unterrepräsentiert sind, werden eingeführt; diese richten sich nicht ausschließlich an Frauen, gehen aber zu gleichstellungsrelevanten Themen, bei denen sie ihre Meinung einbringen und diskutieren können
5. Die Studienverlaufsdaten und die Schwundquoten werden nach Geschlecht differenziert genauer analysiert und entsprechend Konsequenzen gezogen

#### *Übergang Studium - Beruf:*

1. Das ProfIT-Mentoring für Studentinnen aller Informatikstudiengänge der HTW wird fortgesetzt
2. Das Alumni-Mentoring wird fortgeführt
3. Durch Promotionsberatung und -förderung wird FH-Absolventinnen der Einstieg in die wissenschaftliche Karriere als mögliche Option vermittelt

## **4.4 Frauen in Technik und Verwaltung**

Mit einem Anteil von knapp 60% sind Frauen unter den Beschäftigten in Technik und Verwaltung der HTW gut vertreten. Die gilt auch für die Leitungspositionen mit einem Frauenanteil

von 61%: Bei den Verwaltungsleitungen der Fachbereiche sind 4 von 5 mit Frauen besetzt. Von den 3 Abteilungen der zentralen Hochschulverwaltung wird 1 von einer Frau geleitet. Alle 5 Zentralreferate werden von Frauen geleitet, alle 4 Zentraleinrichtungen (Bibliothek, Rechenzentrum, Sport, Sprachen) hingegen von Männern.

#### **Maßnahmen Frauen in Verwaltung und Technik:**

1. Auch zukünftig wird sich die HTW dafür einsetzen, dass der Frauenanteil an den Leitungspositionen dem Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt entspricht.
2. Die geplante Verwaltungs- und Aufgabenkritik sowie die Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen werden genutzt, um höherwertige Arbeitsplätze zu schaffen und (weiblichen) Beschäftigten in der Verwaltung Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen
3. Zur Wahrung des Gleichheitsgrundsatzes bei der Bezahlung werden die Möglichkeiten der Durchführung eines geprüften Entgeltcheck-Verfahrens an der HTW geprüft
4. Gender- und Diversitytrainings werden angeboten
5. In den dezentralen Bereichen finden in Zusammenarbeit mit den dezentralen Frauenbeauftragten semesterweise Mitarbeiterinnentage zum Austausch und zur Vernetzung statt

#### **4.5 Gremienbeteiligung von Frauen**

An der HTW werden wichtige Entscheidungen, die Forschung und Lehre betreffen, in Gremien beraten und entschieden, die durch Wahlen oder Entsendung zusammengesetzt werden. Die HTW setzt den Grundsatz der geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen, die mit wichtigen Entscheidungen befasst sind, um. Dies betrifft mindestens folgende Gremien:

- Akademischer Senat und seine Kommissionen (EPK, FNK, KSL)
- Kuratorium
- Fachbereichsräte
- Berufungskommissionen
- Beiräte der Studiengänge

#### **4.6 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

Die HTW geht davon aus, dass die Berücksichtigung der Belange von Studierenden und Beschäftigten mit Familie eine zentrale Voraussetzung für Gleichstellung darstellt. Als Standard einer familiengerechten Hochschule gelten der HTW folgende Angebote und Maßnahmenpakete:

- ein breites Beratungsangebot
- eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung
- die Bereitstellung von relevanten Informationen
- familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen
- für das Thema Vereinbarung sensibilisierte Führungskräfte
- Unterstützungsangebote bei der Übernahme von Pflegeverantwortung

Im Rahmen der Unterzeichnung der Charta des Best Practice Clubs „Familie in der Hochschule“ (Mai 2014) hat die HTW ihren Willen, hierzu konkrete Maßnahmen umzusetzen, bekräftigt.

**Familienbüro:** Seit Sommer 2011 gibt es an der HTW ein Familienbüro, das die zentrale Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte ist, die Familienverantwortung wahrnehmen, und die Hochschule dabei unterstützt, in allen Bereichen familiengerechter zu werden. Es vertritt

die HTW zudem in lokalen und bundesweiten Netzwerken (Berliner Netzwerk „Familie in Hochschule und Wissenschaft“ und Best Practice Club „Familie in der Hochschule“). 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. Die Beratungsanliegen werden auf strukturelle Ursachen hin ausgewertet und die weitere Entwicklung der familienfreundlichen Maßnahmen hieran ausgerichtet. Für die Sicherung des aufgebauten Fachwissens und eine nachhaltige Entwicklung und strategische Planung der Familiengerechtigkeit an der HTW sind langfristige personelle Ressourcen im Familienbüro eine wichtige Voraussetzung.

**Kinderbetreuung:** Die HTW hält ein umfassendes Angebot zur Kinderbetreuung bereit: Neben Kinder- und Familienzimmern an beiden Standorten kooperiert sie mit der Agentur „Die Kinderwelt GmbH“ und bietet eine Notbetreuung sowie eine flexible Kinderbetreuung für Angehörige der Hochschule. Im Oktober 2014 wurde in Kooperation mit dem Studentenwerk Berlin die „Kita an der HTW Berlin“ eröffnet. Der Hochschulsport bietet ein Familiensportprogramm für Kinder von 1 bis 5 Jahren an.

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

**Familiengerechte Studienorganisation:** Studierende der HTW 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, verschiedene E-Learning-Angebote.

**Familiengerechte Arbeitsbedingungen:** Beschäftigte der HTW werden durch zeitliche und räumliche Flexibilität bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt: Sie profitieren bereits von Teilzeitregelungen, Sabbaticals, Sonderurlaub bei besonderen Anlässen, der Gleitzeit mit kurzer Kernzeit (von 10 – 14 h) sowie der Möglichkeit der alternierenden Telearbeit.

**Pflege:** Dem an Bedeutung gewinnenden Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird zukünftig durch die Bereitstellung/Vermittlung von Beratungsangeboten Rechnung getragen.

#### **Maßnahmen zur Vereinbarkeit:**

1. In der 1. Jahreshälfte 2017 wird eine Befragung der Hochschulmitglieder zur Familienfreundlichkeit der HTW durchgeführt.
2. Die Leitung des Familienbüros ist im Umfang einer halben EG13 bis Ende 2018 durch Gleichstellungsmittel aus dem Professorinnenprogramm II gesichert. Spätestens im Januar 2018 erfolgt eine Evaluation des Familienbüros und hieran anschließend die Entscheidung über die zukünftige personelle Absicherung und Verankerung.
3. Die Mittel für die Kurzzeit-Kinderbetreuung werden verstetigt und der finanzielle Bedarf zum Ende jedes Jahres ggf. angepasst
4. Bei den Planungen für eine 1-Standort-Lösung am Campus Wilhelminenhof wird von vornherein die Einrichtung einer Kindertagesstätte mit geplant
5. Es wird ein „Pflegeleitfaden“ erarbeitet
6. Es werden Informationsmaterialien für Lehrende an der HTW zusammen gestellt, die sie über Regelungen zum „Studieren mit Kind/Familie“ an der HTW in Kenntnis setzen
7. Ein Willkommenspaket mit wichtigen Informationen und einem kleinen Geschenk bei Geburt eines Kindes wird geschnürt

8. Konzeption eines Best-Practice-Studiengangs bzgl. der familienfreundlichen Studienbedingungen
9. Familiengerechte Lehrveranstaltungszeiten laut Frauenförderrichtlinien werden u.a. durch Sensibilisierung der Studiengangssprecher\_innen für Vereinbarkeit umgesetzt
10. Erarbeitung eines Kontakthalteprogramms durch flexiblere Teilzeitgestaltungen während der Elternzeit
11. Es wird eine Strategie zur Sensibilisierung von Führungskräften für Vereinbarkeit entwickelt (hochschuleigene Führungsgrundsätze, Schulungen und Weiterbildung für Beschäftigte mit Personalverantwortung)

#### **4.7 Förderung der fachbezogenen Geschlechterforschung und Stärkung der Genderkompetenz**

Die Berücksichtigung von Chancengleichheit in allen Handlungsfeldern und die Vermittlung von Genderkompetenz gehören zum Qualitätsverständnis der HTW. In ihren Grundsätzen für Qualitätssicherung in Studium und Lehre (GQSL) hat sie die Erlangung von Genderkompetenz als eines der überfachlichen Lernziele festgelegt. Die HTW setzt daher weiterhin Aktivitäten zur Förderung der fachbezogenen Geschlechterforschung, zur reflektierten Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre sowie zur Entwicklung von Gender- und Diversitykompetenz in der Hochschule insgesamt um.

**Ökonominnennetzwerk „efas“:** Ziele des 2000 gegründeten Netzwerks sind die Förderung von Frauen sowie der Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften. Aktivitätsformen des Netzwerks sind eine umfangreiche Webseite, regelmäßige Informationsmails (u.a. mit Stellenausschreibungen), die jährlich stattfindende Jahrestagung, Tagungsbände, die Verleihung des efas-Nachwuchspreises für herausragende Abschlussarbeiten (BA, MA) und/oder Dissertationen zu einem wirtschaftswissenschaftlichen Thema aus/mit Geschlechterperspektive, 1-2 Newsletter jährlich. Die HTW unterstützt *efas* seit 2008 durch eine Geschäftsstelle (1 Wissenschaftlerin als Koordinatorin, 1 studentische Hilfskraft, Sachmittel für Tagung, Zuschuss zum Preis, der sich aus Spenden speist). Die Stelle der Koordinatorin ist als Qualifizierungsstelle zur Promotion konzipiert und wird aus Drittmitteln finanziert. Die Stelleninhaberin übernimmt in der HTW zudem die Aufgabe, das Projekt Gender in die Lehre mit zu unterstützen. Es steht ein Generationenwechsel im Netzwerk an, der genutzt werden soll, die bisherigen Aktivitäten zu überprüfen und ggf. neu aufzusetzen.

Um die Integration von Genderaspekten in die **fachspezifische Lehre in den Ingenieurwissenschaften** zu fördern, werden Möglichkeiten der interdisziplinären Vernetzung (Informatik, Gestaltung und Kultur) von Lehrenden zwecks Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten geprüft.

**Projekt Gender in der Lehre (GiL):** Hier orientiert sich die HTW am Konzept des „integrative genderings“, das vorsieht, Gleichstellung und Genderaspekte auf allen Ebenen der Lehre (Inhalt, Didaktik, Organisation usw.) zu berücksichtigen. Eine Abfrage unter den Lehrenden der HTW im Frühjahr 2014, an der sich 83 Personen (= 10% der Professor\_innen, 8% der Lehrbeauftragten) beteiligten, hatte u.a. das Ergebnis, dass mehr als die Hälfte Gender bereits in ihrer Lehre berücksichtigen, dass sich viele aber mehr Informationen und konkrete Unterstützung zu dem Thema wünschen. Diesem Ergebnis wird dadurch entsprochen, dass ein Schwerpunkt des Projekts GiL zukünftig bei der Bereitstellung von Materialien sowie beim Angebot von Gender- und Diversity-Trainings für Lehrende liegen wird. Darüber hinaus wird die Kooperation mit den für die Qualitätsverbesserung in der Lehre zuständigen wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen des HTW-Projekts „Exzellente Lehre und hervorragender Service“ (ExcelLuS) vertieft und der „Tag der Lehre“ weiterhin für den Austausch über Möglichkeiten

der Integration von Genderaspekten in die Lehre genutzt. Schließlich erhalten Neuberufene weiterhin durch das 2008/09 gestartete Neuberufenenprogramm Anregungen dazu, wie sie ihre Lehre zielgruppen- und kompetenzorientiert gestalten können.

**Stärkung der Genderkompetenz in der Hochschule insgesamt:** Im SoSe 2015 hat die HTW begonnen, 1-tägige Gender- und Diversity Trainings für interessierte Studierende anzubieten. Diese Trainings werden sehr gut angenommen – es gibt Wartelisten – und daher fortgesetzt. Mitarbeiter\_innen der Fachbereiche 1,2 und 5 der HTW nutzten 2015 erstmals ihren Mitarbeiterinnentag, den die dezentralen Frauenbeauftragten organisiert hatten, um sich mit dem Thema „Gender in der (Bild)Sprache“ auseinanderzusetzen. Auch für diese Zielgruppe wird ein entsprechendes Weiterbildungsangebot entwickelt.

#### **Maßnahmen Geschlechterforschung/Gender in der Lehre:**

1. Weiterführung der Geschäftsführung des efas-Ökonominnennetzwerks im bisherigen Umfang, Überprüfung und ggf. Reformierung der bisherigen Aktivitätsformen in Kooperation mit dem wissenschaftlichen Ausschuss von efas
2. Integration von Gender in Teilbereiche der Ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge und in die Forschung durch die interdisziplinäre Vernetzung von Professor\_innen verschiedener Fachbereiche in einem Kompetenzzentrum Gender, Informatik, Kultur
3. Fortsetzung des Projekts Gender in die Lehre durch Beantragung einer Stelle im BCP 2016-2020 für die Durchführung von Gender- und Diversitytrainings für verschiedene Zielgruppen an der HTW, insbesondere Multiplikator\_innen, sowie die Bereitstellung von Materialien – Letzteres auch im Austausch mit anderen Berliner Hochschulen
4. Integration des Themas Gender in das Neuberufenen-Seminar im bewährten Umfang
5. Lehraufträge mit Genderbezug (fachspezifisch und fachübergreifend)

#### **4.8 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**

Nach BerLHG § 5a ist die HTW verpflichtet, ihre Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen zu schützen. Das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG) wurde in der HTW bisher noch nicht systematisch bearbeitet. Dass es entsprechende Probleme gibt, ist durch einzelne Vorkommnisse (z.B. einen sog. Spanner in den Frauentoiletten am WH), die Berichte von Studierenden im Rahmen der Gender- und Diversitytrainings sowie die Beratungsfälle der Frauenbeauftragten bekannt.

#### **Maßnahme SDG:**

1. Die HTW wird eine Strategie zum Umgang mit SDG entwickeln. Diese beinhaltet neben einem Beratungsangebot auch die Überprüfung der Gebäude der HTW an beiden Standorten auf Angst- und Gefährdungsräume hin.

#### **Anlagen**



**Anlage 1:****Zielzahlen Frauenanteil an den Professuren als Anlage zum Gleichstellungskonzept der HTW 2016 – 2020**

	<b>IST Anteil Professorinnen Stand: 1.10. 2015</b>	<b>Studentinnen- Anteil</b>	<b>Austritte Professorin- nen 2016-2020</b>	<b>Berufungsverfahren bis 2020 (incl. bereits laufender Verfahren, neuer Stellen u. Stellen außerhalb des Stellenplans)</b>	<b>Zielquote = Anzahl zu berufende Professorinnen (ermittelt auf Basis d. Anteilsquote v. Frauen an Neuberufungen der letzten 10 Jahre)</b>	<b>Zielquote HTW 2020 Erhöhung IST Anteil Professorinnen um ...%</b>	<b>Zielquote HTW 2020 Erhöhung IST Anteil Professorinnen auf ...%</b>
<b>FB1</b>	35 gesamt davon Frauen: 6 = 17,1%	11,3	1	13	2 - 4	6,4% (absolut: 3)	20,4%
<b>FB2</b>	54 gesamt davon Frauen: 13 = 24%	23,1	-	9	2 - 4	5,1% (absolut: 3)	28,1%
<b>FB3</b>	58 gesamt davon Frauen: 17 = 29,3%	55,9	2	16	6 - 8	3,3% (absolut: 7)	34,3%
<b>FB4</b>	82 gesamt davon Frauen: 22 = 26,8%	35,7	2	17	6 - 8	3% (absolut: 7)	33%
<b>FB5</b>	36 gesamt davon Frauen: 18 = 50%	73,3	1	7	3 - 5	3% (absolut: 4)	50%
<b>Summe</b>	265 (189 m / 76 w)		6	62	24	2,6% (absolut: 24)  bei 302 Stellen gesamt	
<b>Ziel HTW gesamt</b>	<b>28,7 % N = 76</b>						<b>32 % N = 97 w</b>

Anlage 2

Studentinnenanteile in ausgewählten Studiengängen mit Unterrepräsentanz und bundesweitem Vergleich als Benchmark

IST							BENCH- MARK Fachhochschulen
FB	STUDIENGANG	WS 12/13	WS 13/14	WS 14/15	WANDEL Ø p.a.	PROGNOSE WS 19/20 bei gleichbleib. Entwicklung	
1	<b>Elektrotechnik</b>						
	Bachelor	5	5,9	5,6	0,3	7,1	15
	Master	n.n.	13	11,6	-1,4	?	15
1	<b>Gebäudeenergie- und -informationstechnik</b>						
	Bachelor	7,1	7,5	9	0,95	13,8	15
	Master	n.n.	9,1	8	-1,1	?	15
<i>bundesweiter Vergleich Elektrotechnik</i>		10,1	10,7	11,5	0,7	15	

2	<b>Maschinenbau</b>						
	Bachelor	3,5	5,8	6,3	1,4	13,3	15
	Master	0,9	1,7	3,9	1,5	11,4	15
<i>bundesweiter Vergleich Masch.bau/Verfahrenstechnik</i>		18,1	18,5	19,1	0,5	22,6	

2	<b>Fahrzeugtechnik</b>						
	Bachelor	3,9	3,5	4,3	0,2	5,3	10
	Master	3,6	3	1	-0,8	0	10
<i>Kein Vergleich möglich</i>							

4	<b>Angewandte Informatik</b>						
	Bachelor	9,6	10,6	12,9	1,65	21,2	23
	Master	9,4	10,8	11,5	1,05	16,8	23
<i>bundesweiter Vergleich Informatik</i>		17,8	18,7	19,5	0,7	23	

4	<b>Wirtschaftsingenieurwesen</b>						
	Bachelor	18,8	17,2	17,6	-0,6	14,6	22,3
	Master	22,7	21,7	17,9	-2,4	5,9	22,3
<i>bundesweiter Vergleich Wirtschaftsingenieurwesen</i>		20,5	20,6	21	0,25	22,3	

Anlage 3: Maßnahmen (tabellarische Übersicht)

	Maßnahme	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Professorinnen</b>						
1	Quantitative und qualitative Analyse des Berufungsgeschehens der letzten Jahre unter dem Blickwinkel, wo gibt es Stellschrauben, um die Wahrscheinlichkeit der Berufung von Frauen zu erhöhen	x				
2	Sensibilisierung von Mitgliedern von Berufungskommissionen für Genderbiases und deren Wirkung in Berufungsverfahren	fortlaufend				
3	Intensivierung und Überprüfung der aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen auf Professuren (talent scouting), gezielte Verbreitung von Ausschreibungen über XING und andere soziale Netzwerke	fortlaufend				
4	Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zum Berufsziel „Fachhochschulprofessur“ (Infoveranstaltung 1. Quartal 2016)	x				
5	Es werden Gender- und Diversity-Trainings für Lehrende angeboten	fortlaufend				
6	Vereinbarung von Zielzahlen zur Erhöhung des Professorinnenanteils (s. Anlage)	x				
7	Beantragung von 8 Vorgezogenen Nachfolgeberufungen im Rahmen der neuen Laufzeit des BCP 2016-2020	x				
<b>wissenschaftlicher Nachwuchs</b>						
1	Beteiligung am BCP-Antrag FS 2.4 Innovative, hochschulübergreifende Projekte „Qualifizierung des Professorinnennachwuchses mit einem interdisziplinären Graduierten Programm (GraPo) zum Thema Digitalisierung“ mit dem Ziel, 1-2 Qualifizierungsstellen in der HTW mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen.	x				
2	Finanzielle Beteiligung am begleitenden Qualifizierungsprogramm des GraPo Digitalisierung mit maximal 2000 € jährlich.	x				
3	Berücksichtigung einer angemessenen Frauenquote bei der Besetzung der 7 geplanten Beschäftigungspositionen zum Aufbau eines wissenschaftlichen Mittelbaus an der HTW (s. Wirtschaftsplan 2016).	x				
4	die Frauenanteile an den Drittmittelbeschäftigungen werden erhoben und Maßnahmen zur Erhöhung entwickelt	x				
5	Förderprogramme (BCP 2016-2020, Professorinnenprogramm II und ggf. die Fortsetzung) zur Einrichtung von Promotions- und Postdoc-Stellen für Wissenschaftlerinnen werden weiterhin genutzt	fortlaufend				
6	das ideelle Qualifizierungs- und Beratungsprogramms für HTW-Promovendinnen wird fortgesetzt, bzw. die Kooperation mit dem Qualifizierungsprogramm des GraPo Digitalisierung aufgenommen, wo dies fachlich sinnvoll erscheint	x				
7	Gendertrainings für Nachwuchswissenschaftlerinnen	x				
8	Vernetzung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Wirtschaftswissenschaften durch die Koordinierung und Weiterentwicklung des Ökonominen-Netzwerk <i>efas</i>	fortlaufend				
<b>Studentinnen</b>						
1	die Projekte JUMP in MINT (inzwischen 3 Durchgänge mit über 150 Teilnehmerinnen) und Mädchen machen Technik werden weiter fortgesetzt	fortlaufend				
2	die Kooperation mit den TIENS – begonnen mit gegenseitigem Austausch und gemeinsamen Schulmarketingaktivitäten (MINT-Eltern-Workshop im Bezirk, sh. <a href="http://www.life-online.de/aktuelle_projekte/p_ew_mintberufe.html">http://www.life-online.de/aktuelle_projekte/p_ew_mintberufe.html</a> ; Besuch von Schulsommerfesten und Campusführungen durch TIENS anlässlich MmT) – wird intensiviert	fortlaufend				

	Maßnahme	2016	2017	2018	2019	2020
3	In der Förderlinie 2.5 des BCP wird ein innovatives Projekt beantragt, das als Kooperationsprojekt zwischen den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen 1 und 2, der Studienberatung und dem Referat Frauenförderung & Gleichstellung darauf abzielt, strukturelle und kulturelle Barrieren für Frauen im ingenieurwissenschaftlichen Studienangebot zu ermitteln, Gegenstrategien zu entwickeln und pilothaft umzusetzen	x				
4	Es wird ein Monitoring aufgebaut, um die Wirkung aller Maßnahmen regelmäßig auf ihre Wirkung hin zu überprüfen, mit anderen bundesweiten Angeboten abzugleichen, ggf. zu reformieren. Die Ergebnisse werden in der Hochschule in geeigneter Form kommuniziert	x				
5	Insbesondere bei Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, setzen die Fachbereiche eine Diversity-sensible und zielgruppengerechte Außendarstellung ihres Studienangebots um und entwickeln genderreflektierte Marketingstrategien (ggf. Austausch/Kooperation mit dem erfolgreichen Studiengang Frauen Informatik Wirtschaft)	x				
6	Das JUMP in MINT - AWE zur Ausbildung von Studentinnen der Ingenieurwissenschaften als Mentorinnen für Schülerinnen wird fortgesetzt	fortlaufend				
7	Cohesion Workshops werden angeboten	fortlaufend				
8	Es werden Gender- und Diversitytrainings für Student_innen angeboten	fortlaufend				
9	Neue Formate des Feedbacks zur Studiensituation in Bereichen, in denen Studentinnen extrem unterrepräsentiert sind, werden eingeführt; diese richten sich nicht ausschließlich an Frauen, gehen aber zu gleichstellungsrelevanten Themen, bei denen sie ihre Meinung einbringen und diskutieren können	x				
10	Die Studienverlaufsdaten und die Schwundquoten werden nach Geschlecht differenziert genauer analysiert und entsprechende Konsequenzen gezogen	x				
11	Das Profit-Mentoring für Studentinnen aller Informatikstudiengänge der HTW wird fortgesetzt	fortlaufend				
12	Das Alumni-Mentoring wird fortgeführt	fortlaufend				
13	Durch Promotionsberatung und -förderung wird FH-Absolventinnen der Einstieg in die wissenschaftliche Karriere als mögliche Option vermittelt	x				
<b>Frauen in Verwaltung und Technik</b>						
1	Auch zukünftig wird sich die HTW dafür einsetzen, dass der Frauenanteil an den Leitungspositionen dem Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt entspricht.	fortlaufend				
2	Die geplante Verwaltungs- und Aufgabenkritik sowie die Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen werden genutzt, um höherwertige Arbeitsplätze zu schaffen und weiblichen Beschäftigten in der Verwaltung Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen	fortlaufend				
3	Zur Wahrung des Gleichheitsgrundsatzes bei der Bezahlung werden die Möglichkeiten der Durchführung eines geprüften Entgeltcheck-Verfahrens an der HTW geprüft		x			
4	Gender- und Diversitytrainings werden angeboten	fortlaufend				
5	In den dezentralen Bereichen finden in Zusammenarbeit mit den dezentralen Frauenbeauftragten semesterweise Mitarbeiterinnentage zum Austausch und zur Vernetzung statt	fortlaufend				

	Maßnahme	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf</b>						
1	In der 1. Jahreshälfte 2017 wird eine Befragung der Hochschulmitglieder zur Familienfreundlichkeit der HTW durchgeführt.		x			
2	Die Leitung des Familienbüros ist im Umfang einer halben EG13 bis Ende 2018 durch Gleichstellungsmittel aus dem Professorinnenprogramm II gesichert. Spätestens im Januar 2018 erfolgt eine Evaluation des Familienbüros und hieran anschließend die Entscheidung über die zukünftige personelle Absicherung und Verankerung.			x		
3	Die Mittel für die Kurzzeit-Kinderbetreuung werden verstetigt und der finanzielle Bedarf zum Ende jedes Jahres ggf. angepasst	fortlaufend				
4	Bei den Planungen für eine 1-Standort-Lösung am Campus Wilhelminenhof wird von vornherein die Einrichtung einer Kindertagesstätte mit geplant	fortlaufend				
5	Es wird ein „Pflegeleitfaden“ erarbeitet	x				
6	Es werden Informationsmaterialien für Lehrende an der HTW Berlin zusammen gestellt, die sie über Regelungen zum „Studieren mit Kind/Familie“ an der HTW in Kenntnis setzen	x				
7	Ein Willkommenspaket mit wichtigen Informationen und einer Eltern/Kind-gerechten Überraschung bei Geburt eines Kindes wird geschnürt	x				
8	Konzeption eines Best-Practice-Studiengangs bzgl. der familienfreundlichen Studienbedingungen		x			
9	Familiengerechte Lehrveranstaltungszeiten laut Frauenförderrichtlinien werden u.a. durch Sensibilisierung der Studiengangssprecher_innen für Vereinbarkeit umgesetzt	x				
10	Erarbeitung eines Kontakthalteprogramms durch flexiblere Teilzeitgestaltungen während der Elternzeit	x				
11	Es wird eine Strategie zur Sensibilisierung von Führungskräften für Vereinbarkeit entwickelt (hochschuleigene Führungsgrundsätze, Schulungen u. Weiterbildung für Beschäftigte mit Personalverantwortung)	x				
<b>Geschlechterforschung/Gender in der Lehre</b>						
1	Weiterführung der Geschäftsführung des efas-Ökonominnennetzwerk im bisherigen Umfang, Überprüfung und ggf. Reformierung der bisherigen Aktivitätsformen in Kooperation mit dem wissenschaftlichen Ausschuss von efas	x				
2	Ausloten der Möglichkeiten der Integration von Gender in Teilbereiche der Ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge und in die Forschung durch die interdisziplinäre Vernetzung von Professor_innen verschiedener Fachbereiche	x				
3	Fortsetzung des Projekts Gender in die Lehre durch Beantragung einer Stelle im BCP 2016-2020 für die Durchführung von Gender- und Diversitytrainings für verschiedene Zielgruppen an der HTW, insbesondere Multiplikator_innen, sowie die Bereitstellung von Materialien – Letzteres auch im Austausch mit anderen Berliner Hochschulen	x				
4	Integration des Themas Gender in das Neuberufenen-Seminar im bewährten Umfang	fortlaufend				
5	Lehraufträge mit Genderbezug (fachspezifisch und fachübergreifend)	x				

	Maßnahme	2016	2017	2018	2019	2020
	<b>Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt</b>					
1	Die HTW wird eine Strategie zum Umgang mit SDG entwickeln. Diese beinhaltet neben einem Beratungsangebot auch die Überprüfung der Gebäude der HTW an beiden Standorten auf Angst- und Gefährdungsräume hin.	x				

x = markiert den Beginn einer Maßnahme

fortlaufend = bereits begonnene Vorhaben, die fortgesetzt werden