

# 06 / 19

13. Dezember 2019

## **Rundschreiben**

### **Gleichstellungskonzept der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin 2019-2023**

Der Maßnahmenkatalog wurde am 17.4.2019 von der Hochschulleitung, am 29.4.2019 vom Akademischen Senat und am 18.6.2019 vom Kuratorium beschlossen.

**htw**

**Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin**

*University of Applied Sciences*

**Herausgeber**

Die Hochschulleitung der HTW Berlin  
Treskowallee 8  
10318 Berlin

**Redaktion**

Rechtsstelle  
Tel. +49 30 5019-2813  
Fax +49 30 5019-2815

# HOCHSCHULE FÜR TECHNIK UND WIRTSCHAFT BERLIN

## Gleichstellungskonzept der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin 2019-2023

Der Maßnahmenkatalog wurde am 17.4.2019 von der Hochschulleitung, am 29.4.2019 vom Akademischen Senat und am 18.6.2019 vom Kuratorium beschlossen.

### Vorbemerkung

Die HTW Berlin beteiligte sich 2009 erstmals am Professorinnen-Programm, in dem Bund und Länder Mittel für Professuren bewilligen und dies mit der Auflage versehen, mit den dadurch freiwerdenden Mitteln gleichstellungsfördernde Maßnahmen umzusetzen. Eine zentrale Anforderung des Programms ist, dass die antragstellenden Hochschulen ein **Gleichstellungskonzept** vorlegen. Die HTW Berlin hat dies 2009 zum Anlass genommen, ihre vielfältigen Einzelmaßnahmen im Bereich Gleichstellung konzeptionell zusammenzuführen und ihre zukünftigen Aktivitäten zentral, mittels eines Gleichstellungskonzepts zu steuern und strategisch weiterzuentwickeln. 2018 hat sich die HTW Berlin an der dritten Förderrunde des Professorinnen-Programms beteiligt. Antragsvoraussetzung war das Einreichen eines **Gleichstellungszukunftskonzepts** mit einer Gültigkeitsdauer bis einschließlich 2025. Um ein in der Laufzeit angepasstes und alle acht Handlungsfelder, auf die sich die HTW Berlin in ihrer Gleichstellungsarbeit konzentriert, berücksichtigendes Gleichstellungskonzept zu haben, bestand die Notwendigkeit, das Gleichstellungskonzept 2016-2020 sowie das Gleichstellungszukunftskonzept 2019-2025 zusammenzuführen. Das nun vorliegende Gleichstellungskonzept 2019-2023 stellt diese integrierte Fassung dar. Die Geltungsdauer ergibt sich aus §22 Absatz 1 der Satzung für Chancengleichheit der Geschlechter der HTW Berlin, wonach Gleichstellungskonzepte eine Laufzeit von fünf Jahren haben.

### 1. Gleichstellungsauftrag und grundlegende Gleichstellungsziele

Die HTW Berlin hat derzeit annähernd 14.000 Studierende, 280 Professor\_innen und 800 Lehrbeauftragte sowie 350 Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung. Der Großteil des Lehr- und Forschungsbetriebs 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 breite Fächerspektrum der HTW Berlin 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% des Studienangebots entfallen auf die Fachgruppe Design/ Kultur, in der Studentinnen die Mehrheit stellen.

Die **übergeordneten Gleichstellungsziele** der HTW Berlin sind die Herstellung **substantieller Chancengleichheit**<sup>1</sup> für Frauen und Männer, **Antidiskriminierung** sowie die **Wertschätzung von Vielfalt/ Diversität**. Leitgedanke der Hochschul- und Personalpolitik sind die **Förderung der sozi-**

---

<sup>1</sup> **Substantielle Chancengleichheit** bedeutet, dass sich Chancengleichheitspolitik nicht darauf beschränkt, Zugangsbarrieren zu beseitigen und für alle die gleichen **Startbedingungen** zu schaffen. Sie muss darüber hinaus neue Möglichkeiten für Benachteiligte eröffnen, um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen (**Affirmative Action** bzw. gezielte Vorteilsgewährung).

**alen Durchlässigkeit** und die **Vermeidung von Ausschlussmechanismen** mit dem Ziel der umfassenden Aktivierung des Potentials aller Hochschulangehörigen.

Zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter setzt die HTW Berlin auf die **Doppelstrategie** von **Frauenförderung im Sinne von Affirmative Action**<sup>2</sup> 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 Diversitäts-Gleichstellungsstrategie** weiterentwickelt, um zusätzlich zur Gleichstellung der Geschlechter eine konsequente Politik der Antidiskriminierung umzusetzen und den berechtigten Ansprüchen auch anderer, von gesellschaftlicher Diskriminierung betroffener Gruppen auf Gleichbehandlung und umfassende soziale Inklusion Rechnung zu tragen.

Die Gleichstellungspolitik der HTW Berlin ist nach den folgenden neun **Handlungsfeldern** systematisiert:

1. Strategische und strukturelle Verankerung von Gleichstellung
2. Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern mit Unterrepräsentanz
3. Personalentwicklung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs
4. Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren
5. Personalentwicklung für das wissenschaftsunterstützende Personal sowie Entgeltgerechtigkeit
6. Stärkung der Gremienbeteiligung von Frauen
7. Familiengerechte Hochschule
8. Förderung der fachbezogenen Geschlechterforschung sowie der Genderkompetenz
9. Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt.

Welchen **Umsetzungsstand** die HTW Berlin **in den vergangenen zehn Jahren** erreichen konnte und welche **Aktivitäten in den kommenden fünf Jahren** realisiert werden sollen, wird in den folgenden Kapiteln ausgeführt. In der Anlage findet sich ein tabellarischer Überblick zu den genannten Maßnahmen und Projekten, systematisiert nach Handlungsfeldern.

## **2. Strategische und strukturelle Verankerung von Gleichstellung**

### **2.1 Qualitative und quantitative Bilanz**

In den vergangenen Jahren wurde an der HTW Berlin – dem Prinzip des Gender Mainstreaming folgend – Gleichstellung umfassend in die Strategien und Strukturen implementiert. Folgende **Dokumente** enthalten **einschlägige Regelungen**:

- das Leitbild der HTW Berlin (seit 1999),
- die Forschungsstrategie (seit 2012),
- die Grundsätze und Richtlinien für die Durchführung von Berufungsverfahren (seit 2013),
- der Hochschulentwicklungsplan 2020 (seit 2016) und
- die Berufsordnung (seit 2018).

Darüber hinaus trat im Juli 2018 die **Satzung zur Chancengleichheit der Geschlechter** in Kraft, welche die **Richtlinien zur Förderung von Frauen in Forschung, Lehre und Studium sowie zur Förderung des nichtwissenschaftlichen weiblichen Personals** (Förderungsrichtlinien) von 1995 ergänzt.

Gleichstellung ist – neben Lehre und Forschung – eine Aufgabe der gesamten Hochschule und als Führungsaufgabe dem Geschäftsbereich der Präsidentin /des Präsidenten zugeordnet. Gleichstel-

---

<sup>2</sup> Siehe Fußnote 1.

lungsthemen werden in der Hochschulleitung sowie im „Koordinierungskreis“ (Hochschulleitung und Dekan\_innen) besprochen. Es existiert ein zentrales Referat für Frauenförderung & Gleichstellung unter der Leitung der hauptberuflichen Frauenbeauftragten.

Entsprechend dem Berliner Hochschulgesetz (BerLHG) und dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) werden die hauptberufliche und die nebenberuflichen Frauenbeauftragten an allen Gremien, Prozessen und Entscheidungen der Hochschule beteiligt.

Die Frauenbeauftragten arbeiten eng zusammen: im monatlichen Plenum, zur Jahresklausurtagung und bei der jährlichen Fortbildung. Die Wahrnehmung ihres Amtes wird den nebenberuflichen Frauenbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen durch Lehrdeputatsermäßigung (vier Std. für Professorinnen, zwei Std. für professorale Stellvertreterinnen), Aufwandsentschädigung (bei Studentinnen 40 bzw. 20 Std. pro Monat Vergütung, angelehnt an die Bezahlung studentischer Hilfskräfte) sowie Arbeitszeitaufstockung oder -reduzierung (bei Laboringenieurinnen und Verwaltungsmitarbeiterinnen) ermöglicht.

Handlungserfordernisse sowie Gleichstellungserfolge zeigen sich u.a. in Daten und Zahlen. Daher kommt Statistiken eine zentrale Steuerungsfunktion zu. Unter der Regie der hauptberuflichen Frauenbeauftragten werden jährlich Daten zur Gleichstellung erhoben, ausgewertet und auf Anfrage den Hochschulangehörigen zur Verfügung gestellt, die damit arbeiten. 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 hauptberufliche Frauenbeauftragte sowie die nebenberuflichen Frauenbeauftragten verfügen über jährliche Etats für gleichstellungsfördernde Maßnahmen (**Chancengleichheitsfonds**). Dadurch wird die Entwicklung und Umsetzung dezentraler Strategien gefördert. Beispielsweise werden Veranstaltungen für verschiedene Zielgruppen wie Eltern oder Mitarbeiterinnen finanziert, Vernetzungen organisiert, die Teilnahme von Studentinnen an überregionalen Sommer-Universitäten gefördert und die fachliche Weiterbildung einzelner Mitarbeiterinnen unterstützt. Über die Verwendung der Gleichstellungsmittel wird im Rahmen der jährlichen Vorhabenplanung der Zentraleinrichtungen und Fachbereiche berichtet und deren zukünftige Verausgabung geplant.

Das Gleichstellungskonzept der HTW Berlin und die Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche sowie der Zentralen Einrichtungen 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. Die Gleichstellungskonzepte werden im 5-Jahres-Rhythmus fortgeschrieben und jährlich im Rahmen der Berichtspflichten überprüft und gegebenenfalls aktualisiert.

Zwecks externer Evaluierung ihrer Gleichstellungspolitik bewirbt sich die HTW Berlin seit 2002 um das **Total E-Quality Prädikat** und lässt ihre vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Hochschul- und Personalpolitik alle drei Jahre von der externen Jury des Vereins überprüfen. 2018 erhielt die Hochschule das Prädikat zum sechsten Mal in Folge.

## 2.2 Fortschreibung

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, 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 zentrale Gleichstellungskonzept 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.

Neu zu entwickeln ist eine **hochschulweite Monitoring-Strategie** zur gezielten Nutzung der nach Geschlecht differenzierten Daten. Diese Strategie wird als Kooperationsprojekt zwischen den Zent-

ralreferaten Hochschulentwicklung & Qualitätssicherung und Frauenförderung & Gleichstellung sowie den Fachbereichen ausgearbeitet.

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

Die zentrale Schwachstelle des Gleichstellungscontrollings liegt noch in der fehlenden **Wirkungsanalyse**. Um herauszufinden, wie die durchgeführten Maßnahmen tatsächlich zur Zielerreichung beitragen und ob andere Maßnahmen noch wirkungsvoller wären, ist ein hoher Analyseaufwand erforderlich. Dieser kann lediglich für ausgewählte Gleichstellungsaktivitäten aufgebracht werden. In den kommenden fünf Jahren wird der Schwerpunkt auf den folgenden Aktivitäten liegen, die einen Beitrag zur geschlechtergerechten Organisationsentwicklung leisten:

Die HTW Berlin wird das im Jahr 2017 begonnene **Prüfprojekt zur Entgeltgleichheit** fortführen. Überprüft wurden in **Teilprojekt I** die Berufungszulagen und 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. 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“** 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“**.

### 3. Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern mit Unterrepräsentanz

#### 3.1 Qualitative und quantitative Bilanz

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

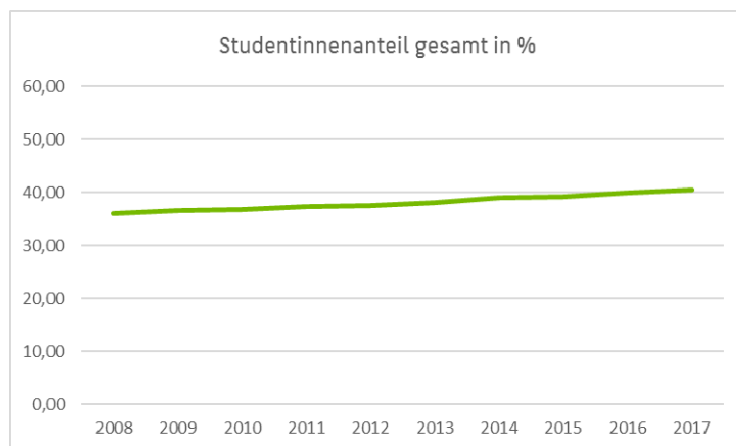
Die **erste Strategie** zielt auf **strukturelle Veränderungen** ab. Erstens werden das Studienmarketing und das Studienangebot in den MINT-Fächern so gestaltet, dass weibliche wie männliche Studieninteressierte bzw. Studierende adressiert werden:

- Das Studienmarketing erfolgt z.B. durch Imagefilme mit geschlechtergerechter Bildsprache und durch ein *Online Self Assessment* – ein Webangebot zur Erkundung/Überprüfung der eigenen Berufsziele und Talente.
- Bundesweit einmalig ist der Frauenstudiengang „Informatik und Wirtschaft“, den die HTW Berlin seit dem Wintersemester 2009/10 anbietet und mit dem die Hochschule sehr gute Erfahrungen macht. Er strahlt mittlerweile auch auf andere Informatik-Fächer aus: Nach der Einführung des Frauenstudiengangs stieg der Frauenanteil im koedukativen Studiengang „Wirtschaftsinformatik“ innerhalb von vier Jahren um 6,5%-Punkte, bzw. von 17,8% im WS 2011/12 auf 24,3% im WS 2017/18. 2018 zeichnete die „Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“ den Frauenstudiengang mit dem „Arbeitgeberpreis für Bildung“ aus.
- Grundlegende Studienreformen in der Perspektive der Einrichtung innovativer interdisziplinärer Studiengänge – z.B. „Life Science Engineering“ und „Gesundheitselektronik“ – führten dazu, dass der Studentinnen-Anteil hier über dem jener Studiengänge mit klassischem Zugschnitt liegt.
- Mit dem Projekt „Gender in die Lehre“ werden, wo dies fachlich geboten ist, Genderaspekte integriert sowie eine fachspezifische gendersensible Didaktik in den Studienfächern verankert.

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:

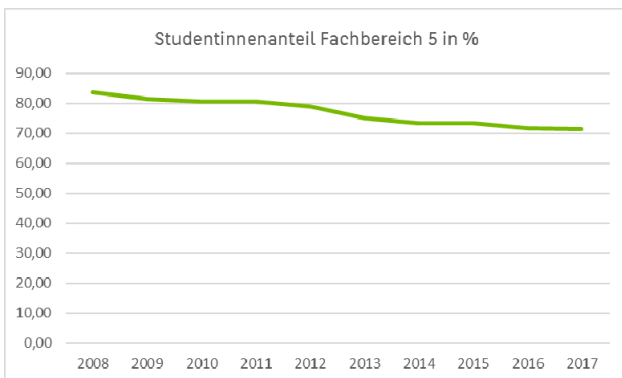
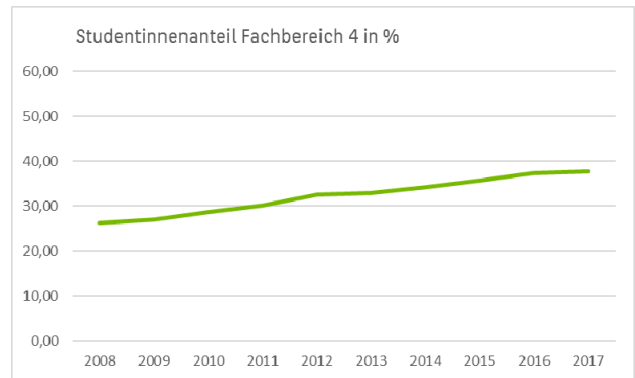
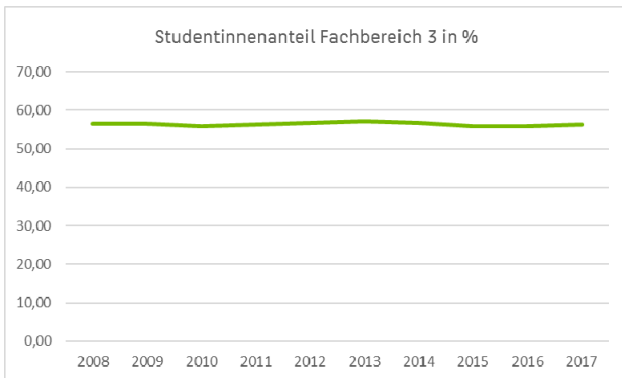
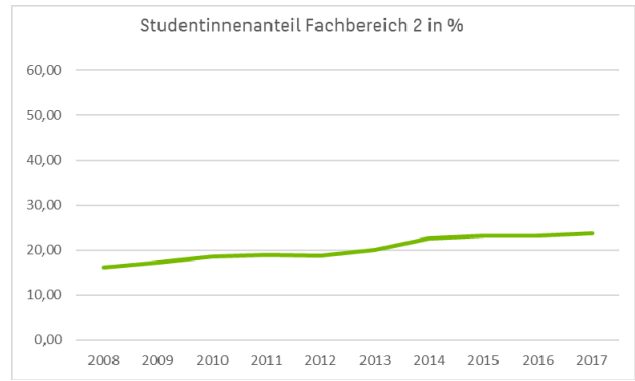
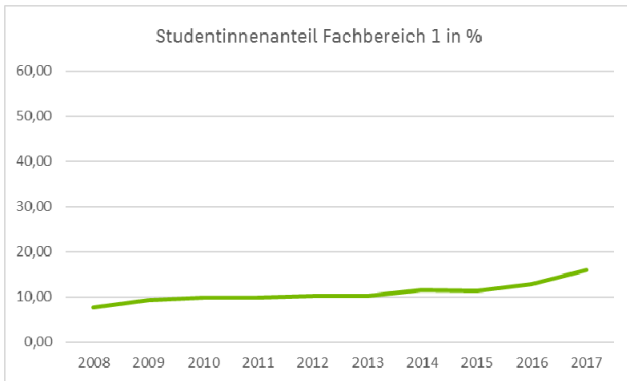
- Der **Career Service** der HTW Berlin unterstützt fachübergreifend mit Informationsveranstaltungen, Einzelberatung und – sofern die personellen Kapazitäten ausreichen – einem Alumni-Mentoring-Programm – Angebote, die von Studentinnen exakt entsprechend ihres Anteils an der Gesamtstudierendenzahl genutzt werden.
- 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.
- Im – berlinweit einmaligen – **Mentoring-Programm „JUMP in MINT“** unterstützen Studentinnen der HTW Berlin Schülerinnen Berliner Oberschulen über mehrere Monate bei ihrer Studien- und Berufswahl.
- Im **Mentoring-Programm „ProfIT“** begleiten Mentorinnen aus Unternehmen und außer-universitären Forschungseinrichtungen Informatikstudentinnen, die kurz vor ihrem Studienabschluss stehen.

Die genannten Maßnahmen und Projekte leisteten und leisten einen wichtigen Beitrag zur positiven Entwicklung des Frauenanteils an den Studierenden in den vergangenen zehn Jahren. In diesem Zeitraum stieg die Zahl der Studierenden insgesamt von 9.000 auf annähernd 14.000, der Frauenanteil an den Studierenden konnte 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.



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“ ein Anstieg 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%.



### 3.2 Fortschreibung

Die HTW Berlin wird die beschriebenen, bewährten Maßnahmen beibehalten, denen die Doppelstrategie zugrunde liegt, strukturelle Veränderungen in den Studienfächern zu bewirken und dies durch Affirmative Action zu flankieren. Sie ist bestrebt, die **Schülerinnen-Projekte** zu **verstetigen** und sondiert mit den Fachbereichsleitungen die Optionen, hierfür Stellenanteile vorzusehen, z.B. bei den Qualifizierungsstellen oder im QIO-Team. Zukünftig sollen auch Ansätze erprobt werden, verstärkt junge Frauen mit Fluchterfahrung für die Teilnahme an den Schülerinnen-Projekten zu gewinnen.

Zusätzlich zu diesen Verstetigungsplänen wird der Fachbereich 2 ein Pilotprojekt „Konzeption eines Orientierungsstudiums zur Studierendengewinnung, fachlichen Orientierung und Studienvorbereitung“ realisieren, in dem verschiedene Ziele miteinander verknüpft werden: Erhöhung der Studierendenzahlen, Vermeidung von Studienabbrüchen und Gewinnung von Studentinnen. In diesem Projekt wird ab September 2019 innerhalb eines Jahres ein Konzept für ein ingenieurwissenschaftliches Orientierungsstudium entwickelt. Dieses maximal zwei Semester dauernde Orientierungsstudium soll insbesondere technikinteressierten Frauen, aber auch anderen Interessierten die Möglichkeit geben,



Hochschule, Studium und insbesondere die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge kennenzulernen, ohne sich gleich auf einen bestimmten Studiengang festlegen zu müssen. Der Besuch von regulären (Einführungs-)Lehrveranstaltungen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge (mit Anrechnungsmöglichkeit in einem späteren Studium) wird von fachlichen und persönlichen Beratungs- und Unterstützungsangeboten, sowie Einblicken in Berufs- und Praxisfelder flankiert. Für Studentinnen sollen dabei auch monoedukative Lehr- und Unterstützungsangebote zur Wahl stehen. Die Umsetzung des Orientierungsstudiums soll durch die Beantragung von Fördermitteln ermöglicht werden. Bei der Entwicklung und Umsetzung wird mit den relevanten Akteur\_innen des Fachbereichs, der Studienberatung, dem Zentralreferat für Frauenförderung und Gleichstellung, den QIO-Mitarbeiter\_innen und anderen kooperiert.

## 4. Personalentwicklung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs

### 4.1 Qualitative und quantitative Bilanz

Auf eine Kontinuität kann die HTW Berlin auch in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung verweisen. Durch die regelmäßige Teilnahme an Sonderprogrammen zur Chancengleichheit, kofinanziert mit Haushaltsmitteln, gewährleistet die Hochschule eine gezielte Förderung von Frauen in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz durch Promotionsstipendien, Qualifizierungsstellen und Postdoc-Stellen mit dem Ziel der FH-Professur.

Bis März 2018 wurden Daten zum Promotionsgeschehen an der HTW Berlin nur durch sporadische Abfragen 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 aktuell vorliegenden 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 insgesamt 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 62 Stellen etabliert werden kann, davon zwei Drittel als Qualifizierungsstellen.

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 später 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 Wirtschaftsunternehmen tätig.

### 4.2 Fortschreibung

Obgleich die HTW Berlin als Hochschule für angewandte Wissenschaften kein eigenes Promotionsrecht hat und der wissenschaftliche Mittelbau bislang ausschließlich über Drittmittel und Sonderprogramme finanziert wurde, wurde in den vergangenen Jahren – finanziert über das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) und das Professorinnen-Programm – eine eigene Promotionsförderung (ideell wie materiell) für Nachwuchswissenschaftlerinnen etabliert. Mittlerweile nimmt ein von der Hochschulleitung eingesetzter **Promotionsbeauftragter** Daueraufgaben wie die Einstiegsberatung von Promotionsinteressierten und die Datenerhebung wahr. Ergänzt wird dieses Angebot durch 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 an Fachhochschulen vereinbart 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. Unter Beachtung der Regeln dieses Rahmenkonzepts entwickeln die fünf Fachbereiche ihre Personaleinsatzkonzepte (Verteilung der Stellen, Formalisierung des Auswahlverfahrens).

Es wird angestrebt, den Stellenaufwuchs – zwischen 2018 und 2022 insgesamt 62 Stellen – zu nutzen, um auch hier zukünftig **Zielzahlen für die Erhöhung des Frauenanteils am akademischen Mittelbau** festzulegen. In der Satzung Chancengleichheit der Geschlechter der HTW Berlin (§23, Abs. 3) wurde, 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 Förderprogrammmitteln **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 einer angemessenen Laufzeit können die Nachwuchswissenschaftlerinnen 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 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:** Weiterhin werden – ggf. in Kooperation mit der Beuth Hochschule sowie der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin – 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 Frauen als Rollenvorbilder erleben 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 vier Jahren und ein Stellenumfang von mindestens 75%. 35% aller zugewiesenen Stellen werden als Dauerstellen eingerichtet.

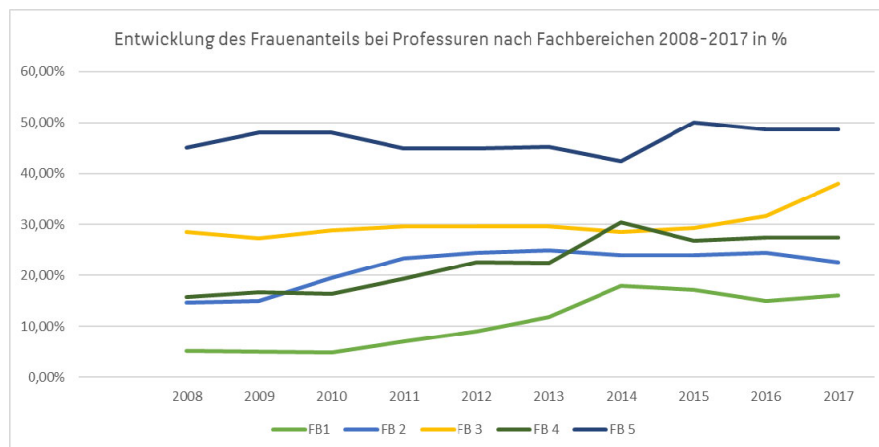
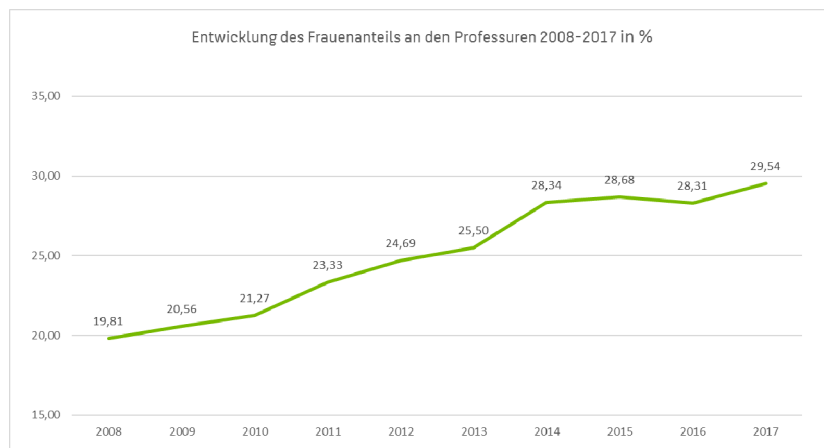
Die bislang ungeklärten, personalrechtlichen und -wirtschaftlichen Detailfragen, insbesondere in Bezug auf eine geschlechtergerechte Befristungspolitik, wird das **Projekt „Gleichstellungs- und familienfreundliche Gestaltung der Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit“** klären. Die im Handlungsfeld ‚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“ – gegebenenfalls in Anlehnung an die Dienstvereinbarung der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/ Oder.

## 5. Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren

### 5.1 Qualitative und quantitative Bilanz

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

Diese positive Entwicklung ist an allen Fachbereichen zu verzeichnen, allerdings in signifikant unterschiedlichen Größenordnungen.



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%-Punkte. Die deutlichste Steigerung des Frauenanteils erfolgte im **Fachbereich 4** „Informatik, Kommunikation und Wirtschaft“ – mit 80 besetzten Professuren der größte Fachbereich der HTW Berlin.

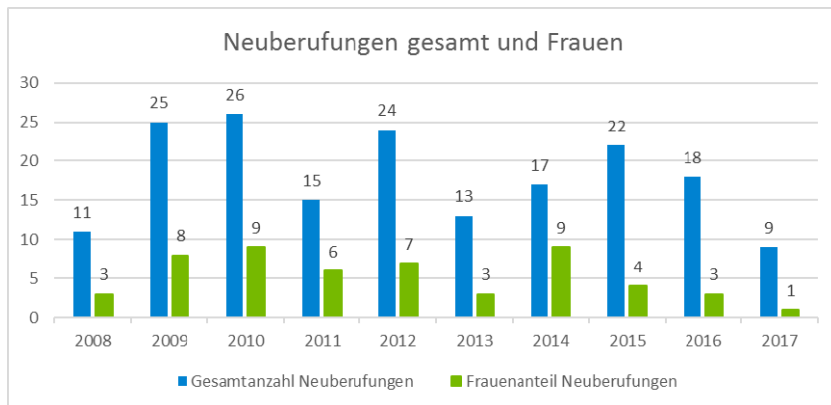
Der Professorinnen-Anteil im Fachbereich 4 konnte seit 2008 von 16% auf 2017 28% erhöht werden.

Niedrigere Frauenanteile an den besetzten Professuren wiesen die ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche auf. **Fachbereich 2** „Technik und Leben“, an dem es mit „Life Science Engineering“ und „Umwelthinformatik“ gleich zwei interdisziplinäre Studiengänge gibt, hatte einen Frauenanteil von

23% der 53 besetzten Professuren. Im **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 Fachbereich 1 von 2 auf 8 Professorinnen bzw. von 5% auf 16%, am Fachbereich 2 von 6 auf 12 Professorinnen bzw. von 13% auf 23%.

Die Zahl der **jährlichen Neuberufungen** insgesamt 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%).

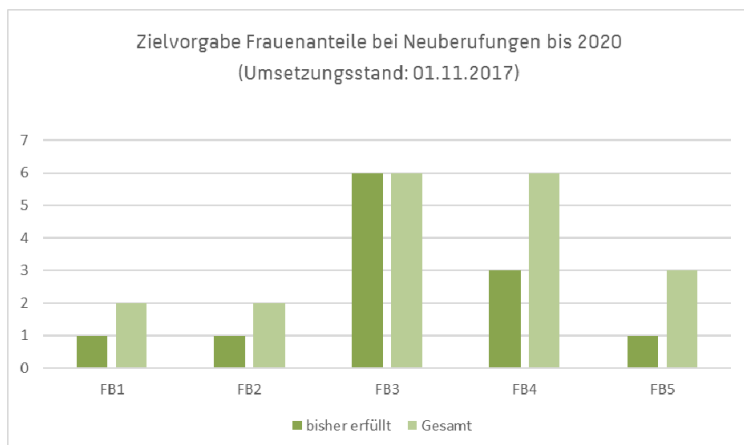
2016 verpflichtete sich die HTW Berlin erstmals auf **Zielzahlen zur Erhöhung des Frauenanteils**



**an den Professuren.** Festgelegt wurde der Aufwuchs an Neuberufungen von Wissenschaftlerinnen bis 2020 in absoluten Zahlen. Dabei wurde ein Korridor zwischen einer Mindestanzahl und einer optimalen Anzahl gebildet, wie in folgender Übersicht verdeutlicht:

	<b>FB1</b>	<b>FB2</b>	<b>FB3</b>	<b>FB4</b>	<b>FB5</b>
<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 Erreichung der Mindestanzahl ist breit und reicht von 33% (FB 5) über 50% (FB 1, 2 und 4) bis zu 100% (FB 3).



Die angeführten Statistiken zeigen: Die HTW Berlin erzielte im Berichtszeitraum beachtliche Gleichstellungserfolge, wobei sich verschiedene interne Faktoren (Strategie, Struktur und Praxis) sowie externe Faktoren (Gesetzgebung, Förderprogramme, Auflagen des Berliner Senats) begünstigend auswirkten:

Für Berufungsverfahren besteht an der HTW Berlin seit 2007 eine hohe Regelungsdichte. Die Berufsordnungsordnung, welche die gesetzlichen Auflagen zur Gleichstellung für alle Phasen von Berufungsverfahren integriert, sowie Formblätter sorgen für Transparenz und Vereinheitlichung. Die Frauenbeauftragten werden gesetzeskonform in allen Phasen des Verfahrens beteiligt. Einmal pro Semester findet eine Informationsveranstaltung des Präsidenten zum Verfahren bei Berufungen für die Vorsitzenden von Berufungskommissionen statt.

Um den eigenen weiblichen Nachwuchs für FH-Professuren zu fördern und den Pool an qualifizierten Bewerberinnen zu erhöhen, wurde u.a. das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) genutzt. Finanziert wurden – zu 33% bzw. seit 2016 zu 40% kofinanziert aus HTW-Haushaltsmitteln – mehrere Postdoc-Stellen. Des Weiteren wurde der Frauenanteil an den Professuren durch die erfolgreiche Beteiligung an den Professorinnen-Programmen I und II erhöht. Über diese Förderlinie wurden vier mit Frauen besetzte Regelprofessuren gefördert.

Im von der Hochschulleitung verabschiedeten Gleichstellungskonzept 2016-2020 wurden erstmals **Zielquoten für Neuberufungen** vereinbart. Im Zusammenhang mit dem neuen Hochschulvertrag (2018-2025) wurden diese Zielquoten neu bestimmt, sodass nunmehr bis 2025 die folgende Regelung gilt<sup>3</sup>:

	IST gesamt / Anteil Professorinnen <sup>4</sup>	Absolventinnen-Anteil <sup>5</sup> in %	Aus-tritte Professorinnen <sup>6</sup>	Aus-tritte Professor <sup>7</sup>	Berufungsverfahren <sup>8</sup>	SOLL-Anteil Professorinnen bis 2025		
						auf ...	um ... in absoluten Zahlen	auf ... in absoluten Zahlen
<b>FB 1</b>	49 gesamt 8 w = 16,3%	15,7	2	8	18	25%	8	14
<b>FB 2</b>	53 gesamt 13 w = 24,5%	22,0	0	12	15	34%	6	19
<b>FB 3</b>	61 gesamt 24 w = 39,3%	62,4	4	12	20	45%	9	29
<b>FB 4</b>	83 gesamt 24 w = 29,6%	41,2	3	13	16	39%	11	32
<b>FB 5</b>	34 gesamt 19 w = 55,9%	74,0	5	2	11	58%	8	22
<b>HTW Berlin gesamt</b>	280 gesamt 88 w = 31,4%	46,8	14	47	80	39%	42	116

<sup>3</sup> Bei der Festlegung der Zielquoten wurde sich auch am Gleichstellungsindikator im aktuellen Hochschulvertrag orientiert. Die Zielquoten für FB 3 (Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) wurden am Kaskadenmodell ausgerichtet. In 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>4</sup> Stand: 01.4.2018. Ohne Helmholtz-Professur, LkBA und Erstattungsstelle FB 5.

<sup>5</sup> Stand: Sommersemester 2017.

<sup>6</sup> 30.9.2018-30.9.2025. Ohne LkBA.

<sup>7</sup> 30.9.2018-30.9.2025. Ohne LkBA.

<sup>8</sup> 01.4.2018-30.9.2025. Inkl. bereits laufender Verfahren, neuer Stellen, abgeschlossener Berufungsverfahren, Stellen laut Stellenplan, vorgezogene Nachfolgeberufungen, Wiederbesetzung LkBA als Professuren.

Die Fachbereiche verpflichten sich in ihren Gleichstellungskonzepten dazu, 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 regelt die Berufsordnung die proaktive Suche nach potentiellen Kandidatinnen, aber ob die Regelung umgesetzt wird und zum Erfolg führt, ist vielfach vom persönlichen Engagement und vom Vernetzungsgrad einzelner Mitglieder der Berufungskommission sowie der Frauenbeauftragten abhängig.
- 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 erfordert eine frühzeitige und strategische Nachfolgeplanung für Professuren. Laut Berufsleitfaden bzw. neuer Berufsordnung sind die Fachbereiche gehalten, im Zuge der Beantragung einer Professur deren strategische Einbettung in Lehre und Forschung darzulegen. Dieses Antragsprocedere könnte der Einstieg dafür sein, dass die vorhandenen Spielräume bei der Denomination von Stellen besser genutzt, d.h. mehrere Professuren im Verbund betrachtet und neue Zuschnitte gebildet werden, die insbesondere auch ein größeres Bewerberinnen-Potential erwarten lassen.
- 4) Seit vielen Jahren sind an der HTW Berlin zwar gleichstellungsfördernde Regelungen des Berufungsverfahrens 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 mit den derzeit vorhandenen personellen Ressourcen jedoch nicht im wünschenswerten Maß strategisch ausgewertet werden.

## 5.2 Fortschreibung

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 wurde der bislang geltende Berufsleitfaden in eine Berufsordnung überführt und im Sommersemester 2018 vom Akademischen Senat verabschiedet. U.a. wurde die folgende Regelung getroffen: Die Fachbereiche ordnen die jeweilige Professur in ihr strategisches Konzept für Lehre und Forschung ein. Dies soll dazu führen, dass bei der Konzipierung einzelner Stellen die Entwicklung/Perspektive des gesamten Bereichs berücksichtigt/reflektiert wird und der Einstieg in eine umfassendere Personalentwicklung gelingt.
- 2) Die an Gleichstellung orientierte **Begleitung der Berufungsverfahren** wird ausgebaut. Im Rahmen des Prüfprojekts „Faire Berufungsverfahren – 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 Berufungsverfahren soll mit einer externen Personalberatung kooperiert werden, die u.a. bereits vor der Ausschreibung der Professur das grundsätzliche Bewerbungspotential dokumentiert und mit den Studiengangsverantwortlichen und den Dekan\_innen mögliche Änderungen an der Denomination berät. 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. Die konkreten Modelle sind noch zu entwickeln. Die Hochschule prüft

ihre Beteiligung am Bund-Länder-Programm zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen.

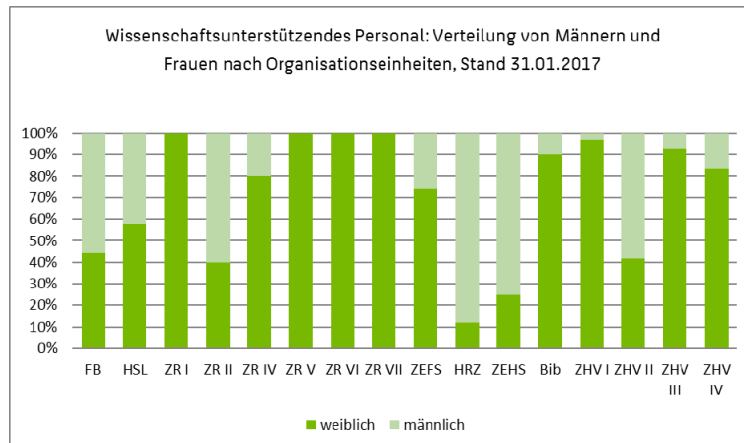
4) Der Frauenanteil an den Professuren wird erhöht durch eine erfolgreiche Beteiligung am Professorinnen-Programm III – beantragt werden eine vorgezogene Nachfolgeberufung sowie zwei Regelprofessuren – sowie über die weitere Beteiligung am laufenden Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP). Hier sind bereits drei Verfahren für vorgezogene Nachfolgeberufungen mit Frauen durch die Auswahlkommission des BCPs bewilligt worden.

## 6. Personalentwicklung für das wissenschaftsunterstützende Personal sowie Entgeltgerechtigkeit

### 6.1 Qualitative und quantitative Bilanz / Fortschreibung

Der Frauenanteil beim wissenschaftsunterstützenden Personal ist seit Jahren vergleichsweise hoch und liegt stabil bei knapp 60%.

Zum Jahresanfang 2017 lag der Frauenanteil bei den Zentralreferaten Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Frauenförderung & Gleichstellung bei 100%. Im Hochschulrechenzentrum hingegen lag der Frauenanteil bei 25% und in der Abteilung Service, Technische Dienste, Bauunterhaltung bei 35%. In allen anderen Bereichen stellten Frauen die Mehrheit, insbesondere in den großen „klassischen“ Verwaltungsbereichen dominierten die Frauen zahlenmäßig.



Das erste strategische Ziel für das wissenschaftsunterstützende Personal ist ein **ausgeglichener Anteil von Frauen an Leitungspositionen**. Aktuell beträgt der Frauenanteil an den Leitungspositionen 55%, wobei sich die Stellen folgendermaßen auf die Organisationseinheiten verteilen:

- Hochschulleitung: 3 m, 1 w
- Dekanate der Fachbereiche: 1 m, 4 w
- Dekanatsgeschäftsführung: 2 m, 3 w
- Zentrale Hochschulverwaltung (Haushaltsabteilung, Personalabteilung, Allgemeiner Studierendenservice, Abteilung Technische Dienste und Zentrum für Studien-, Karriere und Gründungsberatung): 3 m, 2 w
- Zentraleinrichtungen (Hochschulbibliothek, Hochschulsport, Hochschulrechenzentrum, Fremdsprachen): 3 m, 1 w
- Zentrale Referate (ZR I, II, IV, V, VI sowie Controlling): 1 m, 5 w.

Um den Status quo zu halten, werden für Frauen in der Verwaltung weiterhin Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten vorgesehen; entsprechende Maßnahmen sind in den dezentralen Gleichstellungskonzepten der Fachbereiche / Zentraleinrichtungen sowie in der Chancengleichheitssatzung festgeschrieben. Auf der zentralen Ebene ist eine systematische und transparente Nachfolgeplanung ein zentrales Instrument.

Das zweite strategische Ziel für das wissenschaftsunterstützende Personal ist, **der beruflichen Segregation nach Geschlecht entgegen zu wirken**. Das bedeutet, Arbeitsbereiche, in denen überwiegend Frauen und Arbeitsbereiche, in denen überwiegend Männer tätig sind, stärker zu durchmischen und Tätigkeiten, die typischerweise von Frauen verrichtet werden, aufzuwerten. Insbesondere gilt es, nach Möglichkeit in der Verwaltung höherwertigere Arbeitsplätze zu schaffen. Dieses Ziel wird im Personalentwicklungskonzept berücksichtigt.

Als bundesweit bislang einzige Fachhochschule prüfte die HTW Berlin mit dem Instrument [eggcheck.de](http://eggcheck.de) im Jahr 2018 das Grundentgelt der Tarifbeschäftigten auf geschlechtsspezifische **Entgeltgerechtigkeit** und leitete Handlungserfordernisse ab, die in den kommenden Jahren umgesetzt werden sollen.

Einem Regelungsscheck wurde die seit dem 1.1.2017 geltende Entgeltordnung TVöD-VKA unterzogen. Die Steuerungsgruppe, der neben dem Kanzler zwei Vertreterinnen der Personalabteilung, zwei Verwaltungsleiterinnen, eine Verwaltungsmitarbeiterin, ein Personalratsvertreter sowie die hauptberufliche und eine nebenberufliche Frauenbeauftragte angehörten, kam bei ihrer Sitzung am 9.1.2018 zu dem Ergebnis, dass der Tarifvertrag eine Reihe diskriminierungsanfälliger Regelungen enthält, die von den Tarifparteien beseitigt werden müssten. Eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung wird insbesondere dadurch erschwert, dass ein summarisches Bewertungssystem zum Einsatz kommt, welches beispielsweise die psycho-sozialen Anforderungen unberücksichtigt lässt.

Für die vier Paarvergleiche wurden zentrale wie dezentrale wissenschaftsunterstützende Bereiche (Hochschulbibliothek, Hochschulverwaltung) ausgewählt – überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten. Die überwiegend von Männern ausgeübten Vergleichstätigkeiten sind im Hochschulrechenzentrum bzw. in der Abteilung technische Dienste angesiedelt. Anhand eines eigens für die HTW Berlin entwickelten Kriterienkatalogs nahm die Steuerungsgruppe am 18.1.2018 eine Neubewertung der acht ausgewählten Tätigkeiten vor. Dabei wurde bei drei der vier Paarvergleiche eine Unterbewertung und Unterbezahlung einer Vergleichstätigkeit festgestellt: in zwei Fällen betrifft sie die weiblich dominierte Tätigkeit, in einem Fall eine männlich dominierte. Der vierte Fall stellt insofern eine Ausnahme dar, als dass die höhere Eingruppierung auf einen Bewährungsaufstieg des Mannes zurückzuführen ist.

Die Steuerungsgruppe war sich bei ihrem Abschlussworkshop am 14.5.2018 über den Handlungsbedarf einig: 1) Die Hochschule wird sich damit auseinandersetzen, wie der identifizierte systemische Fehler zu beheben ist. Hierzu sollen die Möglichkeiten des bestehenden Tarifsystems an der HTW Berlin ausgeschöpft werden. 2) Die Prüfergebnisse sollen an die Tarifparteien übermittelt werden.

## 7. Stärkung der Gremienbeteiligung von Frauen

### 7.1 Fortschreibung

Das Ziel in diesem Handlungsfeld 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.

Diese Maßgaben stellen 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 die HTW Berlin mit der folgenden Strategie begegnen wird:

1) Fortgesetzt wird die Praxis, dass im Akademischen Senat (AS) 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 und den Gutachter\_innengruppen in den HTW-internen Akkreditierungsverfahren.

2) Um zu vermeiden, dass die geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien und anderen Organen zu einer überproportionalen zeitlichen Belastung einzelner Frauen und damit zu einer struk-



turellen Benachteiligung führt, überprüft die hauptberufliche Frauenbeauftragte in Kooperation mit den Fachbereichen und Zentralen Abteilungen für einen längeren Zeitraum (mindestens zwei Semester) die Beteiligung von Frauen und Männern an Gremien und Arbeitsgruppen. 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 Akademischen Senat, 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.

## 8. Familiengerechte Hochschule

### 8.1 Qualitative und quantitative Bilanz / Fortschreibung

Die HTW Berlin versteht sich als familiengerechte Hochschule. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurde im Sommer 2011 – zunächst als befristetes Drittmittelprojekt bei der Frauenbeauftragten, später im Referat Frauenförderung & Gleichstellung – ein Familienbüro als zentrale Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung eingerichtet. Ein besonderer Erfolg besteht darin, dass das Familienbüros 2018 dauerhaft in der Personalabteilung angesiedelt und damit das Serviceangebot verstetigt wurde. Die Finanzierung erfolgt nunmehr aus Haushaltsmitteln.

Das Familienbüro 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“).

Viele, zunächst im Rahmen von Sonderprogrammen entwickelte zentrale und dezentrale Angebote zur Vereinbarkeit sind mittlerweile dauerhaft in der Hochschule verankert. 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. Zukünftig soll das Angebot erweitert werden, um dem an Bedeutung gewinnenden Thema der **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege** durch die Bereitstellung oder Vermittlung von spezifischen Beratungsangeboten Rechnung zu tragen.

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 von Hochschulangehörigen an.

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.

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.

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.

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 (10–14 Uhr). Seit Juni 2015 besteht die

Möglichkeit, einen Teil der Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz zu verrichten (Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit). Aktuell machen 55 Personen von dieser Regelung Gebrauch, darunter 43 Frauen, was einem Anteil von 78% entspricht.

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.

Um die bestehenden Angebote bedarfsgerecht weiterzuentwickeln, ist die Durchführung einer **Umfrage zur Familienfreundlichkeit der HTW Berlin** geplant. Die Ergebnisse sollen u.a. in die Realisierung eines Modellprojekts „**Familienfreundlicher Studiengang**“ einfließen. In der Pilotphase sind eine Evaluierung im Hinblick auf die Steigerung von Chancengerechtigkeit und die Übertragung von *Best Practices* auf andere Studiengänge vorgesehen.

## **9. Förderung der fachbezogenen Geschlechterforschung und der Genderkompetenz**

### 9.1 Qualitative und quantitative Bilanz / Fortschreibung

Die HTW Berlin verfolgt das Ziel, Genderaspekte in der Lehre und Forschung in allen an der Hochschule vertretenen Fächergruppen zu verankern. Ein Baustein ist die Erweiterung des Lehrangebots durch gezielt eingeworbene Lehraufträge zu Genderthemen. Ein Schwerpunkt liegt auf genderspezifischen Lehrinhalten in den MINT-Fächern.

In Zukunft soll geprüft werden, inwieweit sich genderspezifische Inhalte auch in die Curricula der MINT-Studiengänge integrieren lassen. Die Studiengänge der HTW Berlin bieten hierfür vielfältige Ansatzpunkte in den gesellschaftlichen Kontexten und Anwendungsbezügen der Technologien. Einschlägige Themengebiete sind: Mensch-Technik-Interaktion, der Einfluss von expliziten und impliziten Normen und Modellen auf Technologiegestaltung wie z.B. Ergonomie, Nutzungsverhalten und künstliche Intelligenz, gesellschaftliche und ökonomische Kontextualisierung ingenieurwissenschaftlicher Problemstellungen sowie Technikfolgen.

Auch in Fächern und Modulen mit geringerem Anwendungsbezug lassen sich fachbezogene Genderinhalte verankern. Ansatzpunkt hierfür bietet die Auseinandersetzung mit Fachkulturen und Berufsfeldern: Fachgeschichte (Berücksichtigung von Frauen in der Darstellung von historischen und aktuellen Persönlichkeiten des Faches sowie historische und gesellschaftliche Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen) sowie Berufsfeldkompetenzen (berufliche Tätigkeitsprofile, Gender im Beruf).

Zur Förderung der Geschlechterforschung und -lehre in den Wirtschaftswissenschaften besteht eine enge Kooperation mit dem **Ökonominnennetzwerk efas**, 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 Diversität anbietet und innovative Lehrkonzepte, z.B. das Co-Teaching, erprobt.

Auch zukünftig werden Lehrende und lehrunterstützende Mitarbeiter\_innen zu **gender- und diversitätssensibler Fachdidaktik und Fachkultur** sowie zur **Integration der Genderperspektive in die Lehrinhalte** beraten. Zudem 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 zentral und dezentral angesiedelten und untereinander vernetzten wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen, die im Rahmen der **Programmlinie „Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive“** (QIO) an der HTW Berlin tätig sind, sind prädestiniert dafür, in diese Beratungsaufgaben eingebunden zu werden.

## 10. Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt

### 10.1 Qualitative und quantitative Bilanz / Fortschreibung

Als „**Weltoffene Hochschule**“<sup>9</sup> akzeptiert die HTW Berlin keinerlei Formen von Diskriminierung und Gewalt. Die Beratung und Unterstützung durch die Frauenbeauftragten und der Umgang mit Gewaltfällen orientiert sich derzeit am Leitfaden der Berliner Landeskonferenz der Frauenbeauftragten, da noch keine **hochschulinterne Richtlinie** zum Umgang mit Vorfällen sowie zur Umsetzung präventiver Maßnahmen vorliegt. Diese ist gemäß der Satzung für Chancengleichheit der Geschlechter zu erarbeiten.

---

<sup>9</sup> <https://www.hrk.de/weltoffene-hochschulen>.



## 11. Maßnahmenkatalog

Handlungsfeld / Maßnahme <sup>10</sup>	Daueraufgabe bzw. Projektstelle aus Haushaltsmitteln	Finanzierung als gleichstellungsfördernde Maßnahme (PP III / BCP)	Fortschreibung oder Verstetigung nach Ende der Förderung
<b>1. STRATEGISCHE UND STRUKTURELLE VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNG</b>			
1.1 Weiterentwicklung der vorhandenen Instrumente und Prozesse	Hauptberufliche Frauenbeauftragte (F), unterstützt durch Referentin und nebenberufliche Frauenbeauftragte	-	Daueraufgabe der F
1.2 Unterstützung der F bei der Wahrnehmung ihrer Beratungs- und Kontrollaufgaben, insbesondere im Rahmen der Vorhabenplanung der Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen sowie bei der Erstellung der neuen dezentralen Gleichstellungskonzepte	Referentin sowie Geschäftszimmer-Mitarbeiterin der F	-	Daueraufgabe im ZRVI
1.3 Fortschreibung der Zielzahlen zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren	Hochschulleitung (HSL) und Fachbereiche mit F, unterstützt durch Referentin der F	-	Festsetzung neuer Zielzahlen im Jahr 2024
<i>1.4 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 F, unterstützt durch Referentin der F	-	Festsetzung neuer Zielzahlen im Jahr 2024
1.5 Realisierung der im Projekt „eg-check.de“ (Professuren, Tarifbeschäftigte) beschlossenen Maßnahmen	HSL, Personalleiterin, PR-Vertretung, F	-	<i>Wiederholung der Datenerhebung zu den Leistungsbezügen (Professuren) und zum Grundentgelt (Tarifbeschäftigte) im Jahr 2021, Ableitung von Maßnahmen</i>

<sup>10</sup> Die nicht *kursiv* gesetzten Maßnahmen werden aus dem bisherigen Gleichstellungskonzept der HTW Berlin (2016-2020) übernommen und fortgeführt. Die *kursiv* gesetzten Maßnahmen resultieren aus der im vorliegenden Dokument vorgenommenen Bedarfsanalyse und werden in den Unterkapiteln zu den Handlungsfeldern hergeleitet.

<b>Handlungsfeld / Maßnahme<sup>10</sup></b>	<b>Daueraufgabe bzw. Projektstelle aus Haushaltsmitteln</b>	<b>Finanzierung als gleichstellungsfördernde Maßnahme (PP III / BCP)</b>	<b>Fortschreibung oder Verstetigung nach Ende der Förderung</b>
<i>1.6 Durchführung des Projekts „Gleichbehandlung-Check“, Prüfung der Diskriminierungsfreiheit von Personalauswahl, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, betrieblicher Weiterbildung, Beurteilungen sowie Arbeitszeit.</i>	F in Kooperation mit HSL und Personalabteilung	-	Umsetzung von Maßnahmen in Abhängigkeit von den Projektergebnissen
<b>2. ERHÖHUNG DES STUDENTINNENANTEILS IN FÄCHERN MIT UNTERREPRÄSENTANZ</b>			
2.1 Durchführung von MINT-Projekten für Schülerinnen und Studentinnen	Teilaufgabe von befristeten oder unbefristeten, in einem ingenieurwissenschaftlichen Fachbereich angesiedelten Stellen im Rahmen der Etablierung des akademischen Mittelbaus an der HTW Berlin und/ oder Teilaufgabe des QIO-Teams	-	Angestrebt wird, dieses Angebot dauerhaft als Teilaufgabe einer befristeten Qualifikationsstelle oder mehrerer befristeter Qualifikationsstellen in den Fachbereichen abzusichern
2.2 Realisierung des Pilotprojekts „Ingenieurwissenschaftliches Orientierungsstudium“			
<b>3. PERSONALENTWICKLUNG FÜR DEN WEIBLICHEN AKADEMISCHEN NACHWUCHS</b>			
3.1 Ideelle Promotionsförderung im Rahmen der „Anlaufstelle für Nachwuchswissenschaftlerinnen“: Einzelberatung; Öffentlichkeitsarbeit zu FH-Promotion und FH-Professur; Realisierung überfachlicher Angebote in Kooperation mit der Promotionsförderung der Fachbereiche, z.B. Mentoring	Anbindung der Stelle an ZRVI	1. wiMi-50%-Stelle, Laufzeit: 5 Jahre, Start: 2019 <sup>11</sup>	Projektelevaluation: 2. Jahreshälfte 2023  Bei positiver Bilanz Überführung in den Aufgabenbereich des / der Promotionsbeauftragten der Hochschulleitung
3.2 Materielle Promotionsförderung: 3.2.1 Anschubfinanzierung für Promovendinnen aus FB 1, 2 und 4 (= MINT-Fächer) zur Erarbeitung eines Exposés sowie zur Betreuungssuche. 3.2.2 Promotionsstellen in MINT-Fächern	3.2.1 Umsetzung durch wiMi in ZRVI	3.2.1 Start: 2019  3.2.2 Auf drei Jahre befristete 75%-Mittelbaustellen (finanziert über BCP).	3.2.1 Evaluation nach 5 Jahren, je nach Ergebnis Weiterführung des Programms.

<sup>11</sup> Diese Beschäftigungsposition soll im Rahmen der ersten Regelprofessur finanziert werden, die im Professorinnen-Programm eingereicht wird. Die weiteren Aufgaben dieser wissenschaftlichen Mitarbeiterin werden unter 4.1 und 4.2 benannt.

<b>Handlungsfeld / Maßnahme<sup>10</sup></b>	<b>Daueraufgabe bzw. Projektstelle aus Haushaltsmitteln</b>	<b>Finanzierung als gleichstellungsfördernde Maßnahme (PP III / BCP)</b>	<b>Fortschreibung oder Verstetigung nach Ende der Förderung</b>
<i>3.3 Fachspezifische Graduiertenangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Förderung der Integration von Genderaspekten in wirtschaftswissenschaftliche Lehre und Forschung</i>	Anbindung der Stelle an ZRVI	Auf vier Jahre befristete 75%-Mittelbaustelle (finanziert über BCP). Lehraufträge (finanziert über BCP)	
<i>3.4 Durchführung des Projekts „Gleichstellungs- und familienfreundliche Gestaltung der Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit“</i>	F in Kooperation mit HSL, Personalabteilung und Personalrat	-	Abschluss einer Dienstvereinbarung „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft“
<b>4. ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS AN DEN PROFESSUREN</b>			
<i>4.1 Durchführung des Prüfprojekts „Faire Berufungsverfahren – Qualitätssicherung und Chancengleichheit“. Mögliche Maßnahmen: Analyse der vorhandenen Daten zu Berufungsverfahren und Ableitung von Schlussfolgerungen, Kooperation mit externer Personalberatung, Schulungen von BK-Mitgliedern.</i>	Anbindung der Stelle an ZRVI	1. wiMi-50%-Stelle, Laufzeit: 5 Jahre, Start: 2019	Projektelevaluation: 2. Jahreshälfte 2023  Bei positiver Bilanz dauerhafte Implementierung der Maßnahmen in die Personalentwicklung der Hochschule.
<i>4.2 Gegebenenfalls Gender Consulting des Projekts im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen. Mögliche Maßnahmen: Teilzeit-Gastdozenturen im Angestelltenverhältnis, Nachwuchs-Professuren, Gewinnung von Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zur Kooperation.</i>			
<b>5. PERSONALENTWICKLUNG FÜR DAS WISSENSCHAFTSUNTERSTÜTZENDE PERSONAL SOWIE ENTGELTGERECHTIGKEIT</b>			
<i>5.1 Ausarbeitung eines PE-Konzepts, besondere Berücksichtigung von Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen in der Verwaltung, z.B. durch Nachfolgeplanung</i>	Personalabteilung	-	PE-Konzept liegt vor
<i>5.2 Abbau von Diskriminierungspotenzial beim Entgelt, Herstellung von Entgeltgerechtigkeit (siehe 1.6)</i>			

<b>6. STÄRKUNG DER GREMIENBETEILIGUNG VON FRAUEN</b>			
6.1 Weiterbildungsangebot: Gremienarbeit für weibliche Hochschul-Angehörige aller Mitgliedsgruppen	F in Kooperation mit Personalabteilung	-	Fortsetzung der etablierten Angebote
6.2 Prüfauftrag hinsichtlich der überproportionalen Gremienbeteiligung von weiblichen Hochschulangehörigen und ggf. weiterer problematischer Rahmenbedingungen; gegebenenfalls in Pilotphase Kompensationsleistungen für Sonderfälle erproben. Erneute Datenerhebung.	F in Kooperation mit Fachbereichen und Zentralen Abteilungen	-	Gegebenenfalls werden ermittelte Lösungen dauerhaft verankert
<b>7. FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE</b>			
7.1 Familienbüro mit umfassendem Service- und Beratungsangebot	In Personalabteilung angesiedelt	-	Familienbüro ist seit 2018 als Daueraufgabe abgesichert
7.2 Durchführung einer Umfrage zur Familienfreundlichkeit der HTW Berlin	F 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
7.3 Realisierung des Modellprojekts „Familienfreundlicher Studiengang“	F 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>8. FÖRDERUNG DER FACHBEZOGENEN GESCHLECHTERFORSCHUNG SOWIE DER GENDERKOMPETENZ</b>			
8.1 Erhöhung der Gender- und Diversitätskompetenz der Hochschulangehörigen	Anbindung der Stelle an ZRVI	2. wiMi-50%-Stelle, Laufzeit: 5 Jahre Lehraufträge (finanziert über BCP)	Daueraufgabe im Zuständigkeitsbereich VPL
8.2 Genderconsulting von Lehrenden und lehrunterstützenden Mitarbeiter_innen zu diskriminierungssensibler Fachdidaktik und Fachkultur			



<b>9. SCHUTZ VOR (SEXUALISierter) DISKRIMINIERUNG UND GEWALT</b>			
9.1 Ausarbeitung einer hochschulinternen Richtlinie	F in Kooperation mit HSL, Personalabteilung, Studierendenvertretung, PR	-	Richtlinie liegt vor
9.2 Umsetzung präventiver Maßnahmen gemäß der Richtlinie	Zuständigkeit ist noch zu bestimmen	-	Regelmäßige hochschulinterne Weiterbildungsangebote u.ä.
9.3 Realisierung baulicher, organisatorischer und sozialer Maßnahmen, die den Campus noch sicherer machen	F mit K sowie Bauabteilung	-	Identifizierte Probleme wurden behoben