

## Beschreibung der Aktionsfelder

### Inhalt

Vorbemerkung .....	1
1. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik .....	2
2. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung.....	3
3. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung .....	5
4. Studienwahl, Karriere- und Personalentwicklung.....	7
5. Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie .....	10
6. Organisationskultur .....	12
7. Forschung, Lehre und Studium.....	14
8. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt .....	15

### Vorbemerkung

Die übergeordneten Gleichstellungsziele der HTW Berlin sind die Herstellung substantieller Chancengleichheit für Frauen und Männer, Antidiskriminierung sowie die Wertschätzung von Vielfalt/ Diversität. Leitgedanke der Hochschul- und Personalpolitik sind die Förderung der sozialen Durchlässigkeit und die Vermeidung von Ausschlussmechanismen mit dem Ziel der umfassenden Aktivierung des Potentials aller Hochschulangehörigen.

Die Chancengleichheitspolitik der HTW Berlin beseitigt Zugangsbarrieren, schafft für alle die gleichen Startbedingungen und eröffnet neue Möglichkeiten für Benachteiligte, um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen (gezielte Vorteilsgewährung). Zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter setzt die HTW Berlin auf die Doppelstrategie von Frauenförderung im Sinne von Affirmative Action 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.

Mit ihrer neuen Antidiskriminierungsrichtlinie hat die HTW Berlin die Weichen gestellt für eine konsequente Politik der Antidiskriminierung. Damit wird den berechtigten Ansprüchen aller von gesellschaftlicher Diskriminierung betroffener Gruppen auf Gleichbehandlung und umfassende (soziale) Inklusion Rechnung getragen. Hierbei wurde die Gleichstellungsstrategie

der HTW Berlin als ein eigenständiges Handlungsfeld gestärkt, so dass sich die Geschlechtergleichstellungs- und die Antidiskriminierungsstrategie zukünftig bestmöglich ergänzen.

Die Gleichstellungspolitik der HTW Berlin ist nach Handlungsfeldern systematisiert. Diese sind weitgehend identisch mit den Aktionsfeldern, die der folgenden Darstellung zugrunde liegen.

## **1. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik**

Die Erfüllung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags ist an der HTW Berlin umfassend strukturell wie personell sowie nachhaltig abgesichert.

*Richtlinien der HTW Berlin:* 2018 trat die **Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter** der HTW Berlin 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. Diese Satzung wurde im Akademischen Senat mit hoher Zustimmung beschlossen und von der Senatskanzlei Wissenschaft bestätigt. 2020 trat die **Antidiskriminierungsrichtlinie** der HTW Berlin in Kraft. Diese wurde mit breiter interner Beteiligung erarbeitet und von der Hochschulleitung verabschiedet. Neben den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Diskriminierungsmerkmalen gelten auch eine chronische Erkrankung, der soziale Status sowie Familienverantwortung als Diskriminierungsmerkmale. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird als eine Form der Diskriminierung definiert und verboten. In der Richtlinie verpflichtet sich die Hochschule zudem, alle offiziellen Regelungen und Dokumente dahingehend zu überprüfen, ob sie dem Antidiskriminierungsgebot entsprechen und andernfalls mittelbare Diskriminierung zu beheben. Darüber hinaus wird gemäß dem Prinzip des Gender Mainstreaming in alle hochschulinternen Richtlinien die gleichstellungspolitische Perspektive integriert: in das **Leitbild** der HTW Berlin (seit 1999), die **Forschungsstrategie** (seit 2012), die **Grundsätze und Richtlinien für die Durchführung von Berufungsverfahren** (seit 2013), den **Hochschulentwicklungsplan** (aktuell 2020-2025), die **Berufungsordnung** (2018 vom Akademischen Senat der HTW Berlin beschlossen) und das **Personalentwicklungskonzept** (2019).

*Verantwortung der Hochschulleitung:* Gleichstellung ist als Führungsaufgabe dem Geschäftsbereich des Präsidenten zugeordnet. Gleichstellungsthemen werden in der Hochschulleitung sowie im Koordinierungskreis (Hochschulleitung und Dekan\_innen) besprochen.

*Zentralreferat:* Frauenförderung und Chancengleichheit sind an der HTW Berlin als strategische Aufgabe zentral verankert. Im Zentralen Referat für Frauenförderung & Gleichstellung sind unter der Leitung der hauptberuflichen Frauenbeauftragten derzeit drei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit eigenen Arbeitsschwerpunkten tätig. Diese sind: 1) Angebote zur Integration von Gender und Diversity in Lehre und Forschung; 2) die Förderung von Frauen- und von Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften; 3) die Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

*Frauenbeauftragte:* Entsprechend dem Berliner Hochschulgesetz (BerLHG) und dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) werden die hauptberufliche Frauenbeauftragte, ihre zwei Stellvertreterinnen sowie die nebenberuflichen Frauenbeauftragten – insgesamt 19 Hochschulangehörige – an allen ihren Bereich betreffenden Gremien, Prozessen und Entscheidungen der Hochschule beteiligt. Im Rahmen der monatlichen Plena, der jährlichen Klausurtagung und der jährlichen Fachfortbildung tauschen die Amtsträgerinnen Informationen aus, diskutieren aktuelle Themen und stimmen gemeinsame Strategien ab. Die Wahrnehmung ihres Amtes wird den nebenberuflichen Frauenbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen durch Lehrdeputatsermäßigungen (vier Stunden für Professorinnen, zwei Stunden für professorale Stellvertreterinnen), Aufwandsentschädigungen (bei Studentinnen 40 bzw. 20 Stunden pro Monat Vergütung, angelehnt an die Bezahlung studentischer Hilfskräfte) sowie Arbeitszeitaufstockungen oder -reduzierungen (bei Laboringenieurinnen und Verwaltungsmitarbeiterinnen) ermöglicht.

*Gleichstellungsetats:* Die hauptberufliche Frauenbeauftragte sowie die nebenberuflichen Frauenbeauftragten verfügen über jährliche Etats, um Maßnahmen in den verschiedenen Handlungsfeldern zu finanzieren. Dadurch wird die Entwicklung und Umsetzung dezentraler Strategien gefördert, die gezielt in den Fachbereichen und Zentraleinrichtungen wirken. Es werden bspw. Veranstaltungen für verschiedene Zielgruppen wie Eltern oder Mitarbeiterinnen finanziert, Vernetzungen organisiert, die Teilnahme von Studentinnen an überregionalen Sommer-Universitäten gefördert und die berufliche und fachliche Weiterbildung einzelner Mitarbeiterinnen unterstützt. Der Jahresgesamtetat beträgt derzeit 44.000 Euro.

## **2. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung**

Implementiert wurden die folgenden Controlling-Instrumente, welche die HTW Berlin als lernende Organisation stärken und ihre Organisationsentwicklung unterstützen:

- Gleichstellungskonzept mit qualitativen wie quantitativen Gleichstellungszielen, differenziert nach Handlungsfeldern (s.u.)
- Jährlicher Datenbericht der hauptberuflichen Frauenbeauftragten in Kooperation mit der Personalabteilung sowie dem Zentralen Referat für Hochschulentwicklung und Qualitätsmanagement an alle Gremien der Akademischen Selbstverwaltung (s.u.)
- Jährliche Berichterstattung der hauptberuflichen und nebenberuflichen Frauenbeauftragten an die Hochschul- bzw. Fachbereichsleitung: Umsetzungsstand der Ziele, die im zentralen Gleichstellungskonzept und in den Gleichstellungskonzepten der Fachbereiche und der Zentraleinrichtung Fremdsprachen formuliert wurden, sowie Verwendung der Chancengleichheitsmittel
- Beantragung der Chancengleichheitsmittel für das Folgejahr durch die Fachbereiche sowie die Zentraleinrichtung für Fremdsprachen

*Gleichstellungskonzepte und -berichte:* Ein zentrales Instrument zur Steuerung der Gleichstellungsaktivitäten der HTW Berlin sind die Gleichstellungskonzepte. Diese werden sowohl für die gesamte Hochschule als auch für die Fachbereiche sowie die Zentraleinrichtung Fremdsprachen erstellt, mit einem Geltungszeitraum von jeweils fünf Jahren. Sie fungieren als Zielvereinbarung sowie als Selbstverpflichtung. In ihren aktuellen Gleichstellungskonzepten verpflichtet sich die HTW Berlin u.a. auf folgende Gleichstellungsziele: die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses für die HAW-Professur, einen ausgeglichenen Anteil von Frauen an den Leitungspositionen in der Verwaltung sowie keine Entgeltdiskriminierung nach Geschlecht bei den Professuren und Tarifbeschäftigten. Wo möglich und sinnvoll, werden die formulierten Ziele und Maßnahmen mit Kennzahlen unterlegt. Auf diese Weise gelingt es, Probleme zu identifizieren, diese auf verschiedenen Ebenen zu bearbeiten und die zentralen und dezentralen Gleichstellungsaktivitäten zu verzahnen. Ebenso wie die Planung wurde die Berichterstattung institutionalisiert. Letztere erfolgt jährlich durch die hauptberufliche Frauenbeauftragte sowie die nebenberuflichen Frauenbeauftragten und die Dekanate gegenüber der Hochschulleitung.

*Erhebung und Auswertung von Statistiken:* Handlungserfordernisse sowie Gleichstellungserfolge zeigen sich u.a. in Daten und Zahlen. Daher kommt diesen eine zentrale Steuerungsfunktion zu. Unter der Leitung der hauptberuflichen Frauenbeauftragten werden jährlich Daten zur Gleichstellung aufbereitet, ausgewertet und in einem Bericht veröffentlicht. Dies gilt insbesondere für die Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren, für die sich die Hochschule bis 2025 auf Zielzahlen verpflichtet hat.

Zudem wird derzeit ein *hochschulinternes Finanzverteilungsmodell* entwickelt, welches die Fachbereiche u.a. für die Erfüllung des Gleichstellungsziels der Erhöhung der Frauenquote bei den Professuren materiell belohnt. Auf diese Weise soll stärker als bisher der Tatsache Rechnung getragen werden, dass die Fachbereiche mit ihrem Entscheiden und Handeln sicherstellen, dass die Leistungsziele aus dem laufenden Hochschulvertrag „Brain City Berlin. Engagiert – Exzellent – International“ (2018-2022) erfüllt werden. Denn davon hängt ein Teil der Finanzierungsbeträge des Landes an die Hochschule ab.

Einen Schwerpunkt in der Organisationsentwicklung legt die HTW Berlin seit 2016 auf die *Herstellung von Entgeltgleichheit*. In zwei Teilprojekten wurden die Leistungsbezüge und Berufungszulagen in der W2-Besoldung der Professor\_innen sowie die Grundentgelte bei den Tarifbeschäftigten überprüft. 2019 wurde die HTW Berlin von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Durchführung des Prüfverfahrens eg-check.de zertifiziert.

Die Steuerungsgruppen beider Teilprojekte konstatierten einen Handlungsbedarf, um das Ziel einer diskriminierungsfreien Leistungsbesoldung bzw. eines diskriminierungsfreien Entgelts zu erreichen. Unabhängig von diesem Projekt war die HTW Berlin von Seiten der Senatskanzlei Wissenschaft aufgefordert, sich eine neue Leistungsbezügeordnung für die W2-Besoldung

der Professor\_innen zu geben. Das neue Regelwerk wurde mit dem Instrumentarium von eg-check.de auf diskriminierende Effekte hin überprüft und das zuständige Gremium entsprechend beraten, worin sich die Nachhaltigkeit des Prüfprojekts zeigt. Im Bereich der Tarifbeschäftigten wurden im März 2019 andere zertifizierte Organisationen, eine Expertin des BMFSFJ sowie Gewerkschaftsvertreter\_innen zu einem Fachdialog eingeladen. Im Februar 2020 wurde ein interner Workshop mit Personalleitung, Personalrat und hauptberuflicher Frauenbeauftragter durchgeführt. Beide Veranstaltungen hatten zum Ziel, den organisationalen Handlungsspielraum auszuloten. Im Ergebnis werden HTW-intern die folgenden weiteren Schritte geprüft:

- Erstellung von Muster- bzw. Gruppen-Tätigkeitsbeschreibungen.
- Standardmäßige Durchführung von Arbeitsplatzbegehungen und Stelleninterviews, in welche neben der zuständigen Führungskraft die\_der jeweilige Stelleninhaber\_in einbezogen wird.
- Erstellung eines Soll-Organigramms, um die zukünftigen Bedarfe einer modernen Verwaltung realistisch abbilden und gegebenenfalls notwendige Höhergruppierungen bei der Haushaltsplanung berücksichtigen zu können. Eine entsprechende Regelung ist im Personalentwicklungskonzept der HTW Berlin (ebd. S. 6) enthalten.

### **3. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung**

Substanzielle Chancengleichheit im Bereich der Personalbeschaffung und der Stellenbesetzung orientiert sich an der HTW Berlin an dem Doppelziel, a) den Frauenanteil dort zu erhöhen, wo sie unterrepräsentiert sind, sowie b) der Segregation von Arbeit nach Geschlecht entgegenzuwirken, indem Geschlechterstereotypisierungen von Berufen und Fächern angegangen werden. Zur Erreichung dieses Doppelziels werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- An allen Stellenbesetzungen werden die zuständigen Frauenbeauftragten von der Ausschreibung der Stelle bis zu ihrer Besetzung entlang eines mit der Personalabteilung vereinbarten Verfahrens beteiligt.
- Alle Stellen werden grundsätzlich (hochschul-)öffentlich ausgeschrieben und in geschlechtergerechter Sprache abgefasst. Sie enthalten eine Passage zu Gleichstellung, Diskriminierungsfreiheit sowie flexiblen Arbeitszeiten. Sie verweisen auf das Bestreben der HTW Berlin, den Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und darauf, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

Die Chancengleichheitsmaßnahmen der HTW Berlin im Bereich Personalbeschaffung adressieren grundsätzlich drei Zielgruppen: 1) Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, 2) akademische Mitarbeiterinnen, 3) Professorinnen.

Bei der Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich und bei Professuren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert und/oder das Bewerberinnenpotential noch niedrig ist, werden die Ausschreibungen zusätzlich gezielt – zentral wie dezentral gesteuert – über Netzwerke verbreitet. Alle Stellen in den Wirtschaftswissenschaften werden über das seit 2000 an der HTW Berlin angesiedelte Ökonominnen-Netzwerk *efas* verbreitet (ca. 340 Mitglieder). In den Ingenieurwissenschaften werden die Stellenportale des Vereins Deutscher Ingenieure VDI, des Deutschen Ingenieurinnenbundes dib und des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS genutzt. Die Mitglieder von Berufungskommissionen sind aufgefordert, ihre fachspezifischen Netzwerke zu nutzen, um insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Stellen/Professuren aufmerksam zu machen. Diese Anforderung wurde auch in die Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche aufgenommen.

Bis 2018 wurden Stellen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs vor allem über Frauenförderprogramme des Bundes und der Länder (Professorinnenprogramm) und über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) geschaffen. Aus beiden Programmen wurden – gegenfinanziert aus Haushaltsmitteln der HTW Berlin – mittels Stipendien und Stellen in den letzten drei Jahren 8 Promovendinnen und eine Postdoc-Wissenschaftlerin materiell gefördert und mit Workshops, Informationsveranstaltungen sowie Einzelberatungen ideell unterstützt.

Mit dem aktuellen Hochschulvertrag „Brain City Berlin. Engagiert – Exzellent – International“ zwischen dem Land Berlin und den staatlichen Hochschulen (Laufzeit 2018 bis 2022) erhält die HTW Berlin erstmals die Mittel für den Aufbau eines haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbaus. Details zur Umsetzung wurden im „Einsatzkonzept wissenschaftlicher Mittelbau“ geregelt. Bis 2022 werden insgesamt 60 neue wissenschaftliche Stellen (Vollzeit-äquivalente) an den Fachbereichen eingerichtet, davon 39 befristete Qualifikationsstellen und 21 unbefristete Funktionsstellen. In den ersten drei Jahren wurden 23 Promotionsstellen und 14 Dauerstellen besetzt. Während Frauen bei der Besetzung von Promotionsstellen unterdurchschnittlich zum Zuge kamen (Frauenanteil Bewerbungen: 45 %, Frauenanteil Stellenbesetzungen: 37 %), wurden sie bei der Besetzung von Dauerstellen überdurchschnittlich (Frauenanteil Bewerbungen: 47 %, Frauenanteil Stellenbesetzungen: 64 %) berücksichtigt. Die Ursachen für diese Befunde werden derzeit analysiert.

Im Vergleich zu 2017 konnte der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau bis 2020 nicht erhöht werden, er liegt konstant bei 40 %. Dass hierfür längere Zeiträume notwendig sind, zeigt sich an den Professuren. Hier konnte der Frauenanteil seit 2009 bis 2020 von 21 % auf 31 % erhöht werden. Dies ist auf die folgenden Maßnahmen zurückzuführen:

- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Fachhochschulprofessur: jährliche Informationsveranstaltung in Kooperation mit den anderen großen Berliner Fachhochschulen sowie Einzelberatungen,

- Kooperation mit Personaldienstleistungsunternehmen bei ausgewählten Berufungsverfahren: gezielte Ansprache potentieller Kandidatinnen,
- Beteiligung an landes- und bundesweiten Förderprogrammen für vorgezogene Nachfolgeberufungen und Regelberufungen für Frauen (Berliner Chancengleichheitsprogramm, Professorinnenprogramme I, II und III),
- Verbindliche Zielzahlen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren bis 2025 sowie jährliche Berichtspflicht der hauptberuflichen Frauenbeauftragten zum Umsetzungsstand,
- Qualitätssicherung bei Berufungsverfahren durch Gleichstellungsstandards: Berufungskommissionen werden geschlechtsparitätisch zusammengesetzt, der Gruppe der Professor\_innen müssen auch Frauen angehören; in Fachbereichen, in denen Frauen bei Professuren unterrepräsentiert sind, sind alle Frauen, die die formalen Voraussetzungen nach BerlHG §100 erfüllen, zu einer Probevorlesung einzuladen, jedoch mindestens ebenso viele Frauen wie Männer; haben sich in der ersten Ausschreibungsrunde keine oder zu wenige geeignete Kandidatinnen beworben, muss eine Wiederholungsausschreibung erfolgen.

Der Qualitätssicherung geschlechtergerechter Berufungsverfahren dient auch eine im Jahr 2020 durchgeführte Auswertung von 43 Berufungsverfahren, die zwischen dem Wintersemester 2014/15 bis zum Sommersemester 2019 durchgeführt worden sind. Die mittlerweile vorliegenden Befunde, u.a. zu Bewerber\_innenzahl, Dauer von Berufungsverfahren, Berufungslisten und Erfolgsquote nach Geschlechtszugehörigkeit, sollen im nächsten Schritt ausgewertet und neue Maßnahmen im Rahmen einer über das Professorinnenprogramm III geförderten Projektstelle entwickelt und realisiert werden.

#### **4. Studienwahl, Karriere- und Personalentwicklung**

Die HTW Berlin hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil der Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in Fächern mit einer Unterrepräsentanz von Frauen zu erhöhen und sicherzustellen, dass sich in den Leitungspositionen in der Verwaltung der Frauenanteil bei den Beschäftigten abbildet.

##### ***Studentinnen***

Bei der Zielgruppe der Studentinnen verfolgt die HTW Berlin zwei Hauptstrategien. Die erste Strategie richtet sich auf strukturelle Veränderungen: Das Studienangebot wird so gestaltet und beworben, dass sich auch weibliche Studieninteressierte davon angesprochen fühlen. Ein Leuchtturmprojekt, das nach wie vor auf andere Fächer im Bereich der Informatik ausstrahlt, ist der im Wintersemester 2009/10 eingeführte Frauenstudiengang „Informatik und Wirtschaft“. Nach diesem Vorbild wird derzeit die Einrichtung eines Frauenstudiengangs

Elektrotechnik geprüft. Weiter gehört zu dieser Strategie das Einrichten innovativer interdisziplinärer Studiengänge, z.B. IT-Sicherheitsmanagement sowie Angewandte Informatik mit dem Schwerpunkt Gesundheitsinformatik (beide Fachbereich 4 „Informatik, Kommunikation und Wirtschaft“).

Die zweite Strategie – der personelle Ansatz – richtet sich auf die Förderung von Studentinnen entlang der drei Phasen des Student Life Cycle: Akquise von Schülerinnen, Unterstützung von Studentinnen, Erleichterung des Übergangs ins Berufsleben. Folgende Programme fördern den (MINT-)Nachwuchs **auf zentraler Ebene**:

**„Mädchen machen Technik“:** Dieses Schnupperstudium soll das Interesse von Schülerinnen an MINT-Themen und -Berufswegen befördern, Schülerinnen in ihrem individuellen Berufswahlprozess unterstützen und den Frauenanteil in MINT-Studiengängen erhöhen. Schülerinnen ab der 9. Klasse erhalten in den Herbstferien drei Tage lang Einblick in verschiedene technische Studiengänge und Fächer. Pro Jahr nehmen ca. 40 Schülerinnen an ca. 20 Veranstaltungen und Experimenten teil. Es beteiligen sich zunehmend mehr Lehrende mit eigenen Angeboten an diesem Projekt. 2018 wurde das 20-jährige Jubiläum des Schnupperstudiums gefeiert.

**Mentoringprogramm „ProfIT“:** In diesem zweisemestrigen Programm begleiten Mentorinnen aus Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen Bachelor- und Master-Studentinnen der Informatik-Studiengänge an der HTW Berlin. Im Berichtszeitraum waren insgesamt 60 Tandems aus Mentorin und Mentee aktiv.

**Career Service:** Die Mitarbeiterinnen des Career Service beziehen die spezifischen Belange und Lebenslagen von Frauen in ihre Einzelberatungen wie in ihre Gruppenangebote ein.

2020 wurde im Rahmen einer Veranstaltungsreihe für Gründerinnen der Workshop „Jobeinstieg und Berufsalltag von Frauen“ realisiert. Hier ging es ebenso um die strukturellen wie um die mentalen Hürden für Frauen im Job (Gender-Stereotype zur Gründungspersönlichkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und es wurden Lösungsansätze erarbeitet, wie die Teilnehmerinnen selbstbewusst mit den beschriebenen Situationen umgehen können.

**Start up-Kompetenzzentrum:** Die Gründungsförderung an der HTW Berlin wird weitestgehend aus ESF-Mitteln finanziert, wobei im Berichtszeitraum zwei Projekte realisiert wurden: „Sensibilisierung und Qualifizierung – Gründerförderung an der HTW Berlin“ sowie „Berliner Startup Stipendium“. Das erstgenannte Projekt bietet Gründungsinteressierten eine Kombination aus (Erst-)Beratungsleistungen, Workshop- und Vortragsreihen, Intensivcoaching sowie eLearning-Formaten. Ein besonderer Fokus liegt auf der Förderung gründungswilliger Frauen; eine Teilnehmerinnenquote von mindestens 50 % wird angestrebt und konnte in den Jahren 2018 sowie 2019 erreicht werden, 2020 lag sie bei 45 %. Das zweitgenannte Projekt finanziert im



Konsortium mit der Beuth-Hochschule und der Hochschule für Wirtschaft und Recht innovative Teamgründungen. Auch hier sind Frauen annähernd paritätisch vertreten: Von den geförderten 15 Teams mit insgesamt 38 Stipendiat\_innen sind 18 Frauen und 21 Männer.

Die für alle Hochschulangehörigen offene „Digitale Mittagspause“ fand im Juni 2020 zum Thema „Hürden für Frauen beim Gründen“ statt.

Im Rahmen des Projektes „Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive“ (QIO) fand im Oktober 2020 eine eintägige, virtuelle Gründerinnenkonferenz mit knapp 50 Teilnehmerinnen statt. Ziel des virtuellen Events war es, den interessierten Frauen Einblicke in den Berufsalltag von Gründerinnen zu geben.

**„HTW-Integra“:** Dieses DAAD-geförderte Programm unterbreitet Geflüchteten seit 2016 studienvorbereitende und -begleitende Angebote, darunter DSH-Vorbereitungskurse, Informationen zum Studium an bundesdeutschen Hochschulen, Unterstützung bei der Bewältigung der formalen Hürden bei der Immatrikulation sowie Vernetzung der Studierenden. Bis 2020 hatte das Programm 150 Teilnehmende. Eine anfangs nicht leicht zu erreichende Zielstellung war, mit dem Programm auch Frauen zu erreichen. Im Wintersemester 2020/21 verzeichnete das Programm einen Erfolg: Frauen stellten erstmalig mehr als die Hälfte der Teilnehmenden, wobei sich die pandemiebedingte Online-Lehre als Vorteil für jene erwies, die ihr Studium mit Familienverantwortung vereinbaren müssen.

**„Studium für Frauen mit Fluchterfahrung“:** 2019 bis 2020 wurde dieses QIO-Projekt mit dem Ziel durchgeführt, Frauen mit Fluchterfahrung beim Hochschulzugang und im Studium durch Informieren, Beraten und Empowern zu unterstützen. Neben dem Entwickeln konkreter Angebote ging es darum, diese Angebote bei der Zielgruppe bekannt zu machen und sich an einem fachlichen Austausch der Berliner Hochschulen zu beteiligen. Außerdem sollten die Öffnungsprozesse an der Hochschule für die Zielgruppe vorangebracht werden. Die Projektmitarbeiterin kooperierte eng mit dem Integra-Team.

### ***Nachwuchswissenschaftlerinnen***

Mit der Etablierung des akademischen Mittelbaus hat die HTW Berlin erstmalig die Chance, den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs zu entwickeln. Laut Altersstrukturanalyse 2020 bis 2031 auf Grundlage des Geschäftsverteilungsplans der HTW Berlin beträgt der Gesamtumfang der neu zu besetzenden Professuren aufgrund der ruhestandsbedingten Austritte bis 2031 41 %. Aus den erforderlichen Neubesetzungen ergeben sich Chancen für das Gleichstellungsziel der Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren. Voraussetzung hierfür ist die systematische Personalentwicklung. Deren Grundlagen hat die HTW Berlin in einem Personalentwicklungskonzept festgelegt, das laut Hochschulvertrag auszuarbeiten und der Senatskanzlei Wissenschaft 2019 vorzulegen war.

Mittlerweile wurde in der Zuständigkeit der Personalabteilung der HTW Berlin ein umfangreiches Weiterbildungsangebot zu überfachlichen Schlüsselqualifikationen für Promovendinnen, Drittmittelbeschäftigte und sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen etabliert. Frauenspezifische Angebote werden im Rahmen der Anlaufstelle für Nachwuchswissenschaftlerinnen der HTW Berlin, z.B. für Promotionsinteressentinnen, realisiert.

Des Weiteren hat die HTW Berlin mit Vorarbeiten begonnen, die dazu beitragen sollen, dass mehr Kandidatinnen als bislang die Berufungsanforderungen lt. §100 des Berliner Hochschulgesetzes erfüllen. Insbesondere die Nachqualifizierung bei fehlender Lehr- oder Praxiserfahrung ist erforderlich. Erste Vorüberlegungen für ein frauenspezifisches Pilotvorhaben „Tandem-Programm“ existieren, bei dem sich die Programmteilnehmerinnen zwischen Unternehmens- und Hochschulkontext hin und her bewegen, um die noch erforderlichen Qualifikationen für eine HAW-Professur zu erlangen.

### **Verwaltungsmitarbeiterinnen**

Mit einem Anteil von 57 % sind Frauen unter den Beschäftigten in Technik und Verwaltung der HTW Berlin gut vertreten. Dies gilt seit einigen Jahren auch für die Leitungspositionen mit einem Frauenanteil, der sich zwischen 33 % und – wenn auch die kleineren Organisationseinheiten wie die Zentralreferate mitgerechnet werden – 50 % bewegt. In den nächsten fünf Jahren stehen aus Altersgründen zahlreiche Nachbesetzungen an. Ziel ist es, diesen Generationswechsel so zu gestalten, dass der Frauenanteil insgesamt sowie insbesondere bei den Führungspositionen gehalten wird. Weiter sollen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für die weiblichen Beschäftigten in der Verwaltung geschaffen werden. Dies soll unter Mitwirkung der Frauenbeauftragten mittels einer transparenten Nachfolgeplanung inkl. der Identifizierung und Weiterbildung geeigneter Nachfolgerinnen erreicht werden. Darüber hinaus prüft und realisiert die Personalabteilung im Zuge von Umstrukturierungen in Abteilungen mit Verwaltungsaufgaben die Aufwertung sowie die Höhergruppierung von Tätigkeiten (z.B. ganzheitliche Sachbearbeitung im Allgemeinen Studierendenservice, Teamleitungen in der Haushaltsabteilung). Hiervon profitieren insbesondere weibliche Beschäftigte, die mehrheitlich solche Aufgaben wahrnehmen.

### **5. Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie**

Die HTW Berlin fasst die Berücksichtigung der Belange von Studierenden und Beschäftigten mit Familie als eine zentrale Voraussetzung für das Ziel der Chancengleichheit auf. Demgemäß wurde in der seit 2020 geltenden Antidiskriminierungsrichtlinie die Verantwortung für Kinder und zu pflegende Angehörige als Diskriminierungsmerkmal aufgenommen. Als Standard einer familiengerechten Hochschule gelten der HTW Berlin:

- ein breites Beratungsangebot,
- eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung,
- die Bereitstellung relevanter Informationen,

## Wiederholungsbewerbung der HTW Berlin für das Total E-Quality Prädikat 2021

### Beschreibung der Aktionsfelder

- familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen,
- für das Thema Vereinbarkeit sensibilisierte Führungskräfte sowie
- Unterstützungsangebote bei der Übernahme von Pflegeverantwortung.

Viele, zunächst im Rahmen von Sonderprogrammen entwickelte, zentrale und dezentrale Angebote sind mittlerweile dauerhaft in der Hochschule verankert:

*Familienbüro:* Die zentrale Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte, die Familienverantwortung wahrnehmen – angesiedelt in der Personalabteilung – ist das Familienbüro. Es unterstützt die Hochschule dabei, in allen Bereichen familiengerechter zu werden und vertritt die HTW Berlin in lokalen wie bundesweiten Netzwerken (Berliner Netzwerk „Familie in Hochschule und Wissenschaft“ und Best Practice Club „Familie in der Hochschule“).

*Kinderbetreuung:* Die HTW Berlin unterhält an beiden Standorten Kinder- und Familienzimmer und bietet dort in Kooperation mit der Agentur „Die Kinderwelt GmbH“ eine Notbetreuung für Kinder von Hochschulangehörigen an. In Zusammenarbeit mit dem externen Dienstleister „voio GmbH“ werden virtuelle und reale Events für Kinder und Familien in den Ferien und in Zeiten von Corona angeboten. Diese Angebote ergänzen das Betreuungsangebot der im Oktober 2014 in Kooperation mit dem Studierendenwerk Berlin eröffneten „Kita an der HTW Berlin“. Über die Onlineplattform „sofatutor“ haben die Beschäftigten die Möglichkeit, schulische Nachhilfe für ihre Kinder zu erhalten.

*Öffentlichkeitsarbeit und Informationsmaterialien:* Auf den Webseiten der HTW Berlin werden relevante und verständliche Informationen zum Thema Vereinbarkeit für die verschiedenen Zielgruppen bereitgestellt.

*Familiengerechte Studienorganisation und Lehrformate:* Studierende der HTW Berlin mit Familienverantwortung können verschiedene Angebote zum Nachteilsausgleich und zur Verbesserung der Studienbedingungen in Anspruch nehmen: Beurlaubung angelehnt an das Bundeselternzeitgesetz, Teilzeitstudium, bevorzugte Kursbelegung und alternative Prüfungsformen. Im Zuge der Digitalisierung der Lehre werden vermehrt E-Learning-Angebote erstellt, die auch die Vereinbarkeit für Studierende und Lehrende mit Familienaufgaben verbessern. Um innovative digitale Formate zu erproben, werden jährlich hochschuleigene Mittel in einem Antragsverfahren vergeben (Lehrinnovationsfonds). Das Einzelvolumen geförderter Vorhaben beträgt maximal 20.000 Euro bei einem Förderzeitraum von höchstens zwölf Monaten.

*Familiengerechte Arbeitsbedingungen:* Beschäftigte der HTW Berlin 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. Eine Dienstvereinbarung zu Telearbeit berücksichtigt die Belange von Beschäftigten mit Familienaufgaben besonders. Während der *Lockdowns* wurde allen Beschäftigten das Arbeiten im Homeoffice gewährt. Die ausgeprägte zeitliche und

räumliche Flexibilität, die für die Beschäftigten damit verbunden ist, soll auch nach der Corona-Sondersituation gegeben sein. Hierzu wird seit 2020 eine Dienstvereinbarung zu mobilem Arbeiten verhandelt, die für alle Hochschulangehörigen – unabhängig von Familienverantwortung – gelten wird.

*Pflege:* Dem an Bedeutung gewinnenden Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird Rechnung getragen, indem Beratungsangebote bereitgestellt bzw. vermittelt werden.

## **6. Organisationskultur**

Die HTW Berlin verankert ihre Gleichstellungsziele und -erfolge nach innen und stellt sie nach außen dar. Sie engagiert sich für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und diskriminierungsfreie Fachkulturen in ihren Studiengängen. Sie versteht sich als eine offene Hochschule und bekennt sich in ihrem aktuellen Hochschulentwicklungsplan unter dem Schlagwort *Diversity* zur Anerkennung, Wertschätzung und konstruktiven Auseinandersetzung mit unterschiedlichen biografischen Hintergründen und Lebenssituationen, zu einem großen Engagement im Bereich der Gleichstellung, zur Inklusion von Menschen mit Behinderung und zur Förderung des internationalen und interkulturellen Austausches.

In ihrer Satzung zur Chancengleichheit der Geschlechter verpflichtet sich die HTW Berlin zu einer geschlechtergerechten (Bild-)Sprache sowie einer angemessenen Repräsentation der Geschlechter. Berücksichtigung findet dieser Grundsatz beispielsweise in den Beiträgen, die auf der Internetstartseite der Hochschule unter „Aktuelles“ veröffentlicht werden. Hier achten die Verantwortlichen darauf, dass z.B. männliche wie weibliche Hochschulangehörige mit ihren Projekten ausgeglichen vertreten sind. Auch die Internetauftritte der Fachbereiche bilden die Vielfalt von Studierenden und Lehrpersonen ab. Zur Umsetzung einer geschlechtergerechten (Bild-)Sprache existieren Empfehlungen. Das Zentrale Referat Frauenförderung & Gleichstellung berät anlassbezogen zum Thema und führt regelmäßig Weiterbildungen durch.

*Verankerung nach innen:* Öffentlichkeitsarbeit zu den Gleichstellungsmaßnahmen und den dahinterstehenden Zielen wird mittels Web- und Printmedien betrieben. Das Zentralreferat für Frauenförderung & Gleichstellung schafft mit verschiedenen Kampagnen (z.B. Plakatserie zu den Handlungsfeldern der Frauenbeauftragten, Postkartenbuch zu geschlechtergerechter Sprache) Aufmerksamkeit für die Themen und Handlungsfelder im Bereich Chancengerechtigkeit. Hinzukommen Flyer und Plakate zu den verschiedenen Projekten (z.B. Familienbüro, Gender- und Diversity-Trainings für Studierende, Ökonominen-Netzwerk efas, MINT-Angebote für Schülerinnen).

Die Frauenbeauftragten nutzen Anlässe wie den Internationalen Frauentag am 8. März, um die Leistungen der weiblichen Hochschulangehörigen sichtbar und auf gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf aufmerksam zu machen. Auch die Hochschulleitung und die Pressestelle wählen solche Anlässe, um Frauenförderung und Gleichstellung zu thematisieren (z.B.

Grußnote aus dem Präsidium an die weiblichen Hochschulangehörigen sowie Gestaltung der TOP-News auf der Homepage zum 8. März).

Alle weiblichen Hochschulangehörigen werden zur jährlichen Frauenversammlung einladen. Hier berichtet die Frauenbeauftragte von ihren Aktivitäten und steht mit ihren Mitarbeiterinnen zum Austausch zur Verfügung. Zudem wird jedes Jahr ein anderes Schwerpunktthema diskutiert, z.B. Entgeltgerechtigkeit, Antifeminismus, die Vereinbarkeit von Berufungstätigkeit und Sorgearbeit unter den Bedingungen der *Lockdowns*.

In den dezentralen Bereichen laden die nebenberuflichen Frauenbeauftragten semesterweise im Rahmen von Mitarbeiterinnentagen zu Austausch und Vernetzung ein.

*Darstellung nach außen:* Um Gleichstellungserfolge sichtbar zu machen und sich als attraktive Hochschule für Mitarbeitende und Studierende zu positionieren, bewirbt sich die HTW Berlin um Auszeichnungen und veröffentlicht die Ergebnisse auf der Homepage: Total E-Quality 2002, 2005, 2008, 2011, 2015, 2018; European Digital Woman Award 2013; Zertifikat e-check.de 2019. Das Ergebnis der HTW Berlin im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten wird auf der Homepage der HTW Berlin veröffentlicht. Die Förderung von Gleichstellungsprojekten, z.B. aus dem Professorinnen-Programm sowie aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP), wird ebenfalls an den entsprechenden Stellen sichtbar gemacht.

In den MINT-Fächern engagiert sich die HTW Berlin für diskriminierungsfreie Fachkulturen. Beispielhaft sollen hier die Aktivitäten des **Fachbereichs 2 „Ingenieurwissenschaften – Technik und Leben“** erwähnt werden:

- 2019 wurde eine 2. Drittsemesterbefragung mit einem umfassenden Frageteil zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden durchgeführt, um insbesondere Lehrende für die Problematik zu sensibilisieren. Die Ergebnisse wurden im Fachbereich in verschiedenen Sitzungen vorgestellt und als Bericht veröffentlicht.
- Das Vorpraktikum in den BA-Studiengängen Maschinenbau und Fahrzeugtechnik wurde verkürzt, um insbesondere Frauen einen leichteren Zugang zu diesen Studiengängen zu ermöglichen.
- Zudem wurde ein Konzept für eine gemeinsame Studieneingangsphase der Bachelorstudiengänge erstellt, um Studienanfängerinnen studienübergreifend zu vernetzen.
- Die Marketingaktivitäten (u.a. Beteiligung an Messen und Info-Angebote für Schulen) wurden deutlich erhöht, u.a. mit dem Ziel, auch mehr Frauen für die Studiengänge zu gewinnen.
- Mithilfe einer externen Agentur wurde der Internetauftritt aller Studiengänge neugestaltet. Dabei wurde besonderer Wert auf eine gendersensitive Bild- und Textsprache gelegt.

Um der Situation von Queer- und Transpersonen gerecht zu werden, wurden 2018 an beiden Standorten der HTW Berlin mehrere Unisex-Toiletten eingerichtet. Zudem wurden die administrativen Vorgänge angepasst, um möglichst unbürokratisch auf Namensänderungen von nichtbinären und transgeschlechtlichen Personen reagieren zu können.

## **7. Forschung, Lehre und Studium**

Die Gleichstellungsarbeit an der HTW Berlin orientiert sich an Erkenntnissen der (hochschulbezogenen) Geschlechterforschung. Deshalb sind die Förderung der Geschlechterforschung – entsprechend der Möglichkeiten einer anwendungsbezogenen Hochschule – und der Genderkompetenz ein zentrales Aktionsfeld.

*Geschlechterforschung an der HTW Berlin:* Infolge der Spezifik der Fachkulturen ist Geschlechterforschung in den fünf Fachbereichen der HTW Berlin sehr unterschiedlich ausgeprägt. Im Fachbereich 5 „Kultur und Gestaltung“ gibt es einige Forschungsprojekte, die sich mit Gender und Diversity-Aspekten befassen, wie beispielsweise im Studiengang Kommunikationsdesign oder in der Museumskunde. Einzelne Wissenschaftler\_innen aus Fachbereich 3 berücksichtigen Gender-Aspekte in der Ökonomie in ihren Forschungen. In den Fachbereichen 1 und 2, in denen die ingenieurwissenschaftlichen Fächer angesiedelt sind, gibt es kaum Forschungen zu Geschlechterverhältnissen. An Fachbereich 4 mit vielen Informatikstudiengängen wird im Themengebiet Digitalisierung und Gesellschaft auch zu Genderthemen geforscht. Ein Arbeitsschwerpunkt des im Referat Frauenförderung & Gleichstellung angesiedelten Projekts „Gender und Diversity in Lehre und Forschung fördern“ liegt auf der Sensibilisierung der Angehörigen insbesondere der MINT-Fächer für Gender als Wissenschaftskategorie. Außerdem werden Veranstaltungen zur Sichtbarmachung und Vernetzung von Gender-Forscher\_innen an der HTW Berlin angeboten. Perspektivisch soll zudem die Verschiedenheit und Vielfalt der Fachbereiche systematischer für interdisziplinäre Lehr- und Forschungsprojekte genutzt werden.

*Ökonominnen-Netzwerk efas:* Das efas-Netzwerk existiert bereits seit 2000 an der HTW Berlin. Die Geschäftsstelle ist dem Zentralreferat Frauenförderung & Gleichstellung zugeordnet. Personell wird es von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin und einer studentischen Hilfskraft getragen. Ziel des Netzwerkes ist, die Frauen- und Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften zu fördern. Zu den mittlerweile fest verankerten Aktivitäten des Netzwerkes gehören eine jährliche Tagung mit einem aktuellen Themenschwerpunkt, die persönliche und virtuelle Vernetzung von Wissenschaftlerinnen, die Publikation von Newslettern und Tagungsberichten sowie die Verleihung des Nachwuchsförderpreises für herausragende Bachelor- und Masterarbeiten sowie Dissertationen auf dem Gebiet der ökonomischen Frauen- und Geschlechterforschung. Das Preisgeld stellt die HTW Berlin aus Haushaltsmitteln zur Verfügung. Seit Einführung des Preises wurden 20 junge Wissenschaftlerinnen ausgezeichnet.

*Gender in die Lehre:* Um das Angebot an Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversity-Bezug zu erhöhen, werden aus Landesfördermitteln Lehraufträge im Bereich der allgemeinwissenschaftlichen Ergänzungsfächer finanziert. Eine besondere Herausforderung stellt auch hier die Integration von Geschlechterthemen in ingenieurwissenschaftliche und Informatik-Studiengänge dar. Deshalb werden gezielt Lehraufträge zu Gender und Diversity in MINT-Fächern akquiriert. Das Themenspektrum umfasst u.a. Geschlechterbilder in der (Industrie-)Berufswelt, feministische Ökonomie sowie Gender in der Technikgestaltung. Die Lehraufträge aus BCP-Mitteln haben Themen lanciert, die mittlerweile fest im Programm der Studiengänge integriert sind und aus Haushaltsmitteln der Fachbereiche finanziert werden.

Im Zentralreferat Frauenförderung & Gleichstellung bearbeitet derzeit eine wissenschaftliche Mitarbeiterin das Projekt „Gender und Diversity in Lehre und Forschung fördern“. Ziel des Projekts ist es, die Gender- und Diversity-Kompetenzen der Hochschulmitglieder zu erhöhen und Genderthemen in Lehre und Forschung zu verankern. Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sind u.a. die Beratung und Schulung von Lehrenden, Studierenden und Multiplikator\_innen.

*Zielgruppe Studierende:* Kern der Arbeit mit Studierenden sind die seit 2015 regelmäßig stattfindenden Gender- und Diversity-Trainings, in denen Alltagserfahrungen und Handlungsansätze im Umgang mit Diskriminierung erarbeitet und Grundkenntnisse über Gender und Diversity als Wissenschaftskategorien vermittelt werden. Zudem werden Studierende bei der Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Seminar- und Abschlussarbeiten beraten.

*Zielgruppe Lehrende:* Für neu berufene Professor\_innen besteht mit dem Neuberufenenprogramm ein Weiterbildungsangebot zur didaktischen Qualifizierung. Gender- und Diversity-Aspekte werden in Form eines Moduls thematisiert, das kontinuierlich weiterentwickelt wird. Im weiteren hochschuleigenen Fortbildungsangebot für Lehrende werden Workshops zu gender- und diversitätsensibler Didaktik angeboten. Um Lehrende dabei zu unterstützen, Gender- und Diversity-Inhalte in ihre Lehrveranstaltungen zu integrieren, wurde ein Konzept zum „Co-Teaching“ entwickelt: Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin aus dem Projekt (= Gender- und Diversity-Expertin) bereitet in Absprache mit der Seminarleitung (= Fach-Expert\_in) eine Sitzung des Seminars vor, die beide gemeinsam abhalten.

*Zielgruppe Multiplikator\_innen:* Mitarbeitende im Bereich Qualität von Studium und Lehre und aus der Verwaltung werden bei konkreten Anliegen durch Beratung sowie durch Workshop-Angebote, etwa zur Umsetzung gendergerechter Sprache, unterstützt.

## **8. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**

Als offene Hochschule akzeptiert die HTW Berlin keine Form von Diskriminierung und Gewalt. Diesen Grundsatz bekräftigt die HTW Berlin auch in ihrer Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter von 2018 sowie in ihrer Antidiskriminierungsrichtlinie

von 2020. Letztere enthält eine Begriffsdefinition und regelt die Prävention von und den Umgang mit Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG), unter Berücksichtigung des Leitfadens „Beratung in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt für Frauenbeauftragte an Berliner Hochschulen“, der von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen 2016 herausgegeben wurde.

In der Antidiskriminierungsrichtlinie vorgesehen ist ein Antidiskriminierungsrat zwecks Vernetzung aller Schlüsselpersonen, die in Erst- und Verweisberatung und Beschwerdeverfahren eingebunden sind. Erst- und Verweisberatung leisten die Mitarbeiter\_innen der allgemeinen Studienberatung, insbesondere die Psychologin, der Personalrat, die hauptberufliche Frauenbeauftragte, die nebenberuflichen Frauenbeauftragten der Fachbereiche sowie der zentralen Organisationseinheiten, die Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Studierende, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten, die Mitglieder der Fachschaftsräte, des AstA sowie die studentischen Mitglieder der Fachbereichsräte. Der Präsident der HTW Berlin fungiert als Beschwerdestelle.

In der Antidiskriminierungsrichtlinie sind einschlägige Fortbildungsmaßnahmen verankert, insbesondere für Beratende und Führungskräfte.

Um die SDG betreffenden Regelungen der Antidiskriminierungsrichtlinie in eine gute Praxis zu überführen, die handelnden Personen zu professionalisieren, einen wirksamen Opferschutz sicherzustellen, Vorwürfen angemessen nachzugehen und effektive Präventionsmaßnahmen zu etablieren, wurde Ende 2020 - aus Haushaltsmitteln finanziert - die Zusammenarbeit mit einer externen Beratungsfirma begonnen. Präsident und Kanzler der HTW Berlin sowie Mitglieder des Antidiskriminierungsrats wirken an diesem Organisationsentwicklungsprozess mit.



## **Profil der HTW Berlin**

### **Eckdaten, Fächerspektrum und Selbstverständnis**

Die Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin ist die jüngste staatliche Fachhochschule im Land Berlin. Mit inzwischen ca. 70 Studiengängen ist sie eine der größten und vielfältigsten Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Deutschland. Fast 14.000 Studierende, 300 Professor\_innen, 800 zum Teil langjährige Lehrbeauftragte aus der betrieblichen Praxis, 170 wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen sowie 400 Beschäftigte in Service, Technik und Verwaltung arbeiten für Lehre und Forschung Hand in Hand. Das disziplinäre Spektrum der Hochschule reicht von den Ingenieurwissenschaften und der Informatik über die Wirtschafts- und Rechtswissenschaften bis hin zum Design und den Kulturwissenschaften. Diese Vielfalt nutzt die Hochschule für interdisziplinäre Zusammenarbeit, um ihre Studierenden auf entsprechende Erfordernisse ihres Berufslebens vorzubereiten und um in der Forschung innovative Lösungen für praktische Entwicklungsaufgaben insbesondere in den Praxisfeldern Energie, Gesundheit, Kultur- und Kreativwirtschaft sowie digitale Wirtschaft zu finden.

Seit 2009 ist die Hochschule auf zwei Standorte konzentriert: den Campus Treskowallee in Berlin-Karlshorst und den Campus Wilhelminenhof in Berlin-Oberschöneweide. Hier finden Studierende zeitgemäß ausgestattete Seminarräume, Werkstätten, Studios und Labore, in denen sie in kleinen Gruppen studieren und in selbstorganisierten Lern- und Projektgruppen zusammenarbeiten können. Für studierende Eltern steht an jedem Standort ein Familienzimmer zur Verfügung, das individuell genutzt werden kann und in dem auch die Not- und flexible Kinderbetreuung stattfinden, die das Betreuungsangebot der Kindertagesstätte der HTW Berlin flankieren. Um der Situation von Queer- und Transpersonen gerecht zu werden, wurden 2018 an beiden Standorten mehrere Unisex-Toiletten eingerichtet.

Die hohe Qualität des Studienangebots der HTW Berlin, das sowohl von Absolvent\_innen als auch von Arbeitgeber\_innen bestätigt wird, wird durch ein hochschuleigenes Qualitätsmanagement gesichert, für das die Hochschule als eine der ersten das Siegel der Systemakkreditierung erhalten hat. Gestützt auf eine moderne Infrastruktur, hat sich die HTW Berlin zudem auch zu einer besonders forschungsstarken Hochschule für angewandte Wissenschaften entwickelt, die sich damit als Mitglied der European University Association (EUA) qualifizieren konnte. Eng vernetzt mit Wirtschaft und Wissenschaft, Politik und Verwaltung sowie Kultur und Gesellschaft, ist die HTW Berlin eine gefragte Partnerin in der Forschung wie im hochschul-, wissenschafts- und gesellschaftspolitischen Diskurs.

Die HTW Berlin versteht sich als offene Hochschule. Sie engagiert sich in den Nachbarschaften ihrer Standorte und für die Entwicklung der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg. Sie setzt sich für eine bessere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung ein und bekennt sich zum Prinzip der Diversity, das heißt zur Anerkennung, Wertschätzung und konstruktiven Auseinandersetzung mit unterschiedlichen soziobiographischen Hintergründen.

2019 wurde die HTW Berlin von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Durchführung des Entgeltprüfverfahrens eg-check.de ausgezeichnet – als bundesweit erste Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

### **Gleichstellung: Entwicklungen der letzten Jahre unter Berücksichtigung des Selbstbewertungsinstrumentes**

Seit Mitte der 1990er Jahre zeichnet sich die HTW Berlin durch ein anerkannt großes Engagement im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter aus. 2008 wurde im Zuge der Bewerbung im Professorinnenprogramm I erstmals ein zentrales Gleichstellungskonzept erarbeitet und die vielfältigen Maßnahmen wurden in einen systematischen Zusammenhang gebracht. In den Folgejahren wurde dieses Gleichstellungskonzept auf zentraler wie dezentraler Ebene zum wichtigsten Strategiepapier für Gleichstellung an der HTW Berlin weiterentwickelt. Kern des Gleichstellungskonzepts sind acht operative Gleichstellungsziele, denen acht Handlungsfelder entsprechen:

1. die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren
2. die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses für die HAW-Professur
3. die Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern mit Unterrepräsentanz
4. ein ausgeglichener Anteil von Frauen an den Leitungspositionen in der Verwaltung
5. die Stärkung der Gremienbeteiligung von Frauen
6. eine familiengerechte Hochschule
7. die Förderung der fachbezogenen Geschlechterforschung sowie der Genderkompetenz in der Hochschule
8. Maßnahmen gegen (sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt.

Diese Ziele bzw. Handlungsfelder strukturieren auch die Gleichstellungskonzepte der Organisationseinheiten. 2020 wurden die Gleichstellungskonzepte der fünf Fachbereiche sowie der Zentraleinrichtung Fremdsprachen erstmals synchronisiert; sie gelten nun für einen übereinstimmenden Zeitraum von fünf Jahren, sodass nunmehr die zentralen und dezentralen Gleichstellungsaktivitäten noch besser als bislang verzahnt sind. Weitere Meilensteine für die strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule waren 2018 die Verabschiedung der Satzung für Chancengleichheit der Geschlechter durch den Akademischen Senat sowie 2020 die Verabschiedung der Antidiskriminierungsrichtlinie durch die Hochschulleitung. Letztere regelt auch die Prävention von und den Umgang mit Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, etabliert ein Beschwerdeverfahren gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz, berücksichtigt mittelbare Diskriminierung und formuliert einen Handlungsauftrag an die Hochschulleitung, diese gegebenenfalls zu beseitigen.

Die aktuelle Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation an der HTW Berlin belegt, dass die Gleichstellungsmaßnahmen die angestrebte Wirkung entfalten. Sie zeigt aber auch, dass sich erkennbare Veränderungen über einen längeren Zeitraum vollziehen, woraus sich für die Hochschule die Verpflichtung ergibt, auch zukünftig intensiv Frauenförderung und Gleichstellung zu betreiben.

*Professorinnenanteil:* Bis 2026 werden insgesamt 59 Professor\_innen in den Ruhestand gehen – das sind 20 % aller Professuren. Die notwendigen Neubesetzungen bieten die Chance, den Frauenanteil an den Professuren signifikant zu erhöhen. Hierfür wurden im aktuellen Gleichstellungskonzept Zielzahlen bis 2025 für die gesamte Hochschule und die einzelnen Fachbereiche festgelegt und im aktuellen Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule wurde festgeschrieben, zukünftig doppelt so viele Frauen wie Männer neu zu berufen.

Zur quantitativen Entwicklung erfolgt ein jährliches Monitoring; die hauptberufliche Frauenbeauftragte berichtet im Akademischen Senat und im Kuratorium über den Status quo. Im Vergleich zu

2018 lag 2020 der Frauenanteil bei den W-Professuren lediglich um einen Prozentpunkt höher. Dass der Frauenanteil bei den Studierenden lediglich um 7 % höher liegt als bei den Professuren, zeigt, wie ambitioniert das Ziel einer Hochschule mit Schwerpunkt auf ingenieurwissenschaftlichen und technischen Fächern ist, bis 2025 den Frauenanteil bei den Professuren auf 39 % zu erhöhen.

Um diese auch für die Hochschulfinanzierung relevante Zielquote zu erreichen, setzt die Hochschule Haushalts- und Drittmittel aus Bundes- und Länderprogrammen (Professorinnen-Programm und Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre) in erheblichem Umfang ein. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen sind die Umsetzung chancengerechter Berufungsverfahren, die aktive Ansprache von Bewerberinnen für MINT-Professuren (Einzelberatungen, Öffentlichkeitsarbeit, Kooperation mit Netzwerken) sowie vorgezogene Nachfolgeberufungen. Zukünftig wird die Hochschule mit der Kooperation mit externen Personaldienstleistern zur Gewinnung berufungsfähigen Personals neue Wege beschreiten. Dies wird auch zur kritischen Reflexion und Optimierung interner Prozesse beitragen.

*Wissenschaftlicher Mittelbau:* Das Land Berlin vereinbarte im Rahmen der Hochschulverträge mit seinen Hochschulen für angewandte Wissenschaften die Etablierung eines haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbaus im Umfang von ca. 60 Qualifikations- und Dauerstellen ab 2018 bis 2022. Hieraus ergeben sich erhebliche Chancen, den Frauenanteil in der Wissenschaft, vor allem in MINT-Fächern, zu erhöhen, u.a. durch die Entwicklung des eigenen berufungsfähigen Nachwuchses. Das vom Akademischen Senat der HTW Berlin im Wintersemester 2017/18 verabschiedete Gesamteinsatzkonzept wie auch die darauf aufbauenden Umsetzungskonzepte der Fachbereiche enthalten gleichstellungspolitische Vorgaben zur Durchführung der Stellenbesetzungen. Die Umsetzung dieser Konzepte wird mit Blick auf den Frauenanteil am aufwachsenden Mittelbau im Rahmen des Gleichstellungs-Monitorings fortlaufend überprüft. Die Ergebnisse der Stellenbesetzungen, die bis zum 31.03.2020 erfolgten, zeigen, dass die gleichstellungspolitischen Maßnahmen greifen: Von 13 Stellen wurden 9 Stellen mit Frauen besetzt, vier Stellen davon unbefristet, letztere ausschließlich mit Frauen.

Allerdings ist im Vergleich mit 2018 eine leichte Verringerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal in der Entgeltgruppe 13 zu verzeichnen: Während der Frauenanteil 2018 51 % betrug, lag er 2020 bei 49 %. Die HTW Berlin wird weiterhin die seit vielen Jahren etablierten Chancengleichheitsprogramme mit einem Eigenanteil aus Haushaltsmitteln nutzen, um Promotionsvorhaben von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern. Flankiert wird die finanzielle Förderung seit einigen Jahren durch exklusive Unterstützungsangebote für Wissenschaftlerinnen, wie z.B. Einzelberatung, überfachliche Seminare und Vernetzung.

*Studentinnen:* Der Frauenanteil an den Studierenden der HTW Berlin lag 2020 bei 40 %. Ein Erfolg ist, dass 2020 Absolventinnen- und Studienanfängerinnenanteil mit jeweils 39 % einander entsprechen. Die zentrale Gleichstellungsaufgabe besteht nach wie vor darin, mehr junge Frauen für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge zu gewinnen; sie zu halten, gelingt bereits vergleichsweise gut. Die Hochschule verfolgt hierzu ihren strukturellen und personellen Gleichstellungsansatz weiter. Nach dem Vorbild des vor zehn Jahren eingeführten, sehr erfolgreichen Frauenstudiengangs „Informatik und Wirtschaft“ wird derzeit die Einrichtung eines Frauenstudiengangs „Elektrotechnik“ geprüft. Weiter gehört zu dieser Strategie das Einrichten innovativer interdisziplinärer Studiengänge mit gesell-

schaftlichem Bezug, die erwiesenermaßen für Frauen attraktiver sind als die klassischen technikgeprägten Fächer. Zudem wird das hochschulweit verstärkt ausgebaute Studiengangmarketing gender- und diversitygerecht weiterentwickelt sowie das „Mädchen-machen-Technik-Projekt“ in Kooperation mit Berliner Schulen fortgesetzt.

*Frauen in Führungspositionen:* Derzeit sind 7 der 10 Dekan\_innen bzw. Pro-Dekan\_innen Frauen, das entspricht 70 %. Damit haben Professorinnen großen Einfluss auf die Entwicklungen ihrer Fachbereiche. Auf der nachgeordneten Leitungsebene waren 2020 12 Führungspositionen besetzt, davon 42 % mit Frauen. Die größeren Einheiten (Abteilung Technische Dienste, Zentraleinrichtung für Fremdsprachen, Hochschulbibliothek, Rechenzentrum) werden von Männern geleitet, abgesehen von der Personalabteilung. Die kleineren Einheiten (Zentrale Referate) werden mehrheitlich von Frauen geleitet. Der anstehende Generationswechsel wird gemäß Personalentwicklungskonzept der HTW Berlin genutzt, um Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Verwaltungsmitarbeiterinnen zu schaffen.

*Vereinbarkeit:* Seit Gründung des Familienbüros der HTW Berlin im Jahr 2011 sind vielfältige Maßnahmen umgesetzt worden, um Studierenden und Beschäftigten die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie zu ermöglichen. Meilensteine sind der Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Kindertagesstätte in Hochschulnähe, flexible Kinderbetreuung, Betreuung in Notsituationen) sowie flexible Formen der Arbeitszeitgestaltung, einschließlich der 2015 umgesetzten Möglichkeit der räumlichen Flexibilität durch Telearbeit. Mit der Verankerung des Familienbüros im Personalbereich seit Frühjahr 2018 wurde dieses Angebot dauerhaft gesichert.

*Kulturwandel durch Stärkung der Gender- und Diversitykompetenz:* Ein gelungener Kulturwandel hin zu Geschlechtergerechtigkeit ist daran ablesbar, inwieweit Gleichstellung zunehmend selbstverständlich bei allen Aktivitäten der HTW Berlin berücksichtigt wird. Eine Voraussetzung hierfür ist die Sensibilisierung der Hochschulmitglieder für Gender- und Diversity-Aspekte sowie die Vermittlung von Gender- und Diversity-Wissen. In den zurückliegenden drei Jahren wurden im Rahmen des Projekts „Gender und Diversity in Lehre und Forschung fördern“ verschiedene Formate – Trainings für Studierende, Co-Teaching für Lehrende, Genderconsulting für Antragstellende, Handreichungen zu Einzelfragen – entwickelt und durchgeführt. Der Erfolg des Projekts zeigt sich auch darin, dass sich zunehmend mehr Hochschulangehörige mit Beratungs- und Kooperationsanfragen an die zuständige Projektmitarbeiterin wenden.

*Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt:* Während der Schwerpunkt der Aktivitäten in diesem Handlungsfeld in den vergangenen Jahren auf der Identifizierung und Beseitigung von Gefahren- und Angsträumen auf dem Campus lag, wurde im Zuge der Umsetzung der Satzung für Chancengleichheit der Geschlechter sowie der Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin neu priorisiert: Zukünftig etabliert die Hochschule Prozesse, die einen betroffenengerechten Umgang mit Vorfällen, die als grenzverletzend wahrgenommen werden, sicherstellen. Zudem werden allen Hochschulmitgliedern Schulungsangebote unterbreitet und Führungskräfte aufgrund ihrer besonderen Verantwortung explizit adressiert.