

# Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

## Gleichstellungskonzept 2025-2029

Der Aktionsplan Frauenförderung und Gleichstellung wurde am 11.12.2024 von der Hochschulleitung, am 13.01.2025 vom Akademischen Senat und am 28.01.2025 vom Kuratorium verabschiedet.

Herausgeberin: Dr. Ulrike Richter, hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der HTW Berlin

Mitarbeit: Dr. Jette Hausotter, Viola Schmitt, Bianca Beyer, Julia Dühning, Sally Paege, Rosa Weaver, Noreen Rumschüssel, Josephine Schmidt

Redaktionsschluss: 06.03.2025



## Inhalt

Vorbemerkung.....	2
I. Struktur und Ausgangssituation der Hochschule .....	3
II. Strategische und strukturelle Verankerung von Gleichstellung .....	5
III. Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsarbeit.....	6
IV. Überblick: Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele der Hochschule.....	8
V. Bestandsaufnahme sowie Gleichstellungsziele und -maßnahmen nach Handlungsfeldern.....	9
1. Studentinnen gewinnen und zielgruppenspezifisch fördern .....	9
2. Gender und Diversität in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation fördern .....	12
3. Nachwuchswissenschaftlerinnen und weibliche Lehrbeauftragte auf dem Weg zur HAW- Professur qualifizieren .....	15
4. Berufsmanagement professionalisieren und Entgeltgerechtigkeit für Professorinnen herstellen .....	19
5. Gute Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten und Entgeltgerechtigkeit für Mitarbeiterinnen aus Technik, Service und Verwaltung sicherstellen .....	25
6. Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vorbeugen und Betroffene wirksam unterstützen.....	30
7. Demokratische Teilhabe und Mitbestimmung der Geschlechter sichern .....	31
8. Fürsorgefreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen weiterentwickeln .....	35
9. Vielfalt der Geschlechter fördern .....	37
10. Hochschulkultur geschlechtergerecht gestalten.....	38
11. Gleichstellungscontrolling und -monitoring fortschreiben.....	39
Anlage 1: Aktionsplan Frauenförderung und Gleichstellung .....	42
Anlage 2: Rechtliche Grundlagen der Gleichstellung .....	48
Anlage 3: Gleichstellung in den Organisationseinheiten der HTW Berlin.....	51

## Vorbemerkung

Die HTW Berlin beteiligt sich seit der ersten Förderperiode im Jahr 2009 am Professorinnenprogramm, in dem der Bund 50 % der Finanzierung der beantragten Professuren neuberufener Frauen übernimmt. Mit den dadurch freiwerdenden Personalmitteln werden zusätzliche gleichstellungsfördernde Projekte an der Hochschule realisiert.

Die HTW Berlin hatte die erste Teilnahme an diesem Sonderprogramm zum Anlass genommen, ihre vielfältigen Einzelmaßnahmen im Bereich Gleichstellung zusammenzuführen und ihre zukünftigen Aktivitäten mittels eines Gleichstellungskonzepts strategisch weiterzuentwickeln. In der dritten Förderrunde des Professorinnenprogramms wurde das dafür erstellte „Gleichstellungszukunftskonzept“

in das Gleichstellungskonzept 2019–2023 der Hochschule integriert. Gemäß der Beschlusslage (Hochschulleitung 10.05.2023, Kuratorium 20.06.2023, Akademischer Senat 03.07.2023) wurde dieses Gleichstellungskonzept um ein Jahr bis Ende 2024 verlängert.

Das neue Gleichstellungskonzept 2025–2029<sup>1</sup> entspricht dem „Gleichstellungskonzept für Parität“, mit welchem sich die Hochschule an der vierten Förderrunde des Professorinnenprogramms beteiligt (eingereicht im August 2024), ergänzt um Maßnahmen für die Mitgliedergruppe der Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung und erweitert um jene gleichstellungspolitischen Handlungsfelder, die das „Gleichstellungskonzept für Parität“ aufgrund der definierten förderfähigen Gruppen bzw. Bereiche nicht abdeckt.<sup>2</sup>

Für das Gleichstellungskonzept 2025–2029 führten die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie die Mitarbeiterinnen des Zentralen Referats „Frauenförderung und Gleichstellung“ (ZRVI) bzw. „Gleichstellung und Antidiskriminierung“ (ab 1.4.2024) zahlreiche Gespräche im Rahmen von Gremiensitzungen sowie auf der Arbeitsebene. Auch Workshops führten sie durch. Die Ergebnisse dieser gemeinsamen Analysen und Zukunftsplanungen fanden Eingang in das vorliegende Gleichstellungskonzept.

In den Kapiteln 1 bis 11 werden aus der quantitativen wie qualitativen Bestandsaufnahme Gleichstellungsziele und -maßnahmen abgeleitet. Hier werden auch die jeweiligen maßgeblichen gesetzlichen Grundlagen, z. B. das Berliner Hochschulgesetz, und die HTW-internen Regelungen, z. B. die Antidiskriminierungsrichtlinie, angeführt. Besondere Berücksichtigung finden die Mitbestimmungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (siehe die Anlagen 2 und 3).

Den Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2025–2029 bieten die für die Gleichstellungsarbeit der Hochschule verfügbaren Haushaltsmittel, die beantragten bzw. zu beantragenden Sondermittel und die Profile der im Zentralen Referat Gleichstellung und Antidiskriminierung angesiedelten Dauerstellen. Auch hierzu finden sich Angaben in den Kapiteln 1 bis 11. Der Aktionsplan Frauenförderung und Gleichstellung (siehe Anlage 1) versteht sich als Ressourcenplanung und führt überblicksartig die Gleichstellungsziele und -maßnahmen mit den verfügbaren bzw. akquirierten / zu akquirierenden Finanzmitteln zusammen.

## I. Struktur und Ausgangssituation der Hochschule

Die HTW Berlin bietet im Wintersemester 2024/25 80 Studiengänge in **Ingenieurwesen, Wirtschaft, Informatik, Design und Kultur**. Sie befindet sich im Südosten Berlins, mit zwei Campus in Karlshorst und Oberschöneweide. An der Hochschule sind 300 Professor\*innen (39 % Frauenanteil), 430 Beschäftigte in Technik, Service und Verwaltung (61 %), 220 wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen (50 %) und 790 Lehrbeauftragte (29 %) tätig. Mit 14.395 Studierenden (39 % Frauenanteil) ist die HTW Berlin die **größte Berliner Hochschule für angewandte Wissenschaften**.

---

<sup>1</sup> Die Geltungsdauer des Gleichstellungskonzepts 2025–2029 ergibt sich aus §22 Absatz 1 der Satzung für Chancengleichheit der Geschlechter der HTW Berlin, wonach Gleichstellungskonzepte eine Laufzeit von fünf Jahren haben.

<sup>2</sup> Das Gleichstellungskonzept 2025–2029 fungiert zugleich als Frauenförderplan gemäß LGG § 4.

Ihre **Forschungsschwerpunkte** liegen in den Bereichen „Digitale Technologien für Industrie und Gesellschaft“, „Technologien für Gesundheit und Leben“, „Erneuerbare Energien und Ressourceneffizienz“, „Design und Kultur“ sowie „Nachhaltiges Wirtschaften, Unternehmertum und Zukunft der Arbeit“. Die Hochschule unterhält Kooperationen mit 150 Partnerhochschulen in Europa und Übersee.

Das **Umweltmanagementsystem** der HTW Berlin ist seit 2018 mit dem EU-Label EMAS zertifiziert und wurde 2024 rezertifiziert. Die Hochschule erarbeitet derzeit ihre Nachhaltigkeitsstrategie und integriert einschlägige Themen in Lehre und Forschung.

Mit der Novelle des Berliner Hochschulgesetzes von 2021 können die Berliner Hochschulen für Angewandte Wissenschaften das **Promotionsrecht** für qualitätsgesicherte Forschungsfelder erhalten. Eine entsprechende Rechtsverordnung befindet sich in Ausarbeitung (Stand Januar 2025). Damit sollen in den nächsten Jahren an den Berliner Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Promotionszentren eingerichtet werden, für welche die Hochschulen das Promotionsrecht erhalten.

Über ein eigenständiges **Berufungsrecht** verfügt die Hochschule noch nicht. Allerdings soll das Berliner Hochschulgesetz in den kommenden Jahren entsprechend novelliert werden.

Die Studiengänge der HTW Berlin erhalten in **Rankings** regelmäßig gute bis hervorragende Bewertungen.

Im **Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten** des Center of Excellence for Women in Science (CEWS) von 2023 liegt die HTW Berlin in der Ranggruppe 4 von 9 (je niedriger die Ranggruppe, desto besser die Gleichstellungsindikatoren) und belegt beim Frauenanteil an Professuren einen Platz in der Spitzengruppe. Bei der Steigerung der Professorinnen gegenüber 2016 liegt sie im Mittelfeld, ebenso beim Frauenanteil bei den Studierenden sowie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und dessen Steigerung gegenüber 2016.

**Für ihre Gleichstellungs- und Diversitätspolitik** wurde die Hochschule **mehrfach ausgezeichnet**. Bereits seit 2002 trägt sie das **Prädikat „Total E-Quality“**. 2018 wurde sie als bundesweit erste Hochschule für angewandte Wissenschaften für ihr **Entgeltprüfverfahren eg-check.de** von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zertifiziert. 2024 erhielt sie das **Zertifikat „Vielfalt Gestalten“** im Rahmen des Diversity-Audits des Stifterverbandes. Darüber hinaus wurde der HTW Berlin 2013 der **„European Digital Woman Award“** verliehen. 2017 wurde der Frauenstudiengang „Informatik und Wirtschaft“ mit dem **„Arbeitgeberpreis Bildung“** ausgezeichnet.

Die HTW Berlin hat sich bereits **dreimal erfolgreich im Professorinnenprogramm (PP)** beworben. Insgesamt wurden sechs Regelprofessuren gefördert sowie zahlreiche gleichstellungsfördernde Maßnahmen umgesetzt. Seit Beginn der Förderung beläuft sich der Anteil des Bundes auf **rund 1,6 Millionen Euro**. Auch am **Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP)**<sup>3</sup> beteiligt sich die Hochschule seit Auflage dieser Förderlinie erfolgreich und hat seit 2009 **rund 3,7 Millionen Euro** für vorgezogene Nachfolgeberufungen, Promotionsförderung, Lehraufträge und innovative Projekte eingeworben und investiert.

---

<sup>3</sup> Aktuell befindet sich das BCP in der dritten Förderrunde (2021-2026).

## II. Strategische und strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Die im vorliegenden Gleichstellungskonzept formulierten Gleichstellungsziele und -maßnahmen werden auch zukünftig durch die folgenden, in der Hochschule **fest verankerten Strukturen und Praktiken nachhaltig abgesichert**:

**Gleichstellung** ist als Führungsaufgabe dem **Geschäftsbereich der Präsidentin** zugeordnet und wird von ihr aktiv wahrgenommen. Zentrale Gleichstellungsthemen diskutiert die Hochschulleitung im **Koordinierungskreis** mit den Dekan\*innen. Gleichstellungsrelevante Satzungen und Konzepte werden dem **Akademischen Senat** und dem **Kuratorium** zur Kenntnis gegeben bzw. zur Abstimmung vorgelegt. Die gleichstellungsrelevanten Regelwerke entstehen in **partizipativen Prozessen**. Auf diese Weise können sie mikropolitischen Dynamiken entzogen werden, sodass sie die Legislaturperioden von Gremien und akademischen Leitungspositionen überdauern.

Das Ziel der Gleichstellung ist in allen relevanten hochschulinternen Regelwerken festgeschrieben, so im **Struktur- und Entwicklungsplan**, in der **Forschungsstrategie** und in den **Grundsätzen für Qualitätssicherung in Studium und Lehre**. Darüber hinaus hat sich die Hochschule 2018 die **Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter**, 2020 die **Antidiskriminierungsrichtlinie** und 2022 das **Schutzkonzept zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt** gegeben.

Mit ihrem **Gleichstellungskonzept** operationalisiert die HTW Berlin ihre Gleichstellungsgrundsätze, legt für einen Zeitraum von jeweils fünf Jahren die Schwerpunkte ihrer Gleichstellungsarbeit fest und steuert die verfügbaren Haushalts- und Sondermittel. Die Gegebenheiten und Erfordernisse der **zentralen Einrichtungen** und der **Fachbereiche** finden hierin Berücksichtigung; das Konzept definiert zentrale wie dezentrale Maßnahmen bzw. deren Verschränkung. Wo möglich und sinnvoll, werden die **Ziele quantifiziert**. Die Gleichstellungsaktivitäten werden kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit überprüft und gegebenenfalls modifiziert. Die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erörtert mit der Hochschulleitung, dem Akademischen Senat und dem Kuratorium bedarfsbezogen Gleichstellungserfolge und Problemlagen.

Die **Verbindlichkeit der Maßnahmen** wird bei dem Gleichstellungsziel der Erhöhung des Frauenanteils bei den Neuberufungen und Professuren zudem dadurch gewährleistet, dass der Hochschulvertrag entsprechende Indikatoren enthält und die Hochschule finanzielle Einbußen hinnehmen muss, wenn sie diese Vorgabe nicht erfüllt.

Die **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen** werden an der Gremienarbeit, den Prozessen und Entscheidungen der Hochschule beteiligt. Sie kooperieren eng miteinander: Ihr **monatliches Plenum** sowie ihre **jährliche Klausurtagung** dienen der Abstimmung gemeinsamer Strategien, dem Informationsfluss sowie der Diskussion aktueller Themen. Zudem arbeiten die Amtsträgerinnen eng mit anderen Stellen der Hochschule zusammen, z. B. mit der Personalabteilung. Die Hochschule finanziert den Amtsinhaberinnen auf Antrag einschlägige Weiterbildungen.

Gleichstellungsaufgaben nehmen auch **Gremien und Arbeitskreise** wahr, insbesondere der **Antidiskriminierungsrat**, das **Inklusionsteam** sowie das **Vertrauensteam** zur Intervention bei gemeldeten Diskriminierungsvorfällen.

Das in der Personalabteilung angesiedelte **Familienbüro** unterstützt alle Hochschulangehörigen mit Care-Aufgaben.

Die **Serviceeinrichtungen auf zentraler Ebene** – Allgemeiner Studierendenservice, Lehrenden-Service-Center, Zentrales Referat für Hochschulentwicklung und Qualitätsmanagement, Zentrales Referat Kommunikation, Zentrum für Studienberatung & Career Service, Kooperationszentrum Wissenschaft-Praxis, International Office und das Startup und Innovation Center – integrieren die Genderperspektive selbstverständlich in ihre Strategien, Maßnahmen und Projekte und stehen im engen fachlichen Austausch mit dem Zentralen Referat Gleichstellung und Antidiskriminierung.

### III. Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsarbeit

Die HTW Berlin investiert seit 2009 umfangreiche personelle wie finanzielle Ressourcen in ihre Gleichstellungsarbeit und akquiriert hierfür erfolgreich Sondermittel zur Wahrnehmung ihres Gleichstellungsauftrags.

Das von der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geleitete **Zentrale Referat VI** wurde in der ersten Jahreshälfte 2024 von „Frauenförderung und Gleichstellung“ in „**Gleichstellung und Antidiskriminierung**“ umbenannt und mit **zwei zusätzlichen Dauerstellen** ausgestattet. Im Referat wirken nunmehr neben der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten deren Referentin, die Referentin für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation, die Mitarbeiterin der Zentralen Antidiskriminierungsstelle, eine Verwaltungsmitarbeiterin sowie eine studentische Mitarbeiterin. Zusätzlich zu den Dauerstellen kommen in wechselndem Umfang befristete Projektstellen aus Sondermitteln hinzu. Die Geschäftsstelle der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Berliner Hochschulen ist ebenfalls hier angesiedelt.

Eine **Mitarbeiterin der Personalabteilung** nimmt die Daueraufgaben im Handlungsfeld Vereinbarkeit wahr.

In den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen wirken **acht nebenberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit jeweils einer Stellvertreterin**, die gemäß BerlHG zu 25 % für ihr Amt freigestellt werden. Sie verfügen über ein **eigenes Budget**.

Die in den folgenden Kapiteln dargestellten sowie im „Aktionsplan Frauenförderung und Gleichstellung“ zusammengefassten Maßnahmen werden aus dieser Ausstattung, aber auch aus Mitteln des PP 2030 (voraussichtlich ab 2026) und des BCP ab 2027 finanziert.

**Tab. 1: Gleichstellungsmittel der HTW Berlin**

<b>Haushaltsfinanzierte Stellen im ZRVI</b>	
Hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Leitung des Zentralen Referats Gleichstellung und Antidiskriminierung	100 %-Stelle EG 13
Referentin der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	80 %-Stelle EG 13
Referentin für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation, Leitung des Zentralen Referats Gleichstellung und Antidiskriminierung	100 %-Stelle EG 13
Studentische Mitarbeiterin	40 h/ Monat

Verwaltungsmitarbeiterin	50 %-Stelle EG 8
Zentrale Antidiskriminierungsstelle	100 %-Stelle EG 13

<b>Sach- und Personalmittel pro Jahr</b>
Sachmittelbudget der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: 20.000 Euro
Sachmittelbudget des Ökonominen-Netzwerks „efas – economy, feminism and science“: 7.000 Euro
Gesamt: 27.000 Euro
Personalmittel zur Freistellung der nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen gemäß BerlHG (§ 59): 25 % der Arbeitszeit bzw. 4 SWS pro Amtsinhaberin
Sachmittelbudget (Chancengleichheitsfonds): 5 Fachbereiche: je 6.000 Euro Zentraleinrichtung Fremdsprachen: 4.000 Euro Gesamt: 34.000 Euro

<b>Geplante Sondermittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen</b>
<b>Professorinnenprogramm 2030 (Antragstellung 08/2024)</b>
Zwei Regelprofessuren
Vorgriffprofessur in der Elektrotechnik
Postdoc-Stelle, falls die Hochschule das Prädikat „gleichstellungsstarke Hochschule“ erhält
Projektstelle „Gute Arbeit in der Wissenschaft“
Projektstelle sowie studentische Hilfskraft für die Teilprojekte „Professionelle Berufungsverfahren – Qualitätssicherung & Chancengleichheit“ und „Geschlechterparität in Gremien“
<b>Berliner Chancengleichheitsprogramm ab 2027</b>
Vorgriffprofessuren in den Fachbereichen 1, 2 und 4
Qualifikationsstellen sowie Anschub- und Abschlussfinanzierung von Promotionen von Frauen

## IV. Überblick: Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele der Hochschule

Die **übergeordneten Gleichstellungsziele** der HTW Berlin sind die **Herstellung substanzieller Chancengleichheit für Frauen und Männer**, die **Etablierung diskriminierungsfreier Strukturen und Praktiken** sowie die **Wertschätzung von Vielfalt**. Leitgedanke der Hochschul- wie der Personalpolitik ist, Ausschlussmechanismen entgegen zu wirken und die soziale Durchlässigkeit zu fördern (vgl. hierzu Struktur- und Entwicklungsplan der HTW Berlin).

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, und auf **Gender Mainstreaming** als eine Strategie, die darauf ausgerichtet ist, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in alle Prozesse der Hochschule zu integrieren.

Mit dem **Instrument der Parität** zielt die Hochschule darauf ab, die substanzielle Chancengleichheit durch das Sicherstellen der gleichberechtigten Teilhabe aller Gruppen an Prozessen und Entscheidungen sowie durch den Ausgleich ungleicher Bedingungen zu erreichen. Dabei geht es neben der **zahlenmäßigen Repräsentation** von Frauen insbesondere um deren **tatsächliche Teilhabe, wirksame Einflussnahme** sowie um **(geschlechter-)gerechtere Entscheidungen**.

Die HTW Berlin gibt sich für den Geltungszeitraum des Gleichstellungskonzepts die folgenden elf **Gleichstellungsziele**:

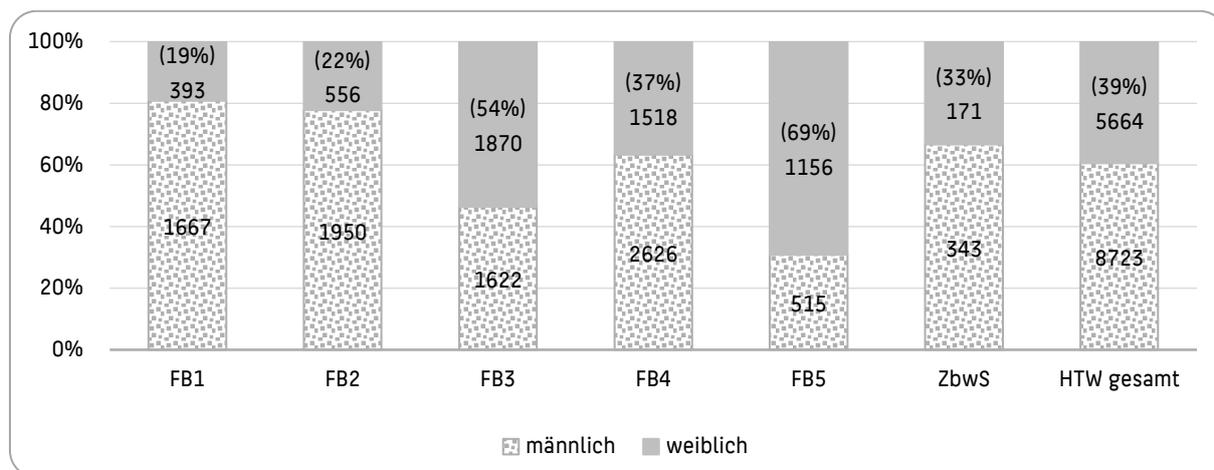
1. Studentinnen gewinnen und zielgruppenspezifisch fördern; die gute Absolventinnenquote erhalten und ausbauen.
2. Gender und Diversität in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation fördern.
3. Nachwuchswissenschaftlerinnen und weibliche Lehrbeauftragte auf dem Weg zur HAW-Professur qualifizieren; den Frauenanteil bei den Qualifizierungsstellen und Promotionsabschlüssen steigern, dem Kaskadenmodell entsprechend.
4. Den Frauenanteil bei den Neuberufungen auf Lebenszeit bis Ende 2028 um 10 Prozentpunkte über dem Bestandsanteil bis zur Parität erhöhen; die Entgeltlücke bei den Berufungszulagen und besonderen Leistungsbezügen verringern.
5. Für die Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung gute Arbeitsbedingungen schaffen, ihnen Entwicklungsmöglichkeiten bieten und die Entgeltlücke verringern.
6. Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vorbeugen und Betroffene wirksam unterstützen.
7. Demokratische Teilhabe und Mitbestimmung der Geschlechter an den politischen Entscheidungen der Hochschule sichern.
8. Fürsorgefreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen weiterentwickeln.
9. Die Vielfalt der Geschlechter fördern.
10. Die Hochschulkultur geschlechtergerecht gestalten.
11. Gleichstellungsmonitoring und -controlling fortschreiben.

## V. Bestandsaufnahme sowie Gleichstellungsziele und -maßnahmen nach Handlungsfeldern

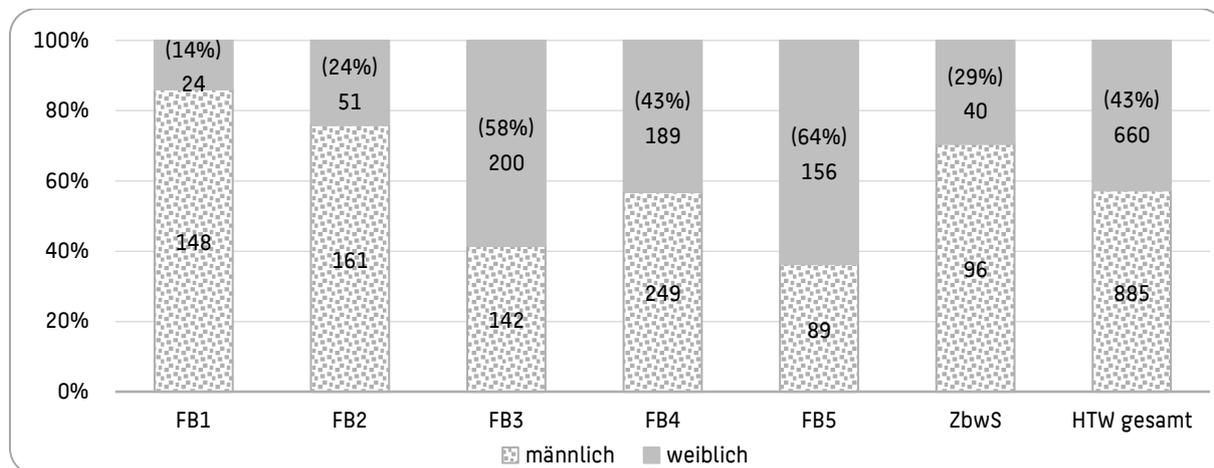
### 1. Studentinnen gewinnen und zielgruppenspezifisch fördern

Im Wintersemester 2022/2023 studierten 14.396 Menschen in den Bachelor- und Masterstudiengängen der HTW Berlin. Der Studentinnenanteil im Bachelor und Master betrug 39 %, der Absolventinnenanteil lag bei 43 %. (Abb. 1 und 2).

**Abb. 1: Studierende BA und MA nach Fachbereichen und Zbws, absolute Zahlen und Frauenanteil in Prozent im WiSe 2022/23**



**Abb. 2: Absolvent\*innen BA und MA nach Fachbereichen und Zbws, absolute Zahlen und Frauenanteil in Prozent im WiSe 2022/23**



Beim Indikator Studentinnenquote des o. g. CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten befindet sich die HTW Berlin bislang lediglich in der Mittelgruppe. Dies liegt an dem MINT-Fächerschwerpunkt. Das Zahlenverhältnis männlicher und weiblicher Studierender variierte stark zwischen den Fachbereichen und Studiengängen. Einen **niedrigen Frauenanteil** wiesen die beiden ingenieurwissenschaftlichen **FB 1 und 2** sowie der **FB 4** in seinen Informatik-Studiengängen auf. Auch am Zentrum

für berufsbegleitendes und weiterbildendes Studium (ZbWS) war der Studentinnenanteil mit 33 % eher niedrig.<sup>4</sup>

Dennoch ist in jenen Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, **von 2008 bis 2023** eine **erhebliche Steigerung** des Studentinnenanteils zu verzeichnen: Im FB 1 von 8 % auf 19 %, im FB 2 von 16 % auf 22 % und im FB 4 von 26 % auf 37 %. Der durchschnittliche **Studentinnenanteil in den Bachelorstudiengängen** stagniert hingegen seit 2016/2017 um 40 %.

Positiv gestaltet sich die Entwicklung in den **Masterstudiengängen**. Hier ist der Frauenanteil bei den Studierenden und Absolvent\*innen seit 2014/2015 kontinuierlich ansteigend. Positiv ist zudem, dass die **Absolventinnenquote** in den Bachelorstudiengängen – wenn auch mit stärkeren Schwankungen – von 2016/2017 bis 2023 von 40 % auf 45 % angestiegen ist.

Der **Herausforderung**, Studentinnen in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz zu gewinnen und zu halten, begegnet die Hochschule seit 20 Jahren mit einer Kombination personeller und struktureller Maßnahmen zur Gewinnung neuer weiblicher Zielgruppen und Förderung von Studentinnen. Ein Teil der Maßnahmen und Projekte konnte aufgrund erfolgreicher Sondermittelakquise realisiert werden, ein anderer Teil wurde bzw. wird aus dem eigenen Haushalt (ko-)finanziert.

**Interdisziplinäre, moderne Studiengänge** leisten einen besonders relevanten Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern, dazu zählen der bundesweit einzigartige **Frauenstudiengang „Informatik und Wirtschaft“** und **interdisziplinäre Studiengänge** wie "Life Science Engineering", "Gesundheitselektronik" und „Informatik in Kultur und Gesundheit“. Auch in Teilzeit studierbare **Masterstudiengänge** leisten einen wichtigen Gleichstellungsbeitrag, so die Studiengänge „Public Design“ und „Wirtschaftskommunikation“.

Das **Studienmarketing** der HTW Berlin ist **gendersensibel**, bspw. kommen Imagefilme mit einer geschlechtergerechten Darstellung zum Einsatz.

Die Maßnahmen und Projekte im Bereich der Frauenförderung sind seit 2005 am Student Life Cycle<sup>5</sup> orientiert und nehmen **vielfältige weibliche Zielgruppen** in den Blick. Ein wichtiger Ansatzpunkt sind **diverse weibliche Role Models, Angebote zur Berufsorientierung und Mentoring**. Das BCP-finanzierte Projekt „**Ferienuni Mädchen machen Technik**“ zielte von 2005 bis 2018 darauf ab, Schülerinnen für MINT-Berufe zu gewinnen, indem es ihnen die Teilnahme an regulären Lehrveranstaltungen der HTW Berlin sowie an speziell für das Projekt konzipierten Workshops ermöglichte. Das BCP-finanzierte **Mentoring-Programm „JUMP in MINT“** unterstützte von 2012 bis 2018 Studentinnen dabei, **Schülerinnen** von Berliner Oberschulen mehrere Monate bei ihrer Studien- und Berufswahl zu begleiten. Die Erfahrungen, die in den zwei genannten Projekten gesammelt wurden, flossen in dezentrale Folgeprojekte ein, insbesondere in das von 2022 bis 2024 aus BCP-Mitteln finanzierte Projekt zur **gendersensiblen Modernisierung der Lehrinhalte und Methoden in der Elektrotechnik** am Fachbereich 1.

Die Initiative „**Female Empowerment in Economic Policy**“ des Bachelorstudiums „Wirtschaft und Politik“ des Fachbereichs 3 lädt regelmäßig Mädchen und junge Frauen auf den Campus ein, sich mit Studentinnen, Absolventinnen und Professorinnen des Studiengangs über das Studium und die Berufsaussichten auszutauschen.

---

<sup>4</sup> Das ZbWS bietet sieben kostenpflichtige weiterbildende Masterstudiengänge in Business-Management an.

<sup>5</sup> Akquise von Schülerinnen, Unterstützung im Studium und Übergang in den Beruf.

Das „**ProfIT-Mentoring**“ richtet sich an IT- und Elektrotechnik-Studentinnen, die zwei Semester lang von Mentorinnen aus Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützt werden.

**Innovative Angebote im MINT-Studium** verbinden Studierendengewinnung und Frauenförderung. Das „**O ja! Orientierungsjahr Ausbildung und Studium**“ des Fachbereichs 1 besteht seit 2014. Ein Jahr lang können die Teilnehmenden ein Studium sowie (Handwerks-)Berufe in den Feldern Energie, Technik, Umwelt und Digitalisierung ausprobieren. Alle Teilnehmenden werden mit Beratungs- und Coaching-Angeboten bei ihrer Entscheidungsfindung für ein Studium oder eine Berufsausbildung unterstützt. Der Frauenanteil im Orientierungsjahr liegt deutlich über dem Durchschnitt des Frauenanteils bei den Studierenden des Fachbereichs 1.

Seit dem Sommersemester 2024 wird mit „**Studium hoch zwei**“ ein kombiniertes Studium der Elektrotechnik angeboten, bei dem Studierende schon während ihres Studiums an der HTW Berlin praktische Berufserfahrungen in kooperierenden Unternehmen sammeln. Auch auf diese Weise sollen bislang nicht erschlossene (weibliche) Zielgruppen erreicht werden.

Flankiert werden diese **fachspezifischen Angebote zur Studienorientierung** von den **zentralen Angeboten des Zentrums für Studienberatung und Career Service** der HTW Berlin. Dieses unterstützt mit Informationsveranstaltungen, Einzelberatung und einem Alumni-Mentoring-Programm – Angebote, die ebenfalls mehrheitlich von Studentinnen genutzt werden.

Im Bereich der Studentinnengewinnung hat sich – so zeigen die bisher realisierten Vorhaben – das Gender Mainstreaming bewährt: Die Fachbereiche entwickeln ihre fachspezifischen Angebote und Programme und werden bei Bedarf vom Zentralen Referat Gleichstellung und Antidiskriminierung unterstützt.

Aufgrund dieser gut etablierten Praxis wird der Fokus der zentralen Gleichstellungsprojekte zukünftig auf der gender- und diversitygerechten Weiterentwicklung des Studiums liegen, wobei die Modernisierung der Curricula verbunden wird mit der Schaffung chancengerechter Studienbedingungen und Unterstützungsangebote für unterrepräsentierte Gruppen. Hiermit will die Hochschule die 2021 novellierten Anforderungen des Berliner Hochschulgesetzes erfüllen. Demnach sind die Hochschulen aufgefordert, in ihrer Antidiskriminierungsarbeit die Entwicklung von Studiengängen und Fragen der Studierbarkeit besonders zu berücksichtigen (§ 59a, Abs. 2). Um dieser Anforderung gerecht zu werden, sollen Sondermittel akquiriert werden. Im Rahmen des geplanten **BCP-Projekts „curriculum:innovations“** mit einer Laufzeit von fünf Jahren soll ab 2027 – in enger Zusammenarbeit mit dem Lehrenden-Service-Center sowie ausgewählten Studiengängen – die Entwicklung inhaltlich attraktiver Studieninhalte und Lehrmethoden sowie innovativer neuer Studiengänge vorangetrieben werden (vgl. Kap. 2 Gender und Diversität in Lehre und Forschung fördern).

Des Weiteren ist ein Großteil der Studiengänge an der HTW Berlin noch nicht in Teilzeit studierbar. Das ist für Studierende mit Familienaufgaben, für gesundheitlich beeinträchtigte Studierende sowie für jene Studierende ein beträchtliches Hindernis, die neben dem Studium erwerbstätig sind. Daher sollen Studiengänge künftig dabei unterstützt werden, die **Studierbarkeit in Teilzeit** zu gewährleisten bzw. optimieren. Um Beispiele guter Praxis hochschulweit bekannt zu machen, wird es einen regelmäßigen, fachbereichsübergreifenden Erfahrungsaustausch zum Thema Teilzeitstudium geben.

Damit Studierende mit Fürsorgeverantwortung, chronischen Krankheiten und Behinderungen einfacher als bisher Maßnahmen zum Ausgleich vorhandener Mehrbelastungen in Anspruch nehmen können, wird der **HTW-Chancengleichheitsspass** eingeführt. Darüber hinaus wird ein auf der zentralen Ebene angesiedeltes **Monitoring** zur Überprüfung der Entscheidungen der Prüfungsausschüsse zu individuellen Nachteilsausgleichen bei Prüfungen eingeführt. Die weiteren Angebote zur Fürsorgefreundlichen Hochschule sind im Kap. 7 beschrieben.

## 2. Gender und Diversität in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation fördern

Die HTW Berlin verfügt bisher nicht über Professuren mit einer Denomination in der Geschlechterforschung. Themen und Ansätze der intersektionalen Geschlechterforschung sind bisher kaum in den Curricula der Studiengänge verankert. Aber seit 2006 fördert die HTW Berlin – und speziell das hierfür zuständige Zentrale Referat – mit diversen Projekten den Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenzen bei Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiter\*innen und entwickelt Ansätze für eine Integration dieser Themen ins Studium (vgl. Kap. 1 Studentinnen gewinnen und zielgruppenspezifisch fördern). Diese Angebote lassen sich aufteilen in **Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote** für verschiedene Zielgruppen, **Beratung/Prozessbegleitung** mit und für Einrichtungen und Projekte an der Hochschule sowie **Trainings und Co-Teachings** zur Integration von Gender und Diversität in die Lehre. Im Folgenden werden diese Ansätze erläutert.

**Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote:** Jährlich wird eine Weiterbildung zu geschlechtergerechter Sprache für Mitarbeitende angeboten. Mit Veranstaltungen werden Themen in den Hochschuldiskurs eingebracht, z. B. „Lehre ist für alle da!? Feminismus und Rassismuskritik an der Hochschule“ (2022, gemeinsam mit dem Lehrenden-Service-Center) oder der „Campus Walk zu Gendergerechtigkeit und Klimaanpassung“ (2023, gemeinsam mit dem Projekt „WaNdel!4: Wissen für angewandte Nachhaltigkeit an deutschen Hochschulen“). In den letzten Jahren wurden dabei in Kooperation mit einigen Organisationseinheiten der Hochschule wiederkehrende Angebote etabliert. Dazu gehört ein Workshop „Vielfalt in der Lehre“ im Seminar für Neuberufene (Lehrenden-Service-Center) und ein Workshop „Gender-Diversity in Start-ups“ für die Stipendiat\*innen des Berliner Start-up-Stipendiums (Startup und Innovation Center).

**Trainings und Co-Teachings:** Von 2015-2021 wurde pro Semester mindestens ein „Gender und Diversity Training“ für Studierende angeboten, in dem die Teilnehmenden eigene Erfahrungen und Haltungen im Bereich Geschlechterrollen reflektieren konnten. Die Trainings zielten auf die Erlangung von überfachlichem Wissen und Handlungskompetenzen zur Förderung von Gleichstellung und dem Abbau von geschlechtsbezogener Diskriminierung. Ab 2018 wurde das Projekt von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Zentralen Referat Frauenförderung und Gleichstellung realisiert. Dadurch konnten die vormals außercurricularen Trainings als Allgemeinwissenschaftliche Ergänzungsmodule (AWE) im überfachlichen Studienangebot verankert werden. Die Studierende fragten zunehmend nach fachbezogenem Genderwissen. Um dieser Nachfrage zu entsprechen, werden, finanziert aus Mitteln des BCP, laufend Lehraufträge zu fachbezogenen Genderthemen realisiert. Außerdem wurde mit „Co-Teachings“ ein Angebot zur fachbezogenen Integration von Genderperspektiven ins Studium entwickelt, das gleichermaßen Lehrende und Studierende als Zielgruppe hat. Hierbei werden Einzelsitzungen gemeinsam mit Fachlehrenden durchgeführt, um Genderthemen in bestehende Module in die Lehre zu integrieren.

**Beratung/Prozessbegleitung:** Der Allgemeine Studierendenservice, das Projekt zum Studierendenmarketing, das QIO-Team an der HTW Berlin (Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive) sowie andere zentrale Bereiche wurden dabei unterstützt, in ihren Angeboten geschlechtliche Vielfalt zu berücksichtigen. Die Fachbereiche wurden bei der Entwicklung und Umsetzung innovativer Projekte aus BCP-Mitteln unterstützt. So konnten seit 2016 mehrere Projekte zum geschlechtergerechten Ingenieursstudium an den Fachbereichen 1 und 2 realisiert werden. Das Beratungsangebot wurde im Jahr 2024 verstetigt; es gehört nunmehr zu einer der Daueraufgaben der Referentin für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation.

Seit 2022 wurden die Aktivitäten im Handlungsfeld **Forschung** verstärkt. Neben der Berücksichtigung von Gleichstellungszielen verlangen Fördermittelgebende zunehmend, dass Antragstellende auf die Relevanz von Genderperspektiven eingehen. Auch der Wissenschaftsrat hat 2023 in einem Gutachten die verstärkte strukturelle Verankerung der Geschlechterforschung in der deutschen Wissenschaftslandschaft empfohlen, z. B. durch das Einrichten von interdisziplinären Kompetenzzentren an Hochschulen. Insbesondere die MINT-Fächer sowie die Medizin ruft der Wissenschaftsrat dazu auf, sich der Geschlechterforschung zu öffnen und diese Perspektive zukünftig stärker einzubeziehen.

Für die HTW Berlin liegt hierin die Chance, sich weiter als Ort der angewandten Forschung für die technischen, ökonomischen, gesellschaftspolitischen und kulturellen Herausforderungen zu profilieren. Im Rahmen eines BMBF-geförderten, siebenmonatigen Pilotprojekts wurden 2022 unter Federführung des Zentralen Referats Frauenförderung und Gleichstellung die Bedarfe und Ansatzmöglichkeiten für eine bessere Unterstützung bei der Integration von Genderperspektiven in die Forschung erhoben. Auch wurde ein fachspezifischer Gender-Consulting-Workshop für Wissenschaftler\*innen des HTW-Forschungsclusters Sustainable Smart Cities mit externen Genderexpertinnen durchgeführt. Die Abteilung KONTAKT wurde bei der Erstellung der „Antragshilfe Gender in Forschungsförderanträgen“ beraten, die HTW-Forschende dabei unterstützt, fachübergreifende Kompetenzfelder wie Gender und Gleichstellung in Fördermittelanträgen substantiell abzubilden.

Finanziert wurde die Projektstelle, der die genannten Aufgaben obliegen, bis dato aus Mitteln des Professorinnenprogramms und des Berliner Chancengleichheitsprogramms. Zum 1.4.2024 wurde das **Projekt durch die Schaffung der Stelle** der\_des Referent\*in für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation **verstetigt**. Auf dieser Grundlage sind nun die bewährten Angebote im Bereich Gender- und Diversitätskompetenz auszubauen und weiterzuentwickeln. Ebenso sind neue Themenfelder zu erschließen – in enger Verzahnung mit der Antidiskriminierungsarbeit der Hochschule.

In den kommenden Jahren wird der **dezentrale Ansatz** verstärkt. D.h.: Das Zentrale Referat Gleichstellung und Antidiskriminierung wird intensiver als bisher als Fachstelle und Impulsgeberin tätig sein, um Gender und Diversität als zentrale Querschnittsthemen zu verankern. Vernetzungs-, Beratungs-, und Weiterbildungsangebote werden fortgeführt, themenspezifische Projekte werden umgesetzt. Bedarfsbezogen werden zudem im Rahmen der Prävention von Diskriminierung bzw. der Intervention bei gemeldeten Diskriminierungsvorfällen einzelnen Organisationseinheiten Formate angeboten (vgl. Kap. 6 Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vorbeugen und Betroffene wirksam unterstützen).

Durch einen regelmäßigen Austausch mit den Forschenden, den Forschungsclustern und mit der Antragsberatung von KONTAKT sollen Bedarfe bei der Einbindung von Gender- und Diversitätsperspektiven in **Forschungsvorhaben und Drittmittelanträge** frühzeitig erkannt werden, um zielgerichtet Unterstützung anbieten zu können.

Die HTW Berlin befindet sich bereits seit einigen Jahren auf dem Weg, eine **nachhaltige Hochschule** zu werden; Nachhaltigkeit ist ein **zentrales strategisches Querschnittsthema der Hochschulentwicklung** (vgl. Struktur- und Entwicklungsplan). Hierzu existieren an der Hochschule vielfältige Initiativen und es werden zahlreiche, z.T. drittmittelfinanzierte Aktivitäten umgesetzt – insbesondere in der Lehre, der Forschung sowie der Campusgestaltung. Nachhaltigkeit wird umfassend und mehrdimensional verstanden, Gender- und Diversitätsaspekte werden berücksichtigt, um als Hochschule wie als Gesellschaft zukunftsfähig zu sein. Indem die genannten Themenfelder aufeinander bezogen werden, wird deren Wirkung verstärkt, umso mehr, als dass sich das Feld der miteinander arbeitenden Akteur\*innen vergrößert und als dass diese Aktivitäten interdisziplinär, bereichs- wie mitgliedergruppenübergreifend angelegt sind. Das Zentrale Referat Gleichstellung und Antidiskriminierung wird zukünftig eigene Beiträge verstärkt einbringen. Es wird im Sinne einer substanziellen Bearbeitung der Nachhaltigkeitsthemen **Beiträge der Gender- und Diversitätsforschung zur Nachhaltigkeit** identifizieren und diese an geeigneter Stelle einbringen. Zudem wird es in Kooperation mit anderen Interessengruppen und Akteur\*innen Informations-, Austausch- und Arbeitsformate zur **Integration der Gender- und Diversitätsperspektive in die Nachhaltigkeitsstrategien und -aktivitäten der Hochschule planen und durchführen**.

In dieses Handlungsspektrum gehört auch, **Gender- und Diversitykompetenz in das Studium** sowie die **Chancengerechtigkeit im Studienverlauf** in ausgewählten Bereichen zu verankern. Hierzu soll, in Zusammenarbeit mit dem Lehrenden-Service-Center, das ab 2027 aus BCP-Mitteln zu finanzierende Projekt „curriculum:innovations“ auf den Weg gebracht werden. Dessen Ziel ist, die Herstellung substanzieller Chancengerechtigkeit mit den strategischen Zielen der Studierendengewinnung und Studienerfolg zu verknüpfen (vgl. Kap. 1 Studentinnen gewinnen und zielgruppenspezifisch fördern). Das leistet auch einen Beitrag zur Erfüllung der im Hochschulvertrag 2024-2028 enthaltenen Vorgaben zur tatsächlichen Auslastung der vorhandenen Studienplätze.

Konkret sollen die Themen Gender und Diversität fachbezogen in Prozesse der **Curriculumsentwicklung** eingebunden werden. Ausgewählte Studiengänge und Lehrgebiete sollen bei der curricularen, didaktischen wie studienorganisatorischen Berücksichtigung ausgewählter Diversitätsdimensionen unterstützt werden. Als Themen sind bislang das genderechte MINT-Studium sowie postkoloniale Perspektiven in Design und Kultur angedacht.

Zur Förderung von Geschlechterforschung und -lehre in den Wirtschaftswissenschaften besteht seit 2001 eine enge Kooperation mit dem **Ökonominnennetzwerk „efas – economy, feminism and science“**. Das im deutschsprachigen Raum aktive, von Ökonominnen und Frauen angrenzender Fachdisziplinen getragene Netzwerk betreibt den fachlichen Austausch ebenso wie die Nachwuchsförderung, z. B. durch eine Jahresfachtagung, einen Newsletter sowie einen Nachwuchsförderpreis, der Studentinnen und Promovendinnen für hervorragende wirtschaftswissenschaftliche Abschlussarbeiten im Kontext der Frauenforschung und der Gender Studies verliehen wird. Die HTW Berlin finanzierte seit 2001 die efas-Geschäftsstelle aus BCP-Mitteln. Der wissenschaftliche Ausschuss von efas und die ZRVI-Leitung eruieren derzeit die Optionen, die Geschäftsstelle in der Berliner Hochschullandschaft zu verorten.

### 3. Nachwuchswissenschaftlerinnen und weibliche Lehrbeauftragte auf dem Weg zur HAW-Professur qualifizieren

Der wissenschaftliche Mittelbau umfasst **haushalts-, sonder- und drittmittelfinanzierte Stellen** in den Fachbereichen ebenso wie in den zentralen Einrichtungen mit Aufgaben in Lehre, Wissenschaftsmanagement und Forschung.

Im Rahmen der Hochschulverträge 2018–2022 erhielten die Berliner Hochschulen für Angewandte Wissenschaften erstmalig Mittel, um **einen haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau** mit Dauerfunktions- und Qualifikationsstellen aufzubauen. Dieser Mittelzuwachs wird im neuen Geltungszeitraum der Hochschulverträge ab 2024 fortgesetzt.

2023 lag der Frauenanteil bei den Dauerfunktionsstellen bei 67 % (12 w, 6 m) und bei den Qualifikationsstellen bei 48 % (23 w, 25 m).

Dem gesamten **wissenschaftlichen Mittelbau** – mit Drittmittelstellen – waren 2023 191 Personen zuzurechnen, davon knapp die Hälfte Frauen. Der Frauenanteil variierte, in einigen Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der HTW Berlin war er höher als in anderen. Im FB 3 lag der Frauenanteil bei 65 % (2022 sogar bei 78 %), im FB 5 bei 71 %. In den zentralen Einheiten betrug er 64 %. Demgegenüber war der Frauenanteil in den FB 1 und 2 deutlich geringer, am FB 1 lag er bei 27 %, am FB 2 bei 31 %. Im FB 2 ist der Frauenanteil allerdings gestiegen: Im Jahr 2022 hatte er nur bei 24 % gelegen.

An der HTW Berlin waren 2023 94 % der Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau **befristet**. Der Anteil der Befristungen war bei Frauen und Männern etwa gleich (Frauen 93 %, Männer 95 %).

Im wissenschaftlichen Mittelbau der HTW Berlin arbeiteten im gleichen Zeitraum 66 % der Beschäftigten in **Teilzeit**. Hier gab es starke Abweichungen nach Geschlecht: Die Teilzeitquote lag bei den Frauen bei 74 %, bei den Männern hingegen lediglich bei 59 %.

Zwischen 2013 und 2017 wurden an der HTW Berlin insgesamt 29 **Promotionen** abgeschlossen, davon 20 % von Frauen. Im Mai 2018 hingegen lag der Frauenanteil mit knapp 48 % (41 von 85) weitaus höher und auch 2019 betrug er immerhin 44 %.

Die aktuellsten Daten zu laufenden und abgeschlossenen Promotionen stammen aus dem Portal my.HTW. In Tabelle 2 finden sich die aktuellsten Daten zu laufenden und abgeschlossenen Promotionen, die aus den selbstständigen Eintragungen der betreuenden Professor\*innen stammen. Da momentan kein Vergleich mit weiter zurückliegenden Jahren möglich ist und in vielen Fällen kein Geschlecht angegeben wurde, sind die Angaben zu Promovendinnen derzeit zu wenig aussagekräftig, um hier Schlussfolgerungen abzuleiten.

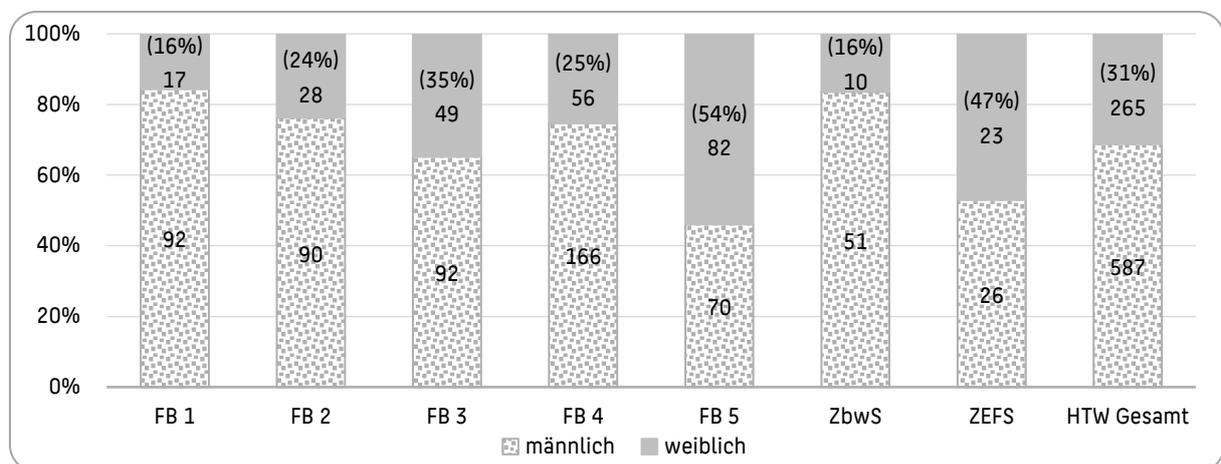
**Tab. 2: Promotionen an der HTW Berlin nach Geschlechtszugehörigkeit und Fachbereichen, absolute Zahlen 2023**

	<b>FB1</b>	<b>FB2</b>	<b>FB3</b>	<b>FB4</b>	<b>FB5</b>	<b>Gesamt</b>
<b>männlich</b>	15	11	4	10	0	40
<b>weiblich</b>	4	4	9	5	3	25
<b>keine Angabe</b>	6	2	5	11	2	26

**Lehrbeauftragte** sollen dem Selbstverständnis der Hochschule gemäß ihr Haupteinkommen nicht durch Lehrtätigkeit, sondern durch eine fachlich passende Anstellung oder Freiberuflichkeit erzielen. Doch diesem Ideal wird nicht in jedem Fall entsprochen, sodass sich viele Lehrbeauftragte in eher prekären finanziellen Verhältnissen befinden. Unter dieser Perspektive muss das Gleichstellungsziel sein, den Anteil jener weiblichen Lehrbeauftragten zu erhöhen, die nicht dauerhaft in diesen prekären Verhältnissen verweilen. Nur jene, die einem anderen Haupterwerb nachgehen, sind interessant für HAW-Professuren.

Im Sommersemester 2022 lag die Gesamtzahl der Lehrbeauftragten an der HTW Berlin bei 826, der Frauenanteil betrug 29 % und ist damit im Vergleich zum Sommersemester 2021 leicht, nämlich um drei Prozentpunkte, gesunken. Im Wintersemester 2022/23 waren 865 Lehrbeauftragte an der HTW Berlin tätig, davon 31 % Frauen (Wintersemester 2021/2022: 33 %). Mit Ausnahme von FB 5 und der Zentraleinrichtung Fremdsprachen (ZEFS) waren als Lehrbeauftragte weitaus weniger Frauen als Männer tätig. (Abb. 3)

**Abb. 3: Lehrbeauftragte nach Geschlechtszugehörigkeit in Fachbereichen und ZbWS im WiSe 2022/2023 (n = 852)**



Seit dem oben beschriebenen Mittelaufwuchs für Qualifikations- und Dauerfunktionsstellen haben gleichstellungspolitische Maßnahmen für den akademischen Nachwuchs noch an Bedeutung gewonnen.

Die folgenden vier Konzeptpapiere, seit 2018 ausgearbeitet und verabschiedet, bilden ein **solides Fundament für die Nachwuchsförderung**: Im **Einsatzkonzept für den haushaltsfinanzierten Mittelbau** (2018) werden die Rahmenbedingungen für die Einrichtung dieser Stellen definiert. Hier spielt die Verbesserung der Arbeits- und Karrierebedingungen eine zentrale Rolle. So gilt für Qualifikationsstellen standardmäßig eine Vertragslaufzeit von sechs Jahren und ein Stellenumfang von mindestens 75 %. 35 % aller zugewiesenen Stellen werden als Dauerstellen eingerichtet, um die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zu verbessern. Auch das **Personalentwicklungskonzept** (2019) definiert die faire Gestaltung aller Arbeits- und sonstigen Beschäftigungsverhältnisse, die Optimierung von Chancengleichheit sowie die Vermeidung von Diskriminierung als Ziele und schließt die Nachwuchswissenschaftler\*innen ein. Die **Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten an der HTW Berlin** (2022) thematisiert u. a. die Verantwortung der adäquaten Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses und sieht Betreuungsvereinbarungen vor. Die **Forschungsstrategie** (2024) legt die konkreten Ziele und Maßnahmen fest, z. B. Qualitätssi-

cherung der Betreuung, Förderung der Vernetzung und Kooperationen, Ausbau der frauenspezifischen Angebote für Promovendinnen, Personalentwicklung sowie die Vergabe eines Nachwuchspreises.

**Eine weitere Stärke besteht in der praktischen, breitgefächerten Umsetzung dieser Regelungen:** Die Fachbereiche schaffen mit ihren Research Schools und Promovierendenseminaren Angebote für Vernetzung und (über-)fachlichen Austausch. In Verantwortung der Vizepräsidentin für Forschung, Transfer & Wissenschaftskommunikation werden regelmäßig die Konferenz „Junge Forschung“, eine Promotionswerkstatt und Workshops zur Schreibberatung, Wissenschaftskommunikation sowie Karriereplanung angeboten. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen vernetzen sich in der Initiative „WiMi@Lunch“, um die Anliegen und Herausforderungen ihrer an der HTW Berlin noch neuen Mitgliedergruppe zu identifizieren und in der Akademischen Selbstverwaltung zu vertreten.

Bereits 2015 wurde als zusätzliche gleichstellungspolitische Maßnahme aus Mitteln des Professorinnenprogramms III die **Anlaufstelle für Nachwuchswissenschaftlerinnen** eingerichtet und mit Beratung, überfachlicher Qualifizierung sowie materieller Förderung betraut. Studentinnen, Promovendinnen und weibliche Postdocs konnten sich zu Fragen bezüglich ihrer Promotion sowie ihrer akademischen Laufbahn individuell beraten lassen. Zudem gab es frauenspezifische Gruppenangebote, z. B. zum Berufsbild HAW-Professur. Mit dem Finanzierungsende dieses Projekts wurden die Aktivitäten an das neue HTW-Projekt **„Talent Identification & Empowerment“** („TIEs“, Bund-Länder-Programm „FH-Personal“, Januar 2023 bis Dezember 2028) übertragen. **Querschnittsziele** von „TIEs“ sind **Chancengerechtigkeit und Diversität**. Es gilt, die Anzahl der Bewerbungen von Frauen für Professuren zu erhöhen und die Diversität im akademischen Bereich zu fördern. Durch gezielte Professurenmarketing-Maßnahmen und den Aufbau internationaler Netzwerke wie dem „Baltischen Netzwerk“ wird die Karriereoption HAW-Professur attraktiver gemacht. Ein Graduierten-Service und eine Kandidat\*innen-Akademie sollen Frauen bei der Qualifikation und Vorbereitung unterstützen. Transparentere Berufungsverfahren sowie Gastdozenturen tragen dazu bei, Barrieren abzubauen und Frauen zur Bewerbung zu motivieren.

In Kooperation mit den hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Berliner Hochschule für Technik sowie der Hochschule für Wirtschaft und Recht wurden und werden auch zukünftig **Veranstaltungen** durchgeführt, bei denen sich Frauen über die Voraussetzungen und die Zugänge zu einer Promotion als HAW-Absolventin sowie einer HAW-Professur informieren und ins Gespräch mit Frauen kommen konnten, die den jeweiligen Karriereschritt bereits vollzogen haben.

Bereits seit 2009 nutzt die HTW Berlin **BCP-Mittel**, um die Anzahl der Promotionen von Frauen zu erhöhen. Seit Beginn der neuen Förderperiode 2021 werden insgesamt neun **Qualifikationsstellen** in Fächern finanziert, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind, u. a. in der Fahrzeugtechnik. Die geförderten Promovendinnen sind gemäß Berliner Lehrverpflichtungsverordnung mit eigenen Lehrangeboten in ihren jeweiligen Fachbereich eingebunden und fungieren als Vorbilder für Studentinnen mit Promotionsinteresse. Zudem partizipieren sie an den Strukturen, welche die Fachbereiche für ihre Promovierenden geschaffen haben, z. B. Kolloquien. Aus dem BCP-Fördertopf stehen zudem Mittel für die **Anschub- wie die Abschlussfinanzierung** von Promotionen zur Verfügung. Damit kann die Benachteiligung von Promovendinnen, die sich pandemiebedingt sowie aufgrund ihrer Familienverantwortung ergeben hatte, kompensiert werden.

Diese Fördermaßnahme stellt derzeit eine wichtige Ergänzung der geschaffenen haushaltsfinanzierten Qualifikationsstellen dar. Denn es gelingt in den bislang männlich dominierten MINT-Fächern

momentan nur zum Teil, diese an Frauen zu vergeben, weil bei einigen Stellenbesetzungen Arbeitsbeziehungen zum Tragen kommen, die bereits durch die Mitarbeit als Studentische Hilfskraft angelegt worden sind und die Männer begünstigen. Diese **Schwäche** geht in erster Linie auf den z.T. sehr geringen Frauenanteil in Studiengängen wie der Fahrzeugtechnik zurück. Das unterstreicht die Notwendigkeit der frühzeitigen Nachwuchsförderung von MINT-Studentinnen sowie die Fortführung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen für Promovendinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und weibliche Lehrbeauftragte in bislang männlich dominierten MINT-Fächern.

Die **Herausforderung** besteht darin, dass HAW-Professuren sehr voraussetzungsvoll sind; für die Berufungsfähigkeit ist eine Doppelqualifikation erforderlich. Eine weitere Herausforderung ist, dass der öffentliche Dienst im Hinblick auf das zu erzielende Einkommen sowie aufgrund des hohen Anteils befristeter wissenschaftlicher Stellen nicht mit forschungsstarken Wirtschaftsunternehmen konkurrieren kann (siehe Kap. 4. Berufungsmanagement professionalisieren und Entgeltgerechtigkeit für Professorinnen herstellen).

**Chancen** eröffnen sich aus dem eigenständigen Promotionsrecht der Berliner Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und aus dem weiteren Aufwuchs der Mittelbaustellen. Eine weitere Chance besteht darin, dass zwar sehr viele weibliche Lehrbeauftragte an der HTW Berlin unterrichten, aber dieses Potential für HAW-Professuren bislang unerschlossen geblieben ist. Dabei vergibt die Hochschule aus BCP-Mitteln seit vielen Jahren Lehraufträge mit dem Fokus auf der Geschlechterforschung in den MINT-Fächern und öffnet den Lehrbeauftragten sämtliche Personalentwicklungsmaßnahmen, die auch den Promovend\*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zugänglich sind.

Das Gleichstellungsziel, die Anzahl der berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen zu erhöhen, soll durch die Weiterentwicklung der zielgruppenspezifischen Gewinnungs- und Qualifizierungsstrukturen ebenso wie durch die Schaffung guter Beschäftigungsbedingungen und verlässlicher – auch außerhalb der Hochschule bekannter – Karrierewege erreicht werden.

Aus Mitteln des PP 2030 soll das **Projekt „Gute Arbeit in der Wissenschaft“** finanziert werden. Es soll drei Schwerpunkte bearbeiten: 1) Beratung und Netzwerkarbeit, 2) Konzipierung und Erprobung innovativer personeller Maßnahmen wie der Teilzeit- und der Tandemprofessur, 3) Modelle zum Erwerb der für HAW-Professuren erforderlichen Doppelqualifikation.

Im Rahmen des BCP ab 2027 soll die **materielle Promotionsförderung** fortgeführt werden; weiterhin sollen aus Gleichstellungsmitteln **Qualifizierungsstellen** für Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen werden, wobei der Schwerpunkt weiterhin auf jenen MINT-Fächern liegt, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind.

Um die Anzahl potentieller Kandidatinnen im Hinblick auf den allgemeinen Aufwuchs bei den Qualifizierungsstellen zu erhöhen, sollen auch in Zukunft **Anschubstipendien für Promotionen** vergeben werden. **Abschlussstipendien** sind vorgesehen, um pandemie- sowie familienzeitbedingte Nachteile auszugleichen. Auch die **Lehraufträge** mit dem Fokus auf Themen der Geschlechterforschung in den MINT-Fächern sollen beibehalten werden.

Wird der HTW Berlin im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 das **Prädikat „gleichstellungsstarke Hochschule“** verliehen, kann eine **Stelle für eine Wissenschaftlerin (Postdoc)** zwecks Überbrückung des Zeitraums bis zu ihrer Berufung auf eine HAW-Professur geschaffen werden. Idealerweise wird diese Person Genderaspekte in ihre Lehre und Forschung integrieren.

Hier die geplanten **Einzelmaßnahmen** im Überblick:

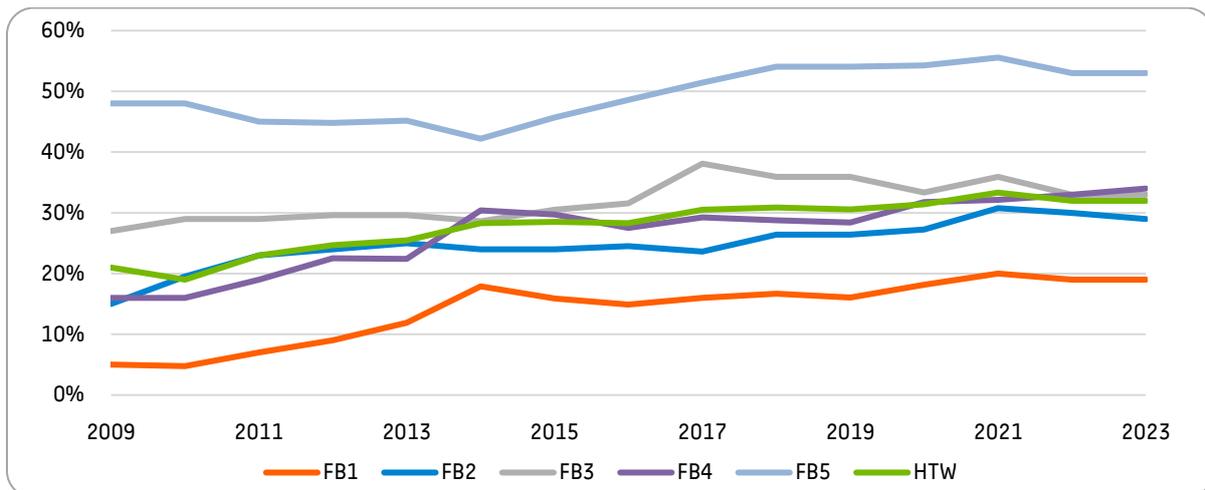
Erweiterung der vorhandenen frauenspezifischen Informations-, Beratungs- und Vernetzungsangebote zum Berufsweg HAW-Professur um neue Module, bspw. „Bewerbung auf eine HAW-Professur“, „Bewerbungsverfahren“ sowie „Berufungsverhandlung“.
Erschließung weiblicher Lehrbeauftragter als potentielle Kandidatinnen für HAW-Professuren: Ansprache, Entwicklung von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten, Vernetzung der Zielgruppe untereinander.
Ausbau von Kooperationen, z. B. mit dem Ladies Network Adlershof, Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und forschungsstarken Wirtschaftsunternehmen.
Weiterentwicklung der Arbeits- und Betreuungsstrukturen, Implementierung eines transparenten Verfahrens zur Meldung von Machtmissbrauch in Zusammenarbeit mit den Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis, Öffentlichkeitsarbeit.
Consulting und Monitoring geschlechtergerechter Besetzung von Qualifizierungsstellen in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung sowie den nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen.
Konzeptionierung und Erprobung innovativer Beschäftigungsformen, insbesondere Teilzeit- und Tandem-Professur sowie Öffentlichkeitsarbeit.
Beantragung und Verwaltung von BCP-Mitteln (vorgezogene Nachfolgeberufungen, Qualifizierungsstellen, Anschub- und Abschlussfinanzierung von Promotionen, Lehraufträge).

#### 4. Berufungsmanagement professionalisieren und Entgeltgerechtigkeit für Professorinnen herstellen

An der HTW Berlin existieren bis auf wenige Ausnahmen nur W2-Professuren. Die folgenden Aussagen beziehen sich auf diesen Professur-Typ.

Zwischen 2009 bis 2023 **stieg** der Anteil von Frauen an den Professuren in allen fünf Fachbereichen der Hochschule **deutlich an**. Mittlerweile wurde allerdings beim Frauenanteil von einem Drittel ein **Plateau** erreicht bzw. **reduzierte sich in den zurückliegenden drei Jahren** in den FB 2, 3 und 5 der Frauenanteil sogar. (Abb. 4)

**Abb. 4: Professorinnenanteil gesamt und nach Fachbereichen 2009-2023**



Im Folgenden wird herausgearbeitet, warum der Aufwuchs mittlerweile stagniert. Hierfür werden die Frauenanteile an den Professuren und die Quote der Neuberufung von Frauen in verschiedenen Zeiträumen betrachtet und miteinander verglichen. Auch werden die ruhestandsbedingten Austritte in die Analyse einbezogen.

Im Zeitraum 2019-2023 war der Frauenanteil bei den Neuberufungen der Fachbereiche sehr unterschiedlich. Nur FB 3 und 4 erzielten eine höhere Neuberufungsquote von Frauen im Vergleich zu den Austrittsquoten. Dass FB 1 und 2 schlechter abschnitten, ist u. a. mit dem Mangel geeigneter Kandidatinnen aufgrund des ingenieurwissenschaftlichen Profils beider Fachbereiche zu erklären. Aber auch FB 5 blieb trotz seiner vergleichsweise günstigeren Ausgangslage unter seinen Möglichkeiten. (Tab. 3)

**Tab. 3: Professorinnenanteil 2023; Austritte sowie Neuberufungen gesamt, nach Fachbereichen und Geschlechtszugehörigkeit 2019-2023**

	Professorinnenanteil 2023	Austritte 2019-2023			Neuberufungen 2019-2023		
		gesamt	w	Frauenanteil	gesamt	w	Frauenanteil
<b>HTW</b>	32 %	54	23	43 %	61	20	33 %
<b>FB 1</b>	19 %	9	3	33 %	13	4	31 %
<b>FB 2</b>	29 %	8	2	25 %	15	3	20 %
<b>FB 3</b>	33 %	16	5	31 %	14	5	36 %
<b>FB 4</b>	34 %	19	4	21 %	13	5	38 %
<b>FB 5</b>	53 %	15	9	60 %	6	3	50 %

Allerdings ist auch eine sehr positive Entwicklung festzustellen: FB 1 konnte den Frauenanteil seiner Neuberufenen zum Vergleichszeitraum 2008-2017 erheblich steigern, nämlich um 12 Prozentpunkte. In FB 2 hingegen passierte das Gegenteil, hier sank der Frauenanteil um 11 Prozentpunkte. Insgesamt konnte die Hochschule von 2017 bis 2023 den Frauenanteil bei den Professuren um lediglich 2 Prozentpunkte steigern. (Tab. 3 und 4)

**Tab. 4: Professorinnenanteil 2017, Frauen bei den Neuberufungen 2008-2017**

	Professorinnenanteil 2017	Neuberufungen 2008-2017		
		gesamt	w	Frauenanteil
<b>HTW</b>	30 %	170	59	35 %
<b>FB 1</b>	16 %	32	6	19 %
<b>FB 2</b>	23 %	32	10	31 %
<b>FB 3</b>	38 %	41	14	34 %
<b>FB 4</b>	28 %	39	15	38 %
<b>FB 5</b>	49 %	26	14	54 %

Diese stagnierende Entwicklung ist in erster Linie mit der hohen **Ausscheidungsquote von Professorinnen** zu erklären, die durch die Neuberufungsquote von Frauen nicht ausgeglichen wird.

Das Gleichstellungsziel, den Frauenanteil bei den Neuberufungen von 31 % (Stand 2019) auf 39 % (Stand 2025) zu erhöhen, wurde in erster Linie deshalb nicht erreicht, weil **die Neuberufungen von Frauen derzeit noch nicht einmal die ruhestandsbedingten Austritte von Professorinnen kompensieren**; für den Zeitraum von 2019 bis 2023 besteht hier eine Lücke von 10 Prozentpunkten. (Tab. 3)

Dieses Problem wird in den nächsten Jahren fortbestehen bzw. sich sogar verstärken, denn an der Hochschule vollzieht sich ein Generationenwechsel: Seit 2020 häufen sich die ruhestandsbedingten Austritte und bis 2031 werden 41 % der bisher an der HTW Berlin tätigen Professor\*innen ruhestandsbedingt ausgeschieden sein, darunter 37 Frauen, was einem Anteil von 31 % aller Austritte entspricht. Nach Fachbereichen stellt sich die Situation sehr unterschiedlich dar: Die meisten Austritte von Frauen hat FB 5 und die wenigsten Austritte hat FB 1 zu verzeichnen. (Tab. 5)

**Tab. 5: Ruhestandsbedingte Austritte gesamt, nach Geschlechtszugehörigkeit und Fachbereichen 2020-2031**

	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
<b>HTW</b>	121	37	31 %
<b>FB 1</b>	21	4	19 %
<b>FB 2</b>	23	7	30 %
<b>FB 3</b>	25	8	32 %
<b>FB 4</b>	37	9	24 %
<b>FB 5</b>	15	9	60 %

Das stellt die Hochschule vor beträchtliche **Herausforderungen**. Diese resultieren erstens aus den hohen Anforderungen an Kandidat\*innen für HAW-Professuren. Sie müssen promoviert, didaktisch versiert, praxiserfahren und möglichst forschungsaffin sein. Herkömmliche akademische Qualifizierungswege existieren nicht. Dementsprechend sind berufungsfähige Menschen immer schwerer zu finden. Gleichzeitig ist ein Teil der hoch qualifizierten Frauen bereits beruflich arriviert und nicht an einer HAW-Professur interessiert, zumal wenn sie sich dafür Zusatzqualifikationen aneignen, langwierige

Auswahlprozesse durchlaufen und Verdiensteinbußen hinnehmen müssten. Einem anderen Teil ist die Karriereoption HAW-Professur unbekannt.

Die zweite Herausforderung besteht darin, dass die Hochschule auch zukünftig Nachteile im Hinblick auf die **leistungsbasierte Hochschulfinanzierung** hinzunehmen hat, sollte die Trendumkehr nicht gelingen. Denn für die Bereitstellung der Haushaltsmittel sind u. a. die zwei Gleichstellungsindikatoren (Neuberufenenquote, Frauenanteil) bei den Professuren maßgeblich.

Um den beschriebenen Herausforderungen zu begegnen, ist die Hochschule grundsätzlich gut aufgestellt; sie nutzt von Beginn an das PP sowie das BCP für gleichstellungsfördernde Maßnahmen. In der laufenden Förderperiode ist es ein **Projekt zur Verankerung von Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren**. Auf der Grundlage einer Ursachenforschung, woran die Anstrengungen, Frauen zu berufen, scheitern können, wirkte die wissenschaftliche Projektmitarbeiterin beratend an der neuen **HTW-Berufungsordnung** mit, die im Dezember 2022 in Kraft trat. Hier wurden u. a. die Routinen und Standards der Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren auf zentraler wie dezentraler Ebene festgelegt. Anschließend erarbeitete die Projektmitarbeiterin **gender-sensible Handlungsempfehlungen für Berufungskommissionen**. Zudem wurde ein **Online-Tutorial zu geschlechtergerechten Berufungsverfahren** für Berufungskommissionen sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erstellt, mit besonderem Gewicht auf *unconscious gender biases*. Darüber hinaus wurde ein **Rekrutierungs- und Nachfolgekonzept** zur Gewinnung und Berufung von mehr Frauen auf HAW-Professuren erarbeitet. Dazu wurden unter anderem die HTW-Berufungsverfahren analysiert und *best practices* anderer Hochschulen zusammengetragen.

Sämtliche Projektergebnisse wurden Anfang 2024 in das oben erwähnte Projekt „TIEs“ zur **Verbesserung der Rekrutierung von Professor\*innen** transferiert und werden dort genutzt bzw. weiterentwickelt. Denn „TIEs“ widmet sich insbesondere der disziplinspezifischen Internationalisierung der Personalpolitik, mit dem Auftrag, hochqualifizierte Frauen für die HAW-Professur zu gewinnen.

Im Juni 2024 wurde im Rahmen der Ausarbeitung des Gleichstellungskonzepts für Parität ein ganztägiger **Strategieworkshop** durchgeführt, um zu identifizieren, welche Aspekte das Projekt „TIEs“ aufgrund seines Zuschnitts nicht abdeckt und welche Beiträge das neue, aus PP-Mitteln geförderte Gleichstellungsprojekt zu leisten hat. Maßgeblich hierfür war die im Mai 2024 von der HRK-Mitgliederversammlung verabschiedete **Selbstverpflichtung „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“**. Neben dem Berufsbeauftragten der Hochschulleitung und der „TIEs“-Projektleitung waren Dekane, die Personalabteilung, nebenberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie das Zentralreferat Gleichstellung und Antidiskriminierung vertreten.

Die maßgeblichen Akteur\*innen arbeiten also bereits intensiv zusammen, um den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Als weitere **Stärke** wurde im Workshop identifiziert, dass die Hochschule mittlerweile über sehr gute, satzungsförmige Regelungen (Berufungsordnung) sowie Schulungsmaterialien (Handreichung, Online-Tutorial für Berufungskommissionen) verfügt und damit einen Teil der HRK-Selbstverpflichtung bereits erfüllt. Demgegenüber wurde als **Schwäche** festgestellt, dass diese Grundlagen noch nicht durchgängig in das praktische Handeln der Berufungskommissionen eingegangen sind. So wird die Neuberufungsquote von Frauen als elementarer Gleichstellungsindikator noch nicht in Verantwortlichkeiten und Aufgaben der Berufungskommissionen heruntergebrochen; deren Selbstverständnis reduziert sich häufig auf die gesetzliche Verpflichtung, Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berufen. Das Regelwerk in die Praxis der Berufungsverfahren zu implementieren, steht also noch aus. Darüber hinaus erwächst aus dem Regelwerk neuer Handlungsbedarf,

der mit den vorhandenen Kapazitäten nicht abzudecken ist. Denn laut Berufsordnung sollen die vorhandenen Spielräume bei den Denominationen genutzt werden, z. B. sollen mehrere Professuren im Verbund betrachtet und innovative Zuschnitte gebildet werden, um den Fachkräftemarkt abzubilden und ein größeres Bewerberinnenpotential zu erschließen. Aber außer von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden Berufungsverfahren bislang nicht durchgehend fachlich begleitet, z. B. von dezentralen Berufsbeauftragten. Das ist auch deshalb problematisch, weil das dazu führt, die Rolle der nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterinnen zu überfrachten. Diese begleiten jedes Berufungsverfahren, rekrutieren aktiv, beantworten in vielen Fällen die Verfahrensfragen der Berufungskommissionen, steuern Prozesse, erklären grundlegende Begrifflichkeiten, beraten zu spezifischen Problemen und zeigen gleichstellungsfördernde Lösungsansätze auf.

Die **Chancen** liegen erstens darin, dass den Berliner Hochschulen in den kommenden Jahren das Berufsrecht übertragen werden soll und dass sich die HTW Berlin am Pilotvorhaben der zuständigen Wissenschaftsbehörde zur Übertragung beteiligt. Zweitens trägt das 2021 novellierte BerlHG den Hochschulen ausdrücklich auf, in ihrer Antidiskriminierungsarbeit neben der Entwicklung von Studiengängen und Fragen der Studierbarkeit ein besonderes Augenmerk auf die Berufungsverfahren zu richten (§ 59a, Abs. 2).

In Kapitel 4.1 wurde dargelegt, dass sich die HTW Berlin Ende 2022 mit ihrer **Berufsordnung ein Regelwerk mit Satzungscharakter** gegeben hat, die das Berufen von Frauen begünstigen, insbesondere durch die Einführung eines Denominationsmanagements. Dieser Status quo wurde maßgeblich aufgrund der Projektförderung im Rahmen des PPIII erreicht. Die ebenfalls in Kapitel 4.1 dokumentierten internen wie externen Anforderungen, denen sich die Hochschule in den kommenden Jahren bei der Besetzung der zahlreichen freiwerdenden Professuren stellen muss, kann mittlerweile das Projekt „TIEs“ dank der erfolgreichen Mittelakquise im Bund-Länder-Programm „FH-Personal“ teilweise angehen. Jedoch widmet sich „TIEs“ den folgenden Desideraten nicht: dem Genderconsulting, den gleichstellungsrelevanten Beratungs- und Schulungsangeboten, dem Gleichstellungsmonitoring von Berufungsverfahren sowie der Schließung des *gender pay gap* bei den Berufungszulagen und besonderen Leistungsbezügen.

Hierfür soll aus Mitteln des PP 2030 für die Laufzeit von fünf Jahren das **Teilprojekt „Professionelle Berufungsverfahren – Qualitätssicherung & Chancengleichheit“** umgesetzt werden. Dessen **Schwerpunkte** werden die **Rechtssicherheit und Verfahrensqualität** von Berufungsverfahren sowie **geschlechtergerechte Vergütungsstrukturen** sein.

Die folgenden **Einzelmaßnahmen auf vier Ebenen** sollen realisiert werden.

**Genderconsulting:**

Mitwirkung bei der Umsetzung der in der Berufsordnung verankerten gleichstellungsfördernden Standards (insbesondere Denominationsmanagement, aktive Rekrutierung zur Erweiterung des Kandidat\*innenpools) sowie Erfahrungsaustausch mit anderen Hochschulen.

Genderkompetente Begleitung des Übertragungsprozesses des Berufsrechts an die Berliner Hochschulen.

Fachliche Beratung und Begleitung der nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen unter besonderer Berücksichtigung der Rollenreflexion sowie des Umgangs mit Mikropolitik, Sexismus und Mikroaggressionen in Berufungskommissionen.

**Sensibilisierungs-, Schulungs- und Dialogangebote:**

Themen für Berufungskommissionen: gender- und diversitätssensible Personalauswahl (insbesondere akademisches Alter und Familienverantwortung); die Auswirkungen der Covid-Pandemie auf Berufsbiografien und akademische Produktivität von Kandidatinnen; unbewusste Verzerrungseffekte in Berufungsverfahren.

Fortführung des HTW-Neuberufenen-Programms.

**Institutionelles Monitoring:**

Mitwirkung beim Aufbau eines gleichstellungssensiblen Berufungsmonitorings unter Bezugnahme auf die relevanten Gleichstellungsindikatoren des jeweils aktuellen Hochschulvertrags mit quantitativen und qualitativen Messgrößen sowie Ableitung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen.

Eintrag der institutionell etablierten Elemente in die öffentlich einsehbare Datenbank des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

**Gute Arbeit:**

Fortführung der Umsetzung der Empfehlungen aus dem eg-check-Prüfprojekt von 2017, insbesondere Erstellung bzw. Aktualisierung einer Übersicht über die gemittelten Bezüge aller berufenen Professor\*innen der Fachbereiche als Datengrundlage für Berufungsverhandlungen von Präsident\*in und Dekan\*innen sowie Jahresbericht zur Vergabe der besonderen Leistungsbezüge an den Akademischen Senat.

Durchführung der Wiederholungsstudie zum *gender pay gap* bei den Berufungszulagen und besonderen Leistungsbezügen von 2017; Ableitung und Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit bei den Professuren.

Die Hochschule steht u. a. vor den anspruchsvollen Aufgaben, die ruhestandsbedingten Austritte von Frauen auszugleichen und den Frauenanteil bei den Neuberufungen gegenüber dem Frauenanteil auf Lebenszeitprofessuren bis Ende 2028 um 10 Prozentpunkte zu erhöhen – so die Vorgabe aus dem Hochschulvertrag 2024-2028.

Als weiterer Beitrag zu diesem Gleichstellungsziel – neben dem bereits beschriebenen PP-Projekt – wurden im August 2024 im PP 2030 **zwei Regelprofessuren** in MINT-Fächern sowie eine **Vorgriffprofessur in der Elektrotechnik** (FB 1) beantragt. Die Elektrotechnik hat zwölf Professuren, derzeit sind lediglich zwei von Frauen besetzt. Zwischen 2027 und 2030 werden in diesem Studiengang sechs ruhestandsbedingte Austritte erfolgen, darunter auch eine Professorin. FB 1 beschäftigt im Rahmen des Projektes „TIEs“ einen Rekrutierungsmanager. Dieser wird die Besetzung der Vorgriffprofessur begleiten und dafür zuständig sein, mittels aktiver Rekrutierung die Anzahl der in Frage kommenden Kandidatinnen zu erhöhen.

**Weitere Vorgriffprofessuren** sollen im BCP ab 2027 für ausgewählte Studiengänge der FB 1, 2 und 4 beantragt werden, in denen Professuren aufgrund des ruhestandsbedingten Austritts von Frauen vakant werden.

## 5. Gute Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten und Entgeltgerechtigkeit für Mitarbeiterinnen aus Technik, Service und Verwaltung sicherstellen

Der Personalkategorie ‚Mitarbeitende in Technik, Verwaltung und Service‘ (MTSV) waren im Jahr 2023 419 Personen zuzuordnen. Der Frauenanteil liegt seit Jahren stabil bei 60 %. Er variiert nach Organisationseinheit: Während im „klassischen“ Verwaltungsbereich Frauen mehrheitlich bzw. in Teilbereichen ausschließlich Frauen arbeiteten, fanden sich in den technischen Einheiten überwiegend Männer (Tab. 6). Diese waren auch in den Fachbereichen leicht in der Überzahl, da dort mehr Laboringenieure als Laboringenieurinnen arbeiteten.

**Tab. 6: Frauenanteile Personal für Technik, Service und Verwaltung 2023 nach Bereichen, in Prozent und gesamt**

Bereich	FB	ASS	ATD	HSL	PA	HA	ZE FS	ZE HB	ZE HRZ
<b>Frauenanteil</b>	48 %	84 %	29 %	83 %	95 %	62 %	100 %	88 %	14 %
<b>Gesamtanzahl der Beschäftigten</b>	182	37	28	23	19	13	4	27	29
Bereich	Zbws	ZV I	ZV II	ZR IV	ZR V	ZR VI	ZR VIII	ZR IX	gesamt
<b>Frauenanteil</b>	100 %	100 %	67 %	100 %	100 %	100 %	80 %	100 %	<b>61 %</b>
<b>Gesamtanzahl der Beschäftigten</b>	7	5	12	7	9	4	5	8	<b>418<sup>6</sup></b>

Das **erste strategische Gleichstellungsziel** ist, dass der Frauenanteil bei den Leitungspositionen dem Frauenanteil in den jeweiligen Abteilungen entspricht, dass also das Kaskadenmodell realisiert wird.

Das ist in den zurückliegenden Jahren bereits gut gelungen. Die Hochschulbibliothek und alle Zentralen Referate werden derzeit von Frauen geleitet. In den vier größten zentralen Abteilungen (Allgemeiner Studierendenservice, Abteilung Technische Dienste, Haushalts- sowie Personalabteilung) sind die Leitungspositionen derzeit geschlechterparitätisch verteilt. Werden die Positionen der Dekanatsgeschäftsführungen einbezogen, so lag 2023 der Frauenanteil bei Leitungspositionen bei 74 % (14 von 19). (Tab. 7)

<sup>6</sup> Gesamtzahl abweichend, da der Personalratsvorsitz (eine Person) keinem Bereich zugeordnet wird.

**Tab. 7.: Besetzung von Leitungspositionen nach Bereichen, absolute Zahlen (gesamt: 19)**

Einheit	ASS	ATD	HA	PA	DGF 1	DGF 2	DGF 3	DGF 4	DGF 5	ZE FS
<b>Weibliche Leitung</b>	1			1			1	1	1	1
<b>Männliche Leitung</b>		1	1		1	1				
Einheit	ZE HB	ZE HRZ	ZV I	ZV II	ZR IV	ZR V	ZR VI	ZR VIII	ZR IX	Gesamt
<b>Weibliche Leitung</b>	1		1	1	1	1	1	1	1	<b>14</b>
<b>Männliche Leitung</b>		1								<b>5</b>

Um den erreichten Status quo zu erhalten, müssen die zahlreichen wirkungsvollen Ansätze und Maßnahmen, die das Personalentwicklungskonzept der HTW Berlin (2021) vorsieht, an der Hochschule bekannter werden und durchgängiger umgesetzt werden. Aus Gleichstellungssicht besteht besonders hoher Regelungsbedarf im Hinblick auf die **systematische Potenzialanalyse** der MTSV-Mitarbeiterinnen, die **transparente und geschlechtergerechte Nachfolgeplanung**, insbesondere für höherwertige, gut entlohnte Aufgaben und für Leitungspositionen, sowie das **Führen in Teilzeit und im Tandem**. Zu Letzterem startete im Sommer 2024 im Zentralen Referat Gleichstellung und Antidiskriminierung ein Pilotprojekt, das auf andere Bereiche der Hochschule ausgeweitet werden soll.

Dort, wo Aufstiegsmöglichkeiten für weibliche Beschäftigte eher nicht gegeben sind, werden gemäß HTW-Satzung der Chancengleichheit der Geschlechter (§ 9, Abs. 3) **fachlich vertiefende Fortbildungen** angeboten, insbesondere auch für Laboringenieurinnen. Die **Fortbildungen** sind gemäß HTW-Satzung der Chancengleichheit der Geschlechter (§ 9, Abs. 4) zukünftig **teilzeitfreundlicher** zu gestalten, also z. B. nicht tageweise durchzuführen, sondern auf zwei Tage verteilt. Auch werden weitere Maßnahmen erwogen, die grundsätzlich die **Arbeitsbedingungen in Teilzeit** verbessern (vgl. Kap. 8 Fürsorgefreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen weiterentwickeln sowie Kap. 11 Gleichstellungscontrolling und -monitoring fortschreiben).

Das **zweite strategische Gleichstellungsziel** für die Gruppe der weiblichen MTSV 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.

Diese Maßnahme leistet auch einen wichtigen Beitrag zur Realisierung des gesetzlichen Auftrags ‚gleiches Geld für gleichwertige Arbeit‘. U. a. auf diese Weise nutzt die Hochschule ihren Spielraum im Hinblick auf das **dritte strategische Gleichstellungsziel**, die Herstellung von Entgeltgerechtigkeit.

Die **Überprüfung** des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst / Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVÖD-VKA) im Rahmen des eg-check-Prüfprojekts 2018<sup>7</sup> im Hinblick auf die gesetzlich vorgeschriebene Diskriminierungsfreiheit der Entgeltfindung hatte signifikante Ungleichheiten bei der Bezahlung von Frauen und Männern aufgedeckt. Die Untersuchung hatte ergeben, dass das verpflichtend zu praktizierende Bewertungssystem (summarisches System) nicht diskri-

<sup>7</sup> Der Prüfbericht sowie eine Dokumentation der Folgeaktivitäten sind hier abrufbar: <https://www.HTW-berlin.de/einrichtungen/zentrale-referate/gleichstellung-antidiskriminierung/entgeltgerechtigkeit>.

minierungsfrei ist, weil es systematisch Tätigkeiten benachteiligt, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Das liegt u. a. daran, dass für diese Tätigkeiten relevante Merkmale wie die psychologischen und sozialen Anforderungen sowie die Häufigkeit der Arbeitsunterbrechungen nicht bewertet werden. Der Vergleich verschiedener Tätigkeitsbereiche auf der Grundlage des analytischen Bewertungssystems zeigte, dass in drei von vier Fällen weiblich dominierte Tätigkeiten unterbewertet und unterbezahlt waren.

Die Überprüfung hatte verdeutlicht, dass sowohl auf Hochschulebene als auch seitens der Tarifparteien Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die bestehenden Entgeltungleichheiten zu beseitigen.<sup>8</sup>

Seitdem nutzt die Hochschule ihren Handlungsspielraum aus, um das Prinzip ‚Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit‘ zu verwirklichen. So wurde im Allgemeinen Studierendenservice die **ganzheitliche Sachbearbeitung** eingeführt, die mit einer **Höhergruppierung** der Tätigkeiten im Immatrikulations- und Prüfungsamt einher ging.

Das oben beschriebene grundsätzliche Problem besteht jedoch fort, da sich die Tarifparteien weiterhin nicht der gesetzlich gebotenen Anforderung stellen, die Diskriminierungsfreiheit des TVÖD-VKA herzustellen.

Die Überwindung des Gender Pay Gaps für alle Beschäftigtengruppen ist nicht nur Bestandteil des Hochschulvertrags 2024-2028 (vgl. Kap. 11 Gleichstellungscontrolling und -monitoring fortschreiben), sondern die Europäische Union hat im April 2023 eine neue Richtlinie zur Herstellung von Lohntransparenz und zur Bekämpfung von Lohndiskriminierung verabschiedet. Diese Regelungen werden bis 2026 in nationales Recht überführt und auch für Hochschulen gelten. Arbeitgeber müssen dann Informationen über die von ihnen gezahlten Löhne veröffentlichen und Maßnahmen ergreifen, wenn das geschlechtsspezifische Lohngefälle 5 % übersteigt. Auch müssen sie von Lohndiskriminierung Betroffene entschädigen und werden sanktioniert, wenn sie gegen die Vorschriften verstoßen. Im Zuge der Digitalisierung der Personalbewirtschaftung wird die HTW Berlin die Beschaffung einer qualitativ hochwertigen Software zur Analyse der Gehaltsstruktur sowie zur Erfüllung ihrer ab 2026 geltenden, detaillierten Berichtspflichten prüfen.

Da der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten alle beteiligungsrelevanten Entscheidungen vorgelegt werden, welche die einzelnen Beschäftigten betreffen, hat sie bereits jetzt viele Möglichkeiten der Mitgestaltung. Zudem arbeitet sie – unter Federführung der Personalabteilung – daran mit, dass sich die Hochschule einen transparenten und auch für Nicht-Fachleute nachvollziehbaren Prozess für Tätigkeitsbeschreibung und Entgeltfindung gibt. Nicht zuletzt engagiert sie sich in regionalen und bundesweiten Netzwerken, um dem politischen Thema der Schließung der Entgeltlücke Nachdruck zu verleihen, ihm öffentliche Wahrnehmung zu verschaffen und fachliches Knowhow zu teilen.

---

<sup>8</sup> Dieselben Befunde gelten auch für den TV-L, wie A. Jochmann-Döll und K. Tondorf nachgewiesen haben, vgl. „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand“ (2018). Download: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Entgelt\\_UN\\_Gleichheit/TV\\_L.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/TV_L.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

Neben der Herstellung des Prinzips ‚gleiches Geld für gleichwertige Arbeit‘ sind gute Arbeitsbedingungen von zentraler Bedeutung, insbesondere auch für die Gruppe der weiblichen MTSV, deren Arbeitsalltag vielfach von Arbeitsverdichtung, Überlastung, temporärer oder dauerhafter Vertretung von Kolleg\*innen, neuem Wissenserwerb und/oder zusätzlichen Arbeitsaufgaben geprägt ist. Gute Arbeit und Gesundheit sind daher das **vierte strategische Gleichstellungsziel**.

Das „Beschäftigtenbarometer“ zur Erfassung psychischer Belastungen, welches die HTW Berlin in Kooperation mit der Techniker-Krankenkasse im Jahr 2021 durchgeführt hatte, zeigt, dass Frauen ihren eigenen Gesundheitszustand negativer als Männer beurteilen. Während 33 % der befragten Frauen ihren Gesundheitszustand als sehr schlecht, schlecht oder mittelmäßig beurteilten, waren es bei den Männern lediglich 18 %. Des Weiteren wurden von den Frauen die eigenen Einflussmöglichkeiten (62 % im Vergleich zu 70 % bei den Männern) und Entwicklungsmöglichkeiten (73 % zu 80 %) niedriger eingeschätzt, während die quantitativen Anforderungen höher bewertet wurden (53 % im Vergleich zu 48 %). Frauen empfanden lange Bildschirmarbeit und die damit einhergehende Arbeitshaltung als belastender als ihre Kollegen. Zudem litten sie häufiger unter kognitiven Stresssymptomen (36 % zu 29 %). Ein weiterer Unterschied zeigte sich hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit, wobei die Auswertung detaillierte Aussagen offenlässt.

Diese signifikanten Unterschiede unterstreichen die **Notwendigkeit**, gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen zu ergreifen. Ein **gendersensibles Gesundheitsmanagement** kann diese Unterschiede berücksichtigen und passgenaue Angebote bieten, welche die Gesundheit fördern und zur Gleichstellung am Arbeitsplatz beitragen.

Die Stärke der HTW Berlin liegt in dem breiten Angebot des **betrieblichen Gesundheitsmanagements**. Es werden Gesundheits- und Sportkurse sowie Mediation durch geschulte HTW-Angehörige und externe psychologische Beratung angeboten. Die Mitarbeitenden werden regelmäßig im Rahmen von „Campus Vox“ und „Beschäftigtenbarometer“ zu ihrer Arbeitsplatzzufriedenheit und Gesundheit befragt.

Allerdings werden hier Genderaspekte bislang kaum berücksichtigt. So werden die Ergebnisse von „Campus Vox“ noch nicht nach Geschlechtszugehörigkeit ausgewertet. Damit vergeblich die Hochschule die Möglichkeit, konkrete Maßnahmen für Frauen abzuleiten, wie das auf der Grundlage des „Beschäftigtenbarometers“ möglich war, z. B. das Aufstellen von Wasserspendern.

Auch fehlen bislang gendersensible Angebote für Frauen in den verschiedenen Lebensphasen und das ‚alternsgerechte Arbeiten‘ ist ungeachtet seiner zunehmenden Bedeutung noch kaum ein Thema. Der externe Anbieter voiiio offeriert eine Vielzahl digitaler Gesundheitskurse allgemeiner Art (z. B. Rücken- und Entspannungstraining) sowie Angebote für spezifische Gruppen (z. B. Schwangere und Menschen mit Kindern). Frauen in der Menopause hingegen finden kaum Angebote, obwohl aufgrund der demografischen Entwicklung diese Gruppe auch an der HTW Berlin größer wird.

Da viele Frauen ein ausgeprägteres präventives Gesundheitsverhalten zeigen und Gesundheitsangebote häufiger als Männer nutzen, liegt hier für die Hochschule die Chance, einen Beitrag zur Verbesserung des subjektiv empfundenen Gesundheitszustands von Frauen und somit auch zur Weiterentwicklung guter Arbeitsbedingungen an der Hochschule zu leisten. Hier gilt es, die Erkenntnisse der an

der HTW Berlin bestehenden Forschungsvorhaben, z. B. „BEMpsy“<sup>9</sup> sowie „MenoSupport“<sup>10</sup>, für die eigene Personalarbeit nutzbar zu machen.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement kommt dort an seine Grenzen, wo jene strukturellen Probleme fortbestehen bzw. sich verschärfen, die für Hochschulen charakteristisch sind, z. B. fehlende Vertretungsregelungen. Im Hinblick auf die beschriebenen Probleme wie die hohe Arbeitsverdichtung und die dauerhafte Überlastung vieler Hochschulangehöriger muss die Hochschule geeignete Schutzmaßnahmen ergreifen, damit nicht die Beschäftigten die Folgen des nicht ausfinanzierten Hochschulhaushalts zu tragen haben und damit nicht ihre Repräsentation in der Akademischen Selbstverwaltung noch stärker als bislang beeinträchtigt wird (vgl. Kap. 7 Demokratische Teilhabe und Mitbestimmung der Geschlechter sichern).

Eine hohe zusätzliche Belastung resultiert für viele weibliche MTSV aus ihrer Tätigkeit im Publikumsverkehr. Sie sehen sich Aggressionen ausgesetzt und können grenzverletzendes und diskriminierendes Verhalten erleben. Im Jahr 2024 wurde dieser Gruppe im Rahmen der Inhouse-Schulungen erstmalig ein Sicherheits- und Resilienztraining angeboten, um ihr Sicherheitsempfinden zu erhöhen und ihr Verhalten in Konfliktsituationen zu schulen. Diese Trainings werden Teil des Regelangebots der Personalentwicklung zu „Gesund an der HTW Berlin“. (vgl. Kap. 6 Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vorbeugen und Betroffene wirksam unterstützen)

Hier die geplanten **Einzelmaßnahmen** im Überblick:

<b>Leitungspositionen und Aufstiegsmöglichkeiten für weibliche MTSV schaffen</b> Anwendung des Kaskadenmodells auf die Leitungspositionen der Bereiche und Abteilungen Potenzialanalyse und teilzeitfreundliche, fachliche Fortbildungen für weibliche MTSV Pilotierung und Ausweitung von Führen in Teilzeit und Tandem
<b>Geschlechtersegregation bei MTSV abmildern</b> Aufwertung der frauendominierten Tätigkeitsbereiche Ausweitung der ganzheitlichen Sachbearbeitung
<b>Entgeltgerechtigkeit herstellen</b> Geschlechtergerechte und transparente Tätigkeitsbeschreibung und Entgeltfindung Fortführung des Engagements in landes- und bundesweiten Netzwerken für geschlechtergerechte Tätigkeitsbewertung und Entgeltgerechtigkeit

---

<sup>9</sup> Im Projekt BEMpsy wurden digitale Tools und eine Plattform im Kontext des Betrieblichen Eingliederungsmanagements entwickelt, um schwerbehinderten Beschäftigten und gleichgestellten Menschen die Inklusion und die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Ein Fokus lag dabei auf der Eingliederung psychisch beeinträchtigter Schwerbehinderter und auf der Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter, denen eine psychische Beeinträchtigung droht.

<sup>10</sup>Das Projekte Meno-Support wurde durch das IFAF gefördert und entwickelte unter anderem ein Gesundheitsmanagementkonzept für Betriebe, das speziell auf die Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren abgestimmt ist.

Prüfung der Beschaffung einer Software zur Analyse der Gehaltsstruktur im Rahmen der Digitalisierung des Personalmanagements

### **Arbeitsbedingungen weiblicher MTSV verbessern**

Auswertung zukünftiger Campus Vox Umfragen auch nach Geschlecht

Einführung gendersensibler und altersgerechter Gesundheitsangebote unter Berücksichtigung von HTW-Forschungsprojekten wie BEMpsy und Menosupport

Standardformular zur Gefährdungsbeurteilung von Büro- und Computerarbeitsplätzen um die auftretenden psychischen Belastungen ergänzen und demgemäß Gefährdungsbeurteilungen in den Einsatzbereichen weiblicher MTSV vornehmen

Integration von Sicherheits- und Resilienztrainings für Mitarbeiter\*innen im Publikumsverkehr in die Angebote der Personalentwicklung zu „Gesund an der HTW Berlin“

## 6. Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vorbeugen und Betroffene wirksam unterstützen

Mit ihrer **Antidiskriminierungsrichtlinie** verpflichtet sich die HTW Berlin zur Förderung eines sicheren, gewalt- und diskriminierungsfreien Lern-, Lehr- und Arbeitsorts. Die Antidiskriminierungsrichtlinie verbietet die Diskriminierung aufgrund spezifischer Merkmale und beschreibt die Strukturen für Prävention, Beratung, Meldung und Beschwerde. Die in dieser Richtlinie beschriebenen Werte und Verhaltensregeln sind seit Inkrafttreten in 2020 für alle Hochschulangehörigen verbindlich.

2022 begann eine Steuerungsgruppe an der HTW Berlin mit der Entwicklung eines **Schutzkonzeptes zum Umgang mit und zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt**. An der Steuerungsgruppe waren Vertreter\*innen der Hochschulleitung, des Personalrats und der Personalabteilung, der Mitgliedergruppen sowie die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Vertreter\*innen des Antidiskriminierungsrats sowie des Zentralen Referats für Qualitätssicherung und Hochschulentwicklung beteiligt. In diesem Prozess wurde die Hochschule von inmedio Berlin fachlich begleitet. Das Schutzkonzept wurde im November 2022 durch die Hochschulleitung verabschiedet und wirkt bundesweit als Vorbild. Es orientiert sich am Konzept der Betroffenenengerechtigkeit und regelt die Rechte der Betroffenen sowie die Grundprinzipien, Zuständigkeiten und Abläufe bei Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Es enthält einen für jeweils drei Jahre geltenden **Aktionsplan**, der konkrete Maßnahmen sowie Zielgruppen und Zuständigkeiten festlegt. Der Schwerpunkt des aktuellen Aktionsplans (2023-2025) liegt darauf, cis-Männer aller Mitgliedergruppen als Verbündete für die Beseitigung von Sexismus und sexualisierter Gewalt zu gewinnen, zu stärken und zu vernetzen. Hierzu kooperiert die HTW Berlin mit ausgewiesenen Expert\*innen aus Forschung und Praxis. Im Springer-Verlag ist im Frühsommer 2023 ein Sammelband zur sexualisierten Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext erschienen, der auch einen Beitrag von Dr. Ulrike Richter und Dr. Sünne Andresen (hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der HTW Berlin 2011-2023) gemeinsam mit Elisa Kassin und Holger Specht (inmedio Berlin) zum Schutzkonzept der HTW Berlin enthält.

Um mittelfristig auskunftsfähig zu sein über Ausmaß sowie Charakter der gemeldeten Vorfälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, wird derzeit in Federführung der Zentralen Antidiskriminierungsstelle ein **Monitoring mit quantitativen wie qualitativen Indikatoren** aufgebaut. Auf dieser Grundlage können zukünftig auch präventive Maßnahmen abgeleitet werden, die besonders notwendig und erfolgversprechend sind.

Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, deren Vertrauenspersonen sowie Zeug\*innen können sich an das **Vertrauensteam** der HTW Berlin wenden. Es beschäftigt sich mit allen berichteten Vorfällen und leitet in enger Abstimmung mit den Hochschulangehörigen, die sich an das Vertrauensteam gewendet haben, die zum Schutz der Betroffenen notwendigen Schritte ein. **Weitere Anlaufstellen** sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Mitglieder des Antidiskriminierungsrats sowie die psychologische Beratung der HTW Berlin. Sie hören zu, unterstützen beim Nachdenken über die nächsten Schritte, informieren über die internen und Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten. Sie sind zu strenger Vertraulichkeit verpflichtet und werden nur aktiv, wenn die Ratsuchenden sie vom Schweigegebot entbinden. Auch eine anonyme Kontaktaufnahme und Beratung ist möglich. Betroffenen und Zeug\*innen steht außerdem ein **Online-Formular** zur (anonymen) Meldung von Vorfällen offen.

Das Zentrale Referat für Gleichstellung und Antidiskriminierung organisiert jährlich zum 25.11., dem **Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen**, Workshops und Aktionen, um für das Thema zu sensibilisieren. Im Jahr 2024 wurde ein Workshop zur Stärkung der Handlungsfähigkeiten von Männern im Kontext von Sexismus und sexualisierter Gewalt angeboten.

Der Erfolg der Antidiskriminierungsarbeit bemisst sich u. a. an ihrem Bekanntheitsgrad und daran, ob die Betroffenen den an der Hochschule geschaffenen Prozessen und Strukturen vertrauen. Je erfolgreicher die Hochschule damit ist, desto mehr Betroffene werden sich beraten lassen und / oder eine Meldung bzw. Beschwerde einreichen. Daher ist es elementar, die **Arbeitsfähigkeit der für die Antidiskriminierungsarbeit geschaffenen Präventions- und Interventionsstrukturen sicherzustellen**. Hierzu gehören ein gut funktionierender, organisatorischer Rahmen für die Mitarbeit von Hochschulangehörigen im Vertrauensteam ebenso wie die Finanzierung von Weiterbildung und Supervision im Rahmen der Personalentwicklung der HTW Berlin für Hochschulangehörige, die Aufgaben in der Antidiskriminierungsarbeit wahrnehmen (vgl. HTW-Antidiskriminierungsrichtlinie).

## 7. Demokratische Teilhabe und Mitbestimmung der Geschlechter sichern

Aus Mitteln des PP III wurde 2023/2024 eine umfangreiche **Vorstudie** finanziert, um das Handlungsfeld der Repräsentanz von Frauen in der Akademischen Selbstverwaltung zu analysieren, *best practices* anderer Hochschulen zu dokumentieren und passgenaue Maßnahmen für das Gleichstellungskonzept für Parität abzuleiten. Neben einer **Datenerhebung und -auswertung** führten eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und eine studentische Hilfskraft **Gespräche** mit Hochschulangehörigen in Schlüsselfunktionen, u. a. mit Studierendenvertreter\*innen sowie nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Zudem widmete sich die **Frauerversammlung** im März 2024 diesem Thema. Gemeinsam mit den 80 Teilnehmerinnen wurden konkrete Umsetzungsvorschläge erarbeitet. Die folgenden Ausführungen speisen sich aus den so gewonnenen Erkenntnissen.

Bundes- wie Landesgesetze verpflichten die Hochschule zur Förderung der Chancengleichheit und zum Abbau von Diskriminierungen, allen voran das BerlHG und das Landesgleichstellungsgesetz

(LGG). Die **geschlechterparitätische Teilhabe** in Gremien und Kommissionen ist in § 15, Abs. 1 des LGG und in § 46, Abs. 7 sowie § 73, Abs. 3 des BerlHG geregelt. Das BerlHG sieht zudem in § 48, Abs. 7 vor, dass Frauen bei Wahlvorschlägen mindestens zu 50 % vertreten sein sollen.

Die HTW Berlin hat seit 2018 Teile der im BerlHG enthaltenen Regelungen in ihre **Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter** und ihre **Antidiskriminierungsrichtlinie** aufgenommen und in ihrem **Gleichstellungskonzept** konkretisiert: **Gremien und Kommissionen sind paritätisch zu besetzen**. Es ist dafür zu sensibilisieren, dass Frauen entsprechend ihres Anteils an der jeweiligen Mitgliedergruppe vertreten sind. Für **Berufungskommissionen** gelten gesonderte Regelungen, hier sollen **mindestens 40 %** der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein (BerlHG § 73, Abs. 3; HTW-Berufungsordnung § 5, Abs. 6). Eine geschlechterparitätische Besetzung von Wahllisten hat die HTW Berlin bislang nicht in ihrer Wahlordnung verankert, obwohl das BerlHG (§ 48, Abs. 7) dies als Soll-Regelung vorsieht.

In welchem Ausmaß diese Regelungen bereits greifen, wird im Folgenden im Hinblick auf den Frauenanteil bei den Organen der Akademischen Selbstverwaltung betrachtet.

Grundsätzlich ist der Frauenanteil in diesen Organen nicht konstant, sondern er unterliegt Schwankungen. Daher können die Angaben zum Geschlechterverhältnis immer nur für einen spezifischen Zeitraum gelten, wie das folgende Beispiel zeigt: Während die **Hochschulleitung** im Sommer 2024 zu 75 % aus Frauen bestand (der Präsidentin, dem Kanzler und den zwei Vizepräsidentinnen), waren es in der vorherigen Legislaturperiode 50 %.

In vier der fünf Fachbereiche der HTW Berlin lag im Sommersemester 2024 der Frauenanteil bei **den (Pro)Dekan\*innen** bei 50 %, wobei nur FB 5 eine Dekanin hatte.

In den **Fachbereichsräten** betrug der durchschnittliche Frauenanteil im selben Zeitraum 52 %, mit großen Unterschieden zwischen den Fachbereichen: Er bewegte sich zwischen 77 % (FB 3), 38 % (FB 2) und 15 % (FB 1). Auch die verschiedenen Mitgliedergruppen sind unterschiedlich repräsentiert. So sind in den Räten der Fachbereiche 1 und 2 weibliche MTSV im Vergleich zu ihrem Anteil am jeweiligen Fachbereich unterrepräsentiert. Hier ergibt sich also kein einheitliches Bild der Über- oder Unterrepräsentanz von Mandatsträgerinnen.

Im **Akademischen Senat** betrug der Frauenanteil im Sommersemester 2024 36 %. Zwar war dieser gegenüber der vorherigen Legislatur um 7 % gestiegen, allerdings war 2020 mit einem Frauenanteil von 48 % die Parität bereits annähernd erreicht worden. Bei allen Schwankungen gab es eine **gleichbleibend starke Unterrepräsentanz von Frauen in der Mitgliedergruppe der Professor\*innen**: Nur 5 der 13 professoralen Mitglieder des Akademischen Senats waren Frauen. Auch die weiblichen MTSV waren unterrepräsentiert, besonders im Verhältnis zu ihrem Anteil an der HTW Berlin insgesamt.

Im 13-köpfigen **Kuratorium** waren im Sommersemester 2024 Frauen stärker vertreten als Männer: Ihr Anteil lag bei 75 % (interne Mitglieder) bzw. 60 % (externe Mitglieder).

In den **Berufungskommissionen** wurde im Erhebungszeitraum vom 01.10.2022 bis zum 31.10.2023 an allen Fachbereichen der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40 % bei den stimmberechtigten Mitgliedern mit nur einer Ausnahme erreicht. Daraus resultiert insbesondere in den FB 1 und 2 eine deutliche Mehrbelastung von Professorinnen, da sie dort stark unterrepräsentiert sind. Außerdem führte FB 1 mit zwölf Berufungen die meisten Verfahren durch, sodass die Mehrbelastung von Frauen hier besonders hoch war.

Für die verschiedenen Mitgliedergruppen bestehen Kompensationsmöglichkeiten für das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung, denn das BerlHG verbietet die Benachteiligung durch das Engagement in §44(2) BerlHG. Für MTSV gilt die Teilnahme an Gremiensitzungen als Dienstzeit (nicht jedoch Vor- und Nachbereitungszeit), Studierende und Lehrbeauftragte können für bestimmte Gremien Sitzungsgeld beantragen und Professor\*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen können bei Übernahme bestimmter Ämter eine Lehrdeputatsreduktion erhalten.

Geschlechterparität in Gremien, Kommissionen und akademischen Leitungspositionen herzustellen, bedeutet für die HTW Berlin folglich eine **Herausforderung**. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie durch eine höhere Beteiligung in der Gremienarbeit bzw. bei der Übernahme von Ämtern zeitlich deutlich stärker als Männer beansprucht. Darüber hinaus sind die Voraussetzungen von Frauen und Männern für die Beteiligung an Gremienarbeit und zur Übernahme an Ämtern oft unterschiedlich. Frauen arbeiten bzw. studieren an der HTW Berlin häufiger in Teilzeit, sie übernehmen mehr Care- und Familienverantwortung. Sie sind stärker von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts betroffen und mit limitierenden Rollenbildern konfrontiert. Die Herausforderung besteht insbesondere darin zu verhindern, dass sich nur bestimmte Frauen an der Akademischen Selbstverwaltung beteiligen können, dass sie noch mehr Arbeit schultern, dass ihre Belastung wächst und sich ihre indirekte Diskriminierung verstärkt.

Der Leitgedanke auf dem Weg zur Geschlechterparität ist, die demokratische Mitbestimmung der weiblichen Hochschulangehörigen zu stärken bzw. überhaupt erst zu ermöglichen. Es gilt, die gesetzlichen Vorgaben zur Parität zu erfüllen und gleichzeitig die Mehrbelastung weiblicher Hochschulangehöriger zu vermeiden bzw. zu kompensieren.

Um diesen Bedarf zu decken, soll aus Mitteln des PP 2030 für die Laufzeit von fünf Jahren eine **Projektstelle** geschaffen werden, die neben dem in Kapitel 4 dargestellten Teilprojekt „Professionelle Berufungsverfahren – Qualitätssicherung & Chancengleichheit“ das **Teilprojekt „Geschlechterparität in Gremien“** umsetzt. Diese beiden Teilprojekte werden deshalb miteinander verknüpft, weil eine Voraussetzung für Geschlechterparität in Gremien, Kommissionen und akademischen Leitungspositionen die Steigerung des Frauenanteils bei den Professorinnen ist. Insbesondere bei den zeitaufwendigen Berufungskommissionen konnte in der Vorstudie eine hohe Belastung der Professorinnen festgestellt werden. Solange Frauen unterrepräsentiert sind, führen Vorgaben zur paritätischen Besetzung von Gremien grundsätzlich zu Zielkonflikten, die weiblichen Hochschulangehörigen zum Nachteil reichen können. Im Gegenteil gilt es, gleiche Teilhabe und Mitbestimmung der Geschlechter an den politischen Entscheidungen der Hochschule ohne benachteiligende Effekte für Frauen zu ermöglichen.

Um dieses Gleichstellungsziel zu erreichen, soll das Teilprojekt **Einzelmaßnahmen auf vier Ebenen** entwickeln und umsetzen. Dabei sollen die unterschiedlichen Bedürfnisse und Voraussetzungen der verschiedenen Mitgliedsgruppen berücksichtigt werden.

**Strukturelle Anpassungen vornehmen:**

Selbstverpflichtung der Hochschule auf den Grundsatz des *participation mainstreaming* inklusive Bereitstellung von Ressourcen und Benennung von Zuständigkeiten.

Anpassung der Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter an die Vorgabe der paritätischen Besetzung von Gremien gemäß BerlHG (§ 46, Abs. 7).

Geschlechterparitätische Besetzung von Wahllisten gemäß BerlHG (§ 48, Abs. 7).

Erprobung und gegebenenfalls Verstetigung von Kompensations-, Freistellungs-, Entlastungs- und Ausgleichsregelungen, z. B. Bonus-Regelungen bei der Übernahme von Ämtern durch Professorinnen. Ggf. Berücksichtigung übermäßiger Gremienbelastung von Professorinnen in dem Antragsformular für befristete Leistungsbezüge.

Gremientätigkeit im Tandem: Modelle für geteilte Übernahme des Mandats durch gewählte Person und Stellvertretung erproben.

Unterstützung der Partizipation von Frauen mit Care-Verantwortung, u. a. mit Hilfe familienfreundlicher Sitzungsformen (hybrid) und -zeiten (siehe auch Kap. 8 Fürsorgefreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen weiterentwickeln).

#### **Wissenslücken schließen:**

Systematische Erfassung der zeitlichen Beanspruchung, förderlichen und hinderlichen Faktoren sowie Motivlagen von Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, weiblichen Lehrbeauftragten, MTSV und Studentinnen, Aufgaben in der Akademischen Selbstverwaltung zu übernehmen, unter besonderer Berücksichtigung des Akademischen Senats, der Fachbereichsräte, der Fachschaftsräte und der Berufungskommissionen.

Vergabe von Bachelor- und Masterarbeiten zum Thema Parität und Mitbestimmung, z. B. in den Studiengängen „Public Management“, „Non-Profit Management“ und „Public Governance“ (FB 3) sowie Durchführung von Lehrforschungsprojekten, z. B. im Studiengang „Public Design“ (FB 5), sowie in Allgemeinwissenschaftlichen Ergänzungsmodulen.

#### **Gestaltungsmöglichkeiten kommunizieren:**

Informationen zur akademischen Selbstverwaltung auf der HTW-Homepage bzw. im Intranet und im Onboarding erweitern (z. B. Wahltermine, offene Ämter, Organigramme, Weiterbildungsangebote, Austauschformate, Kontaktpersonen). Mit besonderem Fokus auf jene quer eingestiegenen weiblichen MTSV, die das System der akademischen Selbstverwaltung noch nicht gut genug kennen.

Öffentlichkeitsarbeit (Website, Social Media) und zielgruppenspezifische Informationsangebote, z. B. im Rahmen des Neuberufenenprogramms, von Lehrveranstaltungen und Frauenversammlung.

Erprobung des Formats „Gremienschnuppern“.

#### **Empowerment und Wertschätzung des Engagements:**

Austausch-, Weiterbildungs- und Vernetzungsangebote innerhalb der familienfreundlichen Arbeitszeit zu Gremienarbeit, Sitzungsmanagement und Umgang mit Sexismus und dominantem Re-  
deverhalten.

Unterstützung der Vernetzung von Mandatsträgerinnen der verschiedenen Mitgliedergruppen und deren Empowerment, insbesondere für weibliche MTSV und Studierende.

Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung in Ausschreibungen von Professuren sowie in Berufungsverfahren als Qualifikationskriterium berücksichtigen, gemäß der DFG-Empfehlungen von 2020 (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards).

## 8. Fürsorgefreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen weiterentwickeln

Vereinbarkeit herzustellen, ist ein unverzichtbares gleichstellungspolitisches Querschnittsthema für alle Mitgliedergruppen und Maßnahmen; es gilt, die Fürsorgefreundlichkeit von Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung und Erwerbsarbeit an der Hochschule weiterzuentwickeln. Fürsorgefreundlichkeit umfasst neben den Themen Kinderbetreuung und Pflege auch die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit anderen Lebensbereichen, z. B. die demokratische Mitwirkung sowie ehrenamtliches bzw. gesellschaftliches Engagement. Auch die Erwerbsarbeit von Studierenden, z. B. zur Absicherung ihres Lebensunterhalts, gehört hierzu. Fürsorgefreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen ermöglichen Studierenden wie Beschäftigten, demokratische Aushandlungsprozesse an der Hochschule und darüber hinaus mitzugestalten, sie erhöhen die Sichtbarkeit ihrer Themen und stärken die Vielfältigkeit der Akademischen Selbstverwaltung (vgl. Kap. 7 Demokratische Teilhabe und Mitbestimmung der Geschlechter sichern).

Neben einem breiten Beratungsangebot, einer Kinderbetreuung für unvorhergesehene Notfallsituationen sowie der Bereitstellung relevanter Informationen zu fürsorgefreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen sensibilisiert die HTW Berlin Führungskräfte zur Thematik und entwickelt Unterstützungsangebote für Menschen mit Pflegeverantwortung. Im Rahmen gleichstellungsfördernder Sonderprogramme entwickelt, sind viele dieser Maßnahmen inzwischen als zentrale Angebote dauerhaft in der Hochschule verankert:

- Die HTW Berlin hat die **Charta "Familie in der Hochschule"** unterzeichnet und ist Mitglied im Best-Practice-Club Familie in der Hochschule e.V.
- Beschäftigte und Studierende der HTW Berlin erhalten Zugang zu der Plattform des Dienstleisters **voio**, auf der zahlreiche kostenfreie Angebote zu mehr Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben genutzt werden können. Die Angebote reichen von Kinderbetreuung und Familienaktivitäten bis hin zur Unterstützung im Bereich mentale Gesundheit.
- Das **Familienbüro der HTW Berlin** berät Studierende und Beschäftigte bei Fragen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Der Familienbegriff wird hierbei nicht an die biologische Verwandtschaft gebunden, sondern stellt die Verantwortungsübernahme für Kinder und / oder pflegebedürftige Angehörige in den Mittelpunkt (vgl. HTW-Antidiskriminierungsrichtlinie).
- Zum Schutz schwangerer Studierender ist die HTW-interne Richtlinie zur Umsetzung des **Mutterschutzes im Studium** in Kraft.
- Auf frischgebackene Eltern wartet ein **Willkommenspaket**.

Das Familienbüro setzt sich auch zukünftig dafür ein, die Studien-, Prüfungs- und Arbeitsbedingungen noch fürsorgefreundlicher zu gestalten. Perspektivisch ist die personelle Ausstattung des Familienbüros an die gestiegenen Informations- und Beratungsbedarfe von Studierenden und Beschäftigten mit Fürsorgeverantwortung anzupassen. Denn die Bedarfe der Studierenden und Beschäftigten werden insbesondere aufgrund der anhaltenden „Kita- und Schulkrise“ bzw. „Betreuungskrise“ im Land Berlin, der wachsenden Notwendigkeit häuslicher Betreuung und Pflege Angehöriger in einer immer älter werdenden Gesellschaft sowie aufgrund des institutionellen „Pflegetnotstands“ weiter steigen.

Darüber hinaus wird der Fokus fürsorgefreundlicher Studienbedingungen auf die Studierbarkeit in Teilzeit sowie die Einführung des HTW-Chancengleichheitspasses gelegt (vgl. Kap. 1 Studentinnen gewinnen und zielgruppenspezifisch fördern).

Die organisatorische Ansiedlung des Familienbüros in der Personalabteilung und im Aufgabengebiet der Personalentwicklung kann für Beschäftigte eine Hemmschwelle darstellen, die Beratungsleistungen in Anspruch zu nehmen, etwa aus Sorge vor Nachteilen für ihre berufliche Entwicklung. Um diese Barriere für HTW-Beschäftigte abzubauen, werden Alternativen erwogen, z. B. die Kooperation mit der Berliner Fachstelle für Vereinbarkeit Beruf / Familie / Pflege.

**Weiterbildungs- und Schulungsangebote** der Personalabteilung sollen nicht mehr in Ganztagsformaten, sondern standardmäßig als halbe Tage geplant werden. Dies hat neben den Gleichstellungseffekten auch arbeitsorganisatorische wie didaktisch-pädagogische Vorteile für alle Teilnehmenden.

Auch **Führungspositionen** müssen in Teilzeit ausgeübt werden können. Das Konzept des Führungstandems wird seit Sommer 2024 im Zentralen Referat Gleichstellung und Antidiskriminierung erprobt. Entsprechende Shared- oder Co-Leadership-Modelle sollen hochschulweit etabliert und mit entsprechenden Angeboten der Personalentwicklung, insbesondere Coaching, in der Umsetzung unterstützt werden (vgl. Kap. 5 Gute Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten und Entgeltgerechtigkeit für Mitarbeiterinnen aus Technik, Service und Verwaltung realisieren). Es ist zu prüfen, ob in Stellenausschreibungen von Führungspositionen zukünftig explizit auf die Teilzeioption hingewiesen wird.

**Gremiensitzungen** finden nach wie vor häufig zu Randzeiten und in den Abendstunden als Präsenzveranstaltungen statt, obwohl die HTW-Satzung für Chancengleichheit der Geschlechter vorgibt, dass „Sitzungen so terminiert [werden], dass die Beteiligung von Hochschulmitgliedern mit Familienpflichten ermöglicht wird; sie sollen nach Möglichkeit nicht früher als 9 Uhr beginnen und nicht später als 16 Uhr enden.“ (§ 14, Abs. 2) Von fürsorgefreundlichen Sitzungszeiten würde die gesamte Hochschule profitieren, da dadurch die demokratische Mitwirkung in den Gremien attraktiver und barriereärmer für alle Hochschulangehörigen werden würde.

Um Menschen mit Fürsorgeverantwortung die demokratische Mitwirkung und Repräsentanz ihrer Anliegen zu ermöglichen, ist zu prüfen, Gremiensitzungen als Online-Sitzungen durchzuführen, wenn das rechtlich zulässig ist. Präsenzsitzungen am Campus, die bis in die Abendstunden hinein (oftmals „open end“) andauern, erschweren systematisch all jenen Menschen die Teilhabe und Mitwirkung, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige selbst betreuen bzw. in ihrer sitzungsbedingten Abwesenheit eine anderweitige Betreuung organisieren müssen, oder die aufgrund von eigener Behinderung oder chronischer Krankheit lange Präsenzsitzungen nur schwer oder gar nicht bewältigen können. Zudem können bis in den Abend dauernde Sitzungen ein Sicherheitsrisiko darstellen; an die Beendigung der Präsenzsitzungen schließen sich noch Wegezeiten über den dunklen Campus und mit öffentlichen Verkehrsmitteln an.

Zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und anderen Lebensbereichen wird die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle zum Beispiel durch das Bilden einer Arbeitsgruppe für die Einführung von so genannten **Arbeitszeitkonten für lebensphasenorientiertes Arbeiten** verfolgt. In diese Richtung weisen auch die zurückliegenden sowie die anstehenden Tarifrunden, in denen neben den Entgeltfragen die Themen ‚gute Arbeit‘ und ‚Lebensarbeitszeit‘ zunehmend wichtiger werden – auch als Möglichkeit öffentlicher Arbeitgeber, Beschäftigte zu halten und zu gewinnen.

Für alle genannten Maßnahmen gilt, dass sie dem Gleichbehandlungs-Check zu unterziehen sind, bevor sie umgesetzt werden, um potentiell diskriminierende Effekte nach Geschlecht zu erkennen und auszuschließen (vgl. Kap. 11 Gleichstellungscontrolling und -monitoring fortschreiben).

## 9. Vielfalt der Geschlechter fördern

Die HTW Berlin hat sich zur substanziellen Chancengleichheit verpflichtet. Ihr Gleichstellungshandeln zielt auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ab und berücksichtigt dabei die Vielfalt der Geschlechter ebenso wie die intersektionalen Überschneidungen mit anderen Dimensionen von Ungleichheit und Diskriminierung.

Zur Vielfalt der Geschlechter hält die Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin fest: „Die geschlechtliche Identität umfasst das körperliche und das soziale Geschlecht und beruht auf dem eigenen Geschlechtsempfinden. Die Geschlechtsidentität eines Menschen kann sich – insbesondere bei transgeschlechtlichen Menschen – von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht unterscheiden.“ (S. 15)

Die Novelle des Berliner Hochschulgesetzes 2021 mit den neuen Vorgaben zur Antidiskriminierung und Vielfalt bestärkt diesen Ansatz, wobei die Modernisierung des Personenstandsgesetzes bereits zuvor konkrete Maßnahmen zur Modernisierung des Verwaltungshandelns der Hochschule im Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt erforderte.

Auf dieser gesetzlichen Grundlage hat die Hochschule bereits zahlreiche Maßnahmen realisiert, auch zukünftig plant und setzt sie weitere Maßnahmen um (vgl. auch Aktionsplan Diversität und Antirassismus 2023-2025).

**Bauliche Veränderungen:** Seit 2022 gibt es an beiden Campus sowie im Technologie- und Gründerzentrum „WC für Alle“, die von allen Menschen ungeachtet ihrer Geschlechtszugehörigkeit genutzt werden können. Die aktuell 39 genderneutralen Toiletten sind durch entsprechende Schilder gekennzeichnet und ihre Lage ist auf der HTW-Webseite auffindbar. Bauliche Veränderungen im Bestand sind nur begrenzt umsetzbar; die Umkleidekabinen für Männer und Frauen des Hochschulsports können bisher nicht um geschlechtsneutrale Umkleiden oder Einzelkabinen erweitert werden. Nutzer\*innen können jedoch auf Wunsch und ohne Angabe von Gründen einen getrennten Raum zur Umkleide nutzen.

**Geschlechts- und Namenseinträge in der Studierenden- und Personalverwaltung:** Seit dem 01.11.2024 können Personen mit einer Erklärung gegenüber dem Standesamt ihren amtlichen Geschlechtseintrag und ihren Vornamen ändern lassen (Bundesgesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag). Die HTW Berlin ermöglicht trans, inter und nichtbinären Studierenden und Mitarbeitenden bereits seit 2019 diese Änderung in internen Dokumenten niedrigschwellig, d.h. auch ohne Vorliegen der amtlichen Geschlechts- und Namensänderung. Bei Vorliegen des so genannten Ergänzungsausweises der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. werden Zeugnisse und Dokumente auf den neuen Namen und/oder Geschlechtseintrag ausgestellt.

Die **Datenerfassung** der Studierenden und Beschäftigten der HTW Berlin erlaubt gesetzeskonform vier mögliche Angaben (drei positive Geschlechtseinträge sowie „kein Eintrag“). Die Gruppe der Menschen mit den Einträgen „divers“ und „kein Eintrag“ ist derzeit – wie an anderen Berliner Hochschulen – noch zu klein, um sie im jährlichen Datenbericht zur Gleichstellung datenschutzkonform ausweisen zu können.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Studium und unter den Beschäftigten an Hochschulen ist auch an der HTW Berlin noch nicht erreicht. Der gesetzliche Auftrag zur Frauenförderung und zur

Gleichstellung von Frauen und Männern behält seine Aktualität. Dabei sind die Gleichstellungsakteur\*innen der Hochschule gefordert, mit der Faktizität des sozialen Geschlechts ‚Frau‘ oder ‚Mann‘ ebenso umzugehen wie mit der Auflösung und Veränderung dieser Kategorien. Orientierung in diesem Spannungsfeld bieten u. a. Weiterbildungsangebote wie die vom Zentralen Referat Gleichstellung und Antidiskriminierung angebotene, jährlich stattfindende **Schulung „gendergerechte und diskriminierungssensible Sprache an der Hochschule“**.

Im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung gilt es weiterhin, inklusiv und solidarisch zu agieren und noch aktiver jene Gruppen einzubinden, die bislang wenig sichtbar waren. Hierfür ist die **hochschulinterne wie die externe Zusammenarbeit mit Expert\*innen und Aktivist\*innen** elementar, die sich für die Selbstbestimmungsrechte all jener einsetzen, die im geschlechterbinären System Diskriminierung erfahren.

Derzeit gibt es ein Netzwerk von queeren Hochschulmitarbeitenden und eine Vernetzung queerer Studierender, mit denen das Zentrale Referat für Gleichstellung und Antidiskriminierung in regelmäßigem Austausch steht. Außerdem verweist die Zentrale Antidiskriminierungsstelle queere Ratsuchende auf Wunsch an **Ansprechpersonen** für *peer-to-peer*-Gespräche.

Die Aufgabe der Hochschule besteht weiterhin darin, das Bewusstsein für die besondere Vulnerabilität von trans, inter und nichtbinären Menschen zu erhöhen, für diese Gruppen **Schutzräume** an der Hochschule zu schaffen und sie **als Zielgruppe und Akteur\*innen von Gleichstellung und Antidiskriminierung einzubeziehen**. In diesem Sinne prüfen die Organisationseinheiten, z. B. der Allgemeine Studierendenservice, die Personalabteilung und die Abteilung Technische Dienste, regelmäßig ihre Prozesse und denken die Vielfalt der Geschlechter bei administrativen bzw. baulichen Neuerungen mit. Dabei werden sie vom Zentralen Referat für Gleichstellung und Antidiskriminierung fachlich begleitet.

## 10. Hochschulkultur geschlechtergerecht gestalten

Die in den Kapiteln 1 bis 9 beschriebenen Maßnahmen tragen nicht nur zu geschlechtergerechten Hochschulstrukturen, sondern auch zu einer **geschlechtergerechten Hochschulkultur** bei. Hier werden nun jene Aktivitäten noch einmal hervorgehoben, die einen besonders wichtigen Beitrag dazu leisten, dass die Hochschulangehörigen angemessen miteinander interagieren und auf diese Weise einen attraktiveren wie sichereren Studien- wie Arbeitsort schaffen, mit interessanten Studien- und Arbeitsinhalten, mit positiven Effekten für das Gewinnen und Halten unterrepräsentierter Gruppen.

Im August 2020 hat die Hochschule ihre **Antidiskriminierungsrichtlinie** und im November 2022 ihr **Schutzkonzept zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt** verabschiedet. Ebenso wichtiges Ergebnis wie diese zwei Dokumente sind **Konsensbildung und Organisationsentwicklung**, also der partizipative Prozess, an dem sich die Hochschulleitung ebenso beteiligte wie Menschen in akademischen Leitungspositionen, die Studierendenvertretung sowie in den unterschiedlichsten Bereichen tätige Hochschulangehörige. Auf diese Weise konnte das wichtige Signal ausgesendet werden, dass sich die Hochschule grundsätzlich zu der Problematik ebenso wie zu ihrer Verantwortung bekennt, Diskriminierungen und Machtmissbrauch entgegenzuwirken und Betroffene und Zeug\*innen wirksam zu unterstützen. Zudem verpflichtete sich die Hochschule auf das **Prinzip der Betroffenenengerechtigkeit**.

Die Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin verbietet – dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie dem Berliner Antidiskriminierungsgesetz (LADG) gemäß – die Diskriminierung aufgrund spezifischer Merkmale und beschreibt die Strukturen für Prävention, Beratung, Meldung und Beschwerde. Über das AGG und das LADG hinaus verbietet die Antidiskriminierungsrichtlinie auch die unmittelbare wie mittelbare Diskriminierung von Menschen mit Familienverantwortung. Das HTW-Schutzkonzept zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt legt die Prozesse der Fallintervention fest und enthält einen für jeweils drei Jahre geltenden **Aktionsplan**. Im aktuellen Aktionsplan (2023-2025) liegt ein Schwerpunkt darauf, cis-Männer aller Mitgliedergruppen als Verbündete für die Beseitigung von Sexismus und sexualisierter Gewalt zu gewinnen, zu stärken und zu vernetzen. Hierzu kooperiert die HTW Berlin mit ausgewiesenen Expert\*innen aus Forschung und Praxis. Das ist deshalb von besonderer Bedeutung, da es bislang überwiegend Frauen sind, die in Verantwortung gehen für die „akademische Fürsorgearbeit“, dass sie also z. B. Aufgaben übernehmen, die ein gutes Studien- und Arbeitsklima an der Hochschule befördern oder die im Vertrauenssteam mitwirken. Für alle, die Aufgaben dieser Art übernehmen, geht ein erhöhtes Maß an *mental load* einher.

Ein weiterer bedeutender Erfolg ist, dass die Hochschule seit dem Sommersemester 2024 **zwei neue**, im Zentralen Referat Gleichstellung und Antidiskriminierung angesiedelte **100 %-Dauerstellen (EG 13)** finanziert und damit die Voraussetzung der Herstellung einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur erheblich verbessert. Die **Referentin für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation** nahm ihre Arbeit im April 2024 auf. Die **Zentrale Antidiskriminierungsstelle** fungiert seit Juni 2024 als Beratungs-, Melde- und Beschwerde- sowie als Vernetzungsstelle.

Die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Mitarbeiterinnen des Zentralen Referats Gleichstellung und Antidiskriminierung wirken nach innen, nehmen aber auch einen **gesamtgemeinschaftlichen Bildungs- und Transferauftrag** wahr. Sie sind **landes- und bundesweit vernetzt**, so in der Kommission der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, in der Arbeitsgruppe zur selben Thematik der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und in der Diversity-Arbeitsgruppe der Berliner Hochschulen. Mittlerweile erfolgt der Wissenstransfer auch **über den Hochschulkontext** hinaus. So liegt seit 2023 ein vielbeachteter **Fachartikel** über das HTW-Schutzkonzept zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in einem einschlägigen Sammelband vor, der zu Beratungsanfragen von Hochschulen, aber auch anderer Institutionen führt.

## 11. Gleichstellungscontrolling und -monitoring fortschreiben

Das **systematische Gleichstellungscontrolling** und **kontinuierliche Qualitätsmanagement** wird bereits seit dem ersten Gleichstellungskonzept von 2008 umgesetzt. Seitdem erhebt die Hochschule umfangreiche statistische Daten nach Geschlecht, die in der Hochschulstatistik nicht erfasst werden. Seit dem zweiten Gleichstellungskonzept von 2013 wird die Aufbereitung der Daten im Hinblick auf deren hochschulinterne Verwertung weiterentwickelt und die Implementierung in den Forschungsbericht, in das Gleichstellungskonzept sowie in die Berichte der hauptberuflichen und der nebenbe-

ruflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten festgelegt. 2017 wurde das Gleichstellungscontrolling in die bestehenden Berichts- und Planungsstrukturen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen bzw. Zentraleinrichtungen zur Vorhabenplanung implementiert.

Seit 2019 wird in Verantwortung der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der **kommentierte Jahresdatenbericht** erstellt. Dieser dient als Grundlage des Gleichstellungsmonitorings und der Erstellung wie Überprüfung des Gleichstellungskonzepts. Er erfasst hochschulweit wie fachbereichsspezifisch die Repräsentanz von Frauen in den Mitglieder-, Beschäftigten-, und Entgeltgruppen sowie in den Hochschulgremien, wird veröffentlicht und steht somit allen Verantwortlichen und Interessierten zur Verfügung.

Darüber hinaus veranlasst die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte **vertiefende Gleichstellungscontrollings**, beispielsweise zum Berufungsgeschehen; zur Besetzung der neu eingeführten, haushaltsfinanzierten Mittelbaustellen; zur Repräsentanz von Frauen in Gremien, Kommissionen und akademischen Leitungspositionen sowie zur Entgeltgerechtigkeit.

Mit dem **Controlling** und dem **Abbau des Gender Pay Gaps** befasst sich die HTW Berlin seit nunmehr acht Jahren. In ihrem Gleichstellungskonzept 2016-2020 hatte sie sich erstmalig auf die **Beseitigung der Entgeltdiskriminierung nach Geschlecht** verpflichtet. Im Rahmen des Prüfverfahrens **eg-check.de** wurden – neben dem Grundentgelt bei den Tarifbeschäftigten – die Berufungszulagen und besonderen Leistungsbezüge analysiert.

Mit diesem Projekt übernahm die Hochschule **bundesweit eine Vorreiterrolle**. Ihr Engagement wurde 2018 von der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** gewürdigt. Die aktuellen Hochschulverträge verpflichten nun alle Berliner Hochschulen auf das Monitoring des *Gender Pay Gaps*. Eine gemeinsame Arbeitsgruppe der Landeskonzferenz der Rektor\*innen und Präsident\*innen bereitete im Sommersemester 2024 eine landesweite Studie vor, wobei sie u. a. auf die Erkenntnisse der HTW Berlin zurückgriff.

Mit dem **Projekt „Gleichbehandlungs-Check“** (gb-check) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird die HTW Berlin ein weiteres Projekt zur Wirkungsanalyse realisieren. Sie wird die Diskriminierungsfreiheit von Personalauswahl, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, betrieblicher Weiterbildung, Beurteilungen sowie Arbeitszeit überprüfen und gegebenenfalls Maßnahmen ableiten.

Der Fokus des Gleichstellungscontrollings und -monitorings sowie des Qualitätsmanagements liegt zukünftig strukturell auf dem **Kaskadenmodell** sowie dem Jahresdatenbericht zur Gleichstellung und inhaltlich auf Berufungsverfahren, dem Frauenanteil bei den Promotionen, der Repräsentanz von Frauen in Gremien, Kommissionen und akademischen Leitungspositionen und auf Entgeltgerechtigkeit. Auf diese Weise vermag die Hochschule, gegebenenfalls Fehlentwicklungen frühzeitig entgegenzusteuern und bei festgestellten Mängeln bzw. nicht erreichten Zielen aktiv zu werden.

Die Festlegung von **Zielzahlen** für Studentinnen und Absolventinnen wurde im Rahmen der Erarbeitung des aktuellen Gleichstellungskonzepts geprüft, die Möglichkeiten für aussagekräftige Bezugsgrößen wurden eruiert – mit dem Ergebnis, dass eine bundesweite Bezugsgröße nach Studienfächern aufgrund der differierenden Fächergruppen sowie der spezifischen Studiengänge der HTW Berlin nicht anwendbar ist und keine valide Vergleichs- und Berechnungsgrundlage bietet. Gleichermaßen ungeeignet ist die Anzahl der studienberechtigten Abiturientinnen im Land Berlin.

Daher verzichtet die Hochschule auch in Zukunft auf Zielzahlen für diese Gruppe. Stattdessen setzt sie ihr umfassendes **Studiengangmonitoring** mittels „Cognos Analytics“ fort und wird weiterhin die Verläufe jeder Kohorte Neuimmatrikulierter nach Studiengang und Geschlechtszugehörigkeit analysieren.

Hier die geplanten **Einzelmaßnahmen** im Überblick:

Verbesserung der Datenlage zur Geschlechterverteilung bei den Promotionen.

Operationalisierung der in der hochschuleigenen Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter festgeschriebenen Selbstverpflichtung zur Umsetzung des Kaskadenmodells gemäß den Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft von 2020 (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards).

Integration von Gleichstellungsaspekten in das Berufungsmonitoring.

Ergänzung des Jahresdatenberichts zur Gleichstellung um den Frauenanteil in Akademischem Senat, Fachbereichsräten und Berufungskommissionen; Gegenüberstellung des Frauenanteils dieser Gremien und der Grundgesamtheit von Frauen in den Fachbereichen.

Entwicklung einer Strategie zur noch gezielteren Verwertung der nach Geschlecht differenzierten Daten innerhalb der Hochschule.

## Anlage 1: Aktionsplan Frauenförderung und Gleichstellung

Gleichstellungsziele / Maßnahmen	Zuständigkeit / Finanzierung
<b>1. Studentinnen gewinnen und zielgruppenspezifisch fördern</b>	
1.1 Entwicklung attraktiver Studieninhalte, Lehrmethoden sowie innovativer neuer Studiengänge	Projektstelle „curriculum:innovations“ aus Mitteln des BCP ab 2027, Laufzeit 5 Jahre
1.2 Fortführung der dezentralen Vorhaben (z. B. „ProfIT-Mentoring“, „O ja! Orientierungsjahr Ausbildung und Studium“, „Studium hoch zwei“) sowie der zentralen Angebote	Fachbereiche; Zentrum für Studienberatung und Career Service
1.3 Studierbarkeit in Teilzeit verbessern: Unterstützung innovativer Studiengänge, regelmäßige, fachbereichsübergreifende Austauschformate zwecks Erfahrungstransfer	Referentin für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation im Zentralen Referat Gleichstellung und Antidiskriminierung (ZRVI)
1.4 Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienverantwortung und/oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen: Einführung Chancengleichheitspass, zentrales Monitoring der Gewährung von Nachteilsausgleichen durch die Prüfungsausschüsse	Familienbüro, Allgemeiner Studierendenservice, Referentin der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, nebenberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen
<b>2. Gender und Diversität in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation fördern</b>	
2.1 Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote für alle Mitgliedergruppen der Hochschule konzipieren und durchführen	Referentin für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation
2.2 AWE-Module (überfachlich und fachbezogen) zu Diversitäts- und Genderkompetenz und Genderforschung konzipieren und durchführen bzw. akquirieren	Lehrdeputat der Referentin für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation
	Mittel des BCP ab 2027
2.3 Bedarfsgerechte Beratung und Begleitung interner Prozesse und Vorhaben	Referentin für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation in Zusammenarbeit mit den relevanten Interessengruppen und Akteur*innen

Gleichstellungsziele / Maßnahmen	Zuständigkeit / Finanzierung
2.4 Beratung und Unterstützung von Wissenschaftler*innen zur Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in ihre Forschung	Referentin für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation in Kooperation mit den HTW-Forschungsclustern sowie KONTAKT
2.5 Beiträge der Gender- und Diversitätsforschung zur Nachhaltigkeit identifizieren und diese in die Hochschulentwicklung integrieren; bereichsübergreifende Informations-, Austausch- und Arbeitsformate zur Integration der Gender- und Diversitätsperspektive in die Nachhaltigkeitsstrategien und -aktivitäten der Hochschule planen und durchführen	Referentin für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation in Zusammenarbeit mit den relevanten Interessengruppen und Akteur*innen
<b>3. Nachwuchswissenschaftlerinnen und Lehrbeauftragte auf dem Weg zur Professur qualifizieren</b>	
3.1 Weiterentwicklung der zielgruppenspezifischen Gewinnungs- und Qualifizierungsstrukturen, u. a. Lehrbeauftragte als Zielgruppe, Vernetzung stärken, Modelle für Erwerb der Doppelqualifikation für HAW-Professuren, Erprobung Teilzeit- und/oder Tandemprofessur	Projektstelle „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ aus Mitteln des Professorinnenprogramms 2030, Laufzeit 5 Jahre
3.2 Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege, u. a. Promotionsförderung, Verfahren zur Meldung von Machtmissbrauch	
3.3 Vergabe von Qualifikationsstellen sowie Anschub- und Abschlussfinanzierung der Promotionen von Frauen in Fächern, in denen sie besonders stark unterrepräsentiert sind	Mittel des BCP ab 2027
<b>4. Berufungsmanagement professionalisieren und Entgeltgerechtigkeit für Professorinnen herstellen</b>	
4.1 Genderconsulting zur Übertragung des Berufsrechts an die Hochschule, fachliche Beratung und Begleitung der nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen	Projektstelle sowie studentische Hilfskraft für die Teilprojekte „Professionelle Berufungsverfahren – Qualitätssicherung & Chancengleichheit“ und „Geschlechterparität in Gremien“ aus Mitteln des Professorinnenprogramms 2030
4.2 Beratungs- und Schulungsangebote zur Erhöhung der Gender- und Diversitätskompetenz von Berufungskommissionsmitgliedern	
4.3 Aufbau eines Gleichstellungsmonitorings von Berufungsverfahren	

Gleichstellungsziele / Maßnahmen	Zuständigkeit / Finanzierung
4.4 Schließung des <i>Gender Pay Gap</i> bei Professor*innen, u. a. Jahresbericht Leistungszulagen, Fortführung eg-check-Prüfprojekt	
4.5 Vorgriffsprofessur einer Frau in der Elektrotechnik mit einer Laufzeit von bis zu fünf Jahren	Professorinnenprogramm 2030
4.6 Zwei Regelprofessuren für die Dauer von jeweils fünf Jahren inkl. Mittel für deren Forschungsaktivitäten	
4.7 Postdoc-Stelle für die Laufzeit von fünf Jahren, falls die Hochschule das Prädikat „gleichstellungsstarke Hochschule“ erhält	
4.8 Vorgriffsprofessuren in den Fachbereichen 1, 2 und 4	Mittel des BCP ab 2027
<b>5. Gute Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten und Entgeltgerechtigkeit für Mitarbeiterinnen aus Technik, Service und Verwaltung sicherstellen</b>	
5.1 Instrumente der Potenzialanalyse und Nachfolgeplanung für weibliche MTSV mit dem Fokus auf fachlich hoch qualifizierte Stellen sowie auf Führungspositionen erproben, einführen und an der Hochschule bekannt machen	Personalabteilung in Kooperation mit den Fachabteilungen unter Mitwirkung der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
5.2 Modelle für das Führen in Teilzeit / im Tandem im ZRVI erproben und auf andere Bereiche übertragen	ZRVI-Leitung mit Personalabteilung und interessierten Fachabteilungen
5.3 Geschlechtersegregation bei MTSV abmildern, Aufwertung frauendominierter Tätigkeitsbereiche und Ausweitung der ganzheitlichen Sachbearbeitung	Personalabteilung in Kooperation u. a. mit der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
5.4 Verbesserung der Entgeltgerechtigkeit durch geschlechtergerechte Tätigkeitsbeschreibung; Prüfung der Beschaffung einer Software zur Analyse der Gehaltsstruktur zur Erfüllung der gesetzlichen Berichtspflichten der Hochschule als Arbeitgeberin	Personalabteilung in Kooperation u. a. mit der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
5.5 Verbesserung der Arbeitsbedingungen der weiblichen MTSV durch gendersensibles Gesundheitsmanagement und Analyse von Mitarbeitendenbefragungen sowie Fortbildungen für Mitarbeiterinnen im Publikumsverkehr zu Resilienz und Sicherheit	Personalentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit der Referentin der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Gleichstellungsziele / Maßnahmen	Zuständigkeit / Finanzierung
5.6 Standardformular zur Gefährdungsbeurteilung von Büro- und Computerarbeitsplätzen um die auftretenden psychischen Belastungen ergänzen und demgemäß Gefährdungsbeurteilungen in den Einsatzbereichen weiblicher MTSV vornehmen	Sicherheitsingenieur*innen
<b>6. Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vorbeugen und Betroffene wirksam unterstützen</b>	
6.1 Erst- und Verweisberatung für Betroffene sowie Zeug*innen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	Hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen, nebenberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen
6.2 Fallintervention und präventive Arbeit im Vertrauensteam	Zentrale Antidiskriminierungsstelle im ZRVI mit den von der Hochschulleitung eingesetzten Mitgliedern des Vertrauensteams
6.3 Umsetzung der im Aktionsplan zur Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vorgesehenen Maßnahmen mit besonderem Fokus auf der Aktivierung und Einbindung männlicher Hochschulangehöriger	Federführung: Hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und deren Referentin
6.4 Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit der für die Antidiskriminierungsarbeit geschaffenen Präventions- und Interventionsstrukturen	Hochschulleitung
<b>7. Demokratische Teilhabe und Mitbestimmung der Geschlechter sichern</b>	
7.1 Verpflichtung zum <i>Participation Mainstreaming</i> sowie strukturelle Anpassungen	Teilprojektstelle „Geschlechterparität in Gremien“ aus Mitteln des Professorinnenprogramms 2030 in Zusammenarbeit mit dem Wahlvorstand, der Gremienreferentin sowie weiteren Akteur*innen und Interessengruppen
7.2 Erhebung und Analyse von Motiven und Hürden für die Partizipation von Frauen an der Akademischen Selbstverwaltung	
7.3 Informationsangebote und hochschulinterne Öffentlichkeitsarbeit zu Akademischer Selbstverwaltung ausbauen	
7.4 Empowermentangebote und Wertschätzung des Engagements verbessern	

Gleichstellungsziele / Maßnahmen	Zuständigkeit / Finanzierung
<b>8. Fürsorgefreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen weiterentwickeln</b>	
<p>siehe 1.3 Studierbarkeit in Teilzeit verbessern: Unterstützung innovativer Studiengänge, regelmäßige, fachbereichsübergreifende Austauschformate zwecks Erfahrungstransfer</p> <p>siehe 1.4 Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienverantwortung und/oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen: Einführung Chancengleichheitspass, zentrales Monitoring der Gewährung von Nachteilsausgleichen durch die Prüfungsausschüsse</p>	
8.1 Fortführung der Beratungs- und Unterstützungsangebote	Familienbüro
8.2 Verbesserungen Teilzeitarbeit: Erprobung von Modellen des Führens in Teilzeit; Weiterbildungen für Führungskräfte; fürsorgefreundliche Sitzungszeiten von Gremien und <i>In-house</i> -Schulungen	Personalabteilung, Familienbüro in Kooperation mit der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
8.3 Prüfung verschiedener Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit	Personalabteilung
<b>9. Vielfalt der Geschlechter fördern</b>	
9.1 Fortführung der Weiterbildungen zu geschlechtergerechter Sprache	Referentin für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation
9.2 Fortführung des Austauschformats mit den Netzwerken queerer Studierender und Mitarbeitenden	
9.3 Einbeziehung von TIN-Personen in die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit und Berücksichtigung aller Geschlechter im administrativen und technischen Bereich	Referentin für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation in Kooperation mit den Organisationseinheiten Technische Dienste, Personal, Studierenden-service
9.4 Umsetzung der im Aktionsplan Diversität und Antirassismus 2023-2025 festgelegten Maßnahmen	Federführung: Referentin für Gender, Antidiskriminierung und Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulorganisation
<b>10. Hochschulkultur geschlechtergerecht gestalten</b>	
<p>siehe 6.1 Erst- und Verweisberatung für Betroffene sowie Zeug*innen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt</p> <p>siehe 6.2 Fallintervention und präventive Arbeit im Vertrauensteam</p>	

siehe 6.3 Umsetzung der im Aktionsplan zur Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vorgesehenen Maßnahmen mit besonderem Fokus auf der Aktivierung und Einbindung männlicher Hochschulangehöriger	
10.1 landes- und bundesweiter Erfahrungsaustausch und -transfer	Hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und deren Referentin sowie wissenschaftliche Mitarbeiter*innen des ZRVI
<b>11. Gleichstellungscontrolling und -monitoring fortschreiben</b>	
11.1 Ausrichtung des Gleichstellungsmonitorings und -controllings auf das Kaskadenmodell und Ergänzungen bei Berufungsmonitoring, Gremienrepräsentanz und Promotionen	Referentin der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsauftragten
11.2 Durchführung des Prüfprojekts Gleichbehandlungs-Check der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	Referentin der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsauftragten in Kooperation mit der Personalabteilung

## Anlage 2: Rechtliche Grundlagen der Gleichstellung

Im Folgenden werden die Beteiligungsrechte der haupt- und nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dokumentiert, die sich aus den **relevanten Gesetzen** (BerlHG, LGG, Ausführungsvorschriften zum LGG) sowie aus den **internen Richtlinien der HTW Berlin** (Antidiskriminierungsrichtlinie, Satzung für Chancengleichheit, Gleichstellungskonzept sowie weitere interne Regelungen) ergeben. Ebenso werden die daraus resultierenden Zuständigkeiten der Amtsinhaberinnen zusammengefasst, wobei diese Aufzählungen nicht abschließend sind.

### **Berliner Hochschulgesetz (2021)**

Gemäß BerlHG (§ 59, Abs. 6) sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an fachliche Weisungen gebunden. Es werden folgende beteiligungspflichtige Maßnahmen angeführt (§ 59, Abs. 10):

„Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen. Dazu haben sie insbesondere die folgenden Rechte:

1. Beteiligung an Stellenausschreibungen,
2. Beteiligung am Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen,
3. Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,
4. Beteiligung an Beurteilungen,
5. Einsicht in die Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird und die Einwilligung der betroffenen Dienstkräfte vorliegt,
6. Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

Sie haben Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Sitzungen der Gremien ihres jeweiligen Bereichs. Soweit im Rahmen der Innovationsklausel nach § 7a Entscheidungsrechte von Gremien auf andere Organe übergehen, gilt das Beteiligungsrecht auch gegenüber diesen Organen.“

### **Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie Ausführungsvorschriften (2021)**

Im LGG (§ 17) werden die beteiligungspflichtigen Maßnahmen angeführt. Die Frauenvertreterin ist „frühzeitig und umfassend“ durch die Dienststelle zu informieren. Auf diese Weise soll „die Dienststelle Gelegenheit erhalten, die beratende Funktion der Frauenvertreterin im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit wahrzunehmen.“ In den Ausführungsvorschriften zum LGG (2021) wird erläutert, dass dieses Beteiligungsrecht gemäß § 17 der Frauenvertreterin Gelegenheit geben soll, die Einhaltung des LGG zu überwachen und auf Verstöße gegen das LGG hinzuweisen. Aspekte, die keinerlei Gleichstellungsrelevanz aufweisen, könne die Frauenvertreterin nicht beanstanden. Die Entscheidung, ob ein Sachverhalt gleichstellungsrelevant sei, obliege nicht der Dienststelle.

Gemäß Ausführungsvorschriften ist „eine Handlung, Anordnung oder Entscheidung“ beteiligungspflichtig, „durch die die Dienststelle eine Regelung trifft, die die Beschäftigten nicht nur geringfügig berührt oder innerdienstliche Verhältnisse nicht nur unwesentlich und nicht nur kurzfristig verändert.“

In den Ausführungsvorschriften wird darüber hinaus klargelegt, dass die Aufzählung der beteiligungspflichtigen Maßnahmen in der Anlage 2 nicht abschließend ist, sondern dass die beteiligungspflichtigen Maßnahmen lediglich „beispielhaft“ aufgeführt werden und dass das Kriterium für die Aufzählung die Häufigkeit der beteiligungspflichtigen Maßnahmen ist.

Die Feststellung, ob eine geplante Maßnahme „entscheidungsreif“ ist, also eine „über das Planungsstadium hinausgehende verbindliche Konkretisierung erfahren“ hat und damit mitbestimmungspflichtig wird, obliegt der Dienststelle, so die Ausführungsvorschriften.

### **Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin (2020)**

In der Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin werden folgende Aufgaben der haupt- und nebenberuflichen Frauenbeauftragten angeführt:

- Durchführung von Erst- und Verweisberatung für alle Mitgliedergruppen<sup>11</sup> (§ 8, Abs. 3 und 4).
- Bei Bedarf Begleitung der Betroffenen zu weiteren Beratungsgesprächen, Empfehlung einer professionellen Mediation durch eine dritte, neutrale Person, Kontaktvermittlung zu einer psycho-sozialen Beratungsstelle und / oder Einleitung des Beschwerdeverfahrens (§ 8, Abs. 8).
- Bei Bedarf Unterstützung einer niederschweligen Konfliktlösung (§ 8, Abs. 10).
- Mitarbeit der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Antidiskriminierungsrat (§ 6, Abs. 2)

### **Satzung für Chancengleichheit der Geschlechter der HTW Berlin (2018)**

In der Satzung für Chancengleichheit der Geschlechter der HTW Berlin werden – zusätzlich zu den im BerlHG genannten Aufgaben – folgende Zuständigkeiten der haupt- und nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angeführt:

- Die Organisationseinheiten geben sich ein eigenes Gleichstellungskonzept. Die Laufzeit der dezentralen Gleichstellungskonzepte ist identisch mit der Geltungsdauer des Gesamtgleichstellungskonzepts. Für Gleichstellungsmaßnahmen verfügen die Fachbereiche über ein Jahresbudget.<sup>12</sup> Die nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind an der Ausarbeitung der Gleichstellungskonzepte zu beteiligen. (§ 22, Abs. 1)<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Realisiert werden diese Beratungen insbesondere im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie bei Konflikten zwischen Studierenden, Konflikten unter Beschäftigten am Arbeitsplatz oder zum Entgelt.

<sup>12</sup> In der Praxis übernehmen i. d. R. die nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterin die Budgetierung und Verwaltung des Chancengleichheitsfonds, der ihrem Bereich zur Verfügung steht.

<sup>13</sup> In der Praxis übernehmen die nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen in ihrem Bereich die Federführung bei der Erstellung dieser Konzepte und werden dabei vom ZRVI unterstützt.

- Die Umsetzung der Frauenförderrichtlinien und Gleichstellungskonzepte wird von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten überprüft. (§ 19, Abs. 4)<sup>14</sup>
- Die\*der Kanzler\*in stellt der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zwecks Monitoring und Fortentwicklung des Gesamtgleichstellungskonzepts jährlich statistische Daten zur Verfügung.<sup>15</sup> (§ 23, Abs. 1)
- Die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte berichtet jährlich an die Hochschulleitung über den Umsetzungsstand der im Gesamtgleichstellungskonzept formulierten Ziele. (§ 22, Abs. 2)

## **Weitere HTW-interne Regelungen**

### ***Frauenförderrichtlinien (1995)***

Die Frauenförderrichtlinien der HTW Berlin wurden 2018 komplett in die Satzung für Chancengleichheit der Geschlechter überführt bzw. aktualisiert.

### ***Berufungsordnung (2018)***

In der Berufsordnung der HTW Berlin werden folgende Aufgaben im Rahmen der Mitwirkung an Berufungsverfahren angeführt<sup>16</sup>:

- Beteiligung der nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an der Arbeitsgruppe, die vor Beginn des Verfahrens eingerichtet wird, zwecks Vorbereitung eines Vorschlags zu Zweckbestimmung, Ausschreibungstext und Zusammensetzung der Berufungskommission (§ 3, Abs. 2).
- Schriftliche Stellungnahme der nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Fachbereichsrat, der sich mit diesen Vorschlägen befasst (§ 3, Abs. 3).
- Aktive und gezielte Werbung um Frauen für Professuren in den Studiengängen, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind (§ 4, Abs. 3).
- Verpflichtende Stellungnahme der nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zum Berufungsvorschlag (§ 11, Abs. 4).

### ***Beschluss der Hochschulleitung zum Chancengleichheitsfonds (2019)***

Im Beschluss 106/2019 der Hochschulleitung vom 19.06.2019 wurden die in der Satzung Chancengleichheit zum Chancengleichheitsfonds für die Fachbereiche und die ZEFS getroffenen Regelungen bekräftigt und mit Fristen sowie Summen hinterlegt.

### ***Richtlinie zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes (2021)***

Aus der Richtlinie zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes an der HTW Berlin ergeben sich die folgenden Aufgaben:

---

<sup>14</sup> In der Praxis erarbeiten hauptsächlich die nebenberuflichen Frauenbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen den Bericht bzw. dessen Aktualisierung und legen diesen dem zuständigen Fachbereichsrat zur Abstimmung vor.

<sup>15</sup> In Absprache mit dem Kanzler dokumentiert und analysiert das ZRVI in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung sowie dem Zentralen Referat für Hochschulentwicklung und Qualitätsmanagement die relevanten Zahlen. Den jährlichen Datenbericht legt die hauptberufliche Frauenbeauftragte dem Akademischen Senat und dem Kuratorium vor.

<sup>16</sup> Eine zusätzliche Aufgabe im Zusammenhang mit Berufungsverfahren ist in der Berufsordnung nicht genannt, ergibt sich aber aus den dezentralen Gleichstellungskonzepten, nämlich die Beratung von Bewerberinnen.

- Informations- und Beratungsgespräche mit schwangeren und stillenden Studentinnen, auch zum Thema ‚mutterschutzrechtlicher und prüfungsrechtlicher Nachteilsausgleich‘.
- Durchführung von Moderationsgesprächen bei strittigen Fällen.

### Anlage 3: Gleichstellung in den Organisationseinheiten der HTW Berlin

Aus den dargelegten Gesetzen und HTW-internen Regelungen ergeben sich zahlreiche Wirkungsfelder der nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen, wobei zwischen dauerhaften und wiederkehrenden Aufgaben im Rahmen der gesetzlichen Mitwirkung und der Umsetzung zusätzlicher Gleichstellungsmaßnahmen in den Organisationseinheiten zu unterscheiden ist.

Zur Wahrnehmung ihres Amtes werden die nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gemäß **Berliner Hochschulgesetz** (§ 59) auf Antrag bis zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben freigestellt. Weitere Regelungen treffen die **Satzung der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin** (§ 20) sowie die **Ausführungsvorschrift zur Umsetzung des BerlHG § 59 sowie HTW-Satzung § 20 unter Berücksichtigung des WissZeitVG** (erlassen im September 2024).

Dauerhafte und wiederkehrende Aufgaben sind:

- Vorbereitung von und Mitwirkung bei Berufungsverfahren.
- Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren im Bereich der Tarifbeschäftigten.
- Erst- und Verweisberatung gemäß Antidiskriminierungsrichtlinie der HTW Berlin aller Mitgliedergruppen (§ 8, Abs. 3 und 4).
- Durchführung von Einzelberatungen aller Mitgliedergruppen, insbesondere
  - von Studierenden zum Nachteilsausgleich,
  - im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt,
  - von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu Karrierewegen,
  - von Kandidatinnen für Professuren / Berufungsverfahren sowie Berufungsverhandlungen.
- Mediation bei Konflikten zwischen Hochschulangehörigen aller Mitgliedergruppen, an denen mindestens eine Frau beteiligt ist, z. B. als Studentin oder Promovendin.
- Vermittlung bei Konflikten zwischen Studentinnen und Prüfungsausschüssen im Rahmen des Nachteilsausgleichs.
- Teilnahme an Gremiensitzungen, z. B. des Fachbereichsrats.
- HTW-interne Vernetzung mit den anderen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie mit weiteren Akteursgruppen der Hochschule (z. B. AStA).
- Regelmäßiger fachlicher Austausch im Rahmen des Plenums der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie regelmäßige fachliche Fortbildung.
- Öffentlichkeitsarbeit.

Unter die Umsetzung zusätzlicher Gleichstellungsmaßnahmen fällt:

- die Konzeption zusätzlicher Gleichstellungsmaßnahmen in allen für die Organisationseinheit relevanten Handlungsfeldern (Zeithorizont: 5 Jahre, jährlicher Bericht über die dauerhaften und wiederkehrenden Aufgaben sowie über die zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen, jährliche Planung der zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen für das Folgejahr),
- die Abstimmung der zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb der Organisationseinheit sowie mit dem ZRVI,
- die Umsetzung der zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen in der Organisationseinheit und gegebenenfalls bereichsübergreifend,
- die Budgetierung und Verwaltung des Chancengleichheitsfonds, der dem Bereich zur Verfügung steht.