

Bericht zur Frauen*versammlung „Hochschule · Miteinander · Gestalten“ am 18.03.2025

Die diesjährige Frauen*versammlung der HTW Berlin fand im Audimax auf dem Campus Treskowallee statt. Es nahmen ca. 65 Frauen* an der Veranstaltung teil.

Nach einem entspannten Ankommen mit Kaffee, Keksen und Obst begann die Versammlung mit einer Begrüßung und Einführung durch Dr. Ulrike Richter, der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der HTW Berlin. Ein Nintendospiel, bei dem Mickey Mouse



und somit die Spielerin die Aufgabe hat, kein frisch gelegtes und kullerndes Ei fallen zu lassen und welches unerlässlich piept, nahm sie als Metapher für eine menschenunfreundliche und unwürdige Dynamik, welche ein Scheitern vorprogrammierte. Sie kritisierte die Dichte und Durchtaktung von Studien- bzw. Arbeitstagen, die kaum Raum für

kollegiale Lern-, Reflexions- und Austauschmomente bieten. Studium, Arbeit, Familie: Alles müsse jongliert werden. Dabei komme ehrenamtliches Engagement, innerhalb wie außerhalb der Hochschule, oft zu kurz. „Wir sind vielfach weit davon entfernt, zeitsouverän zu sein. Und wie der Index Gute Arbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes zeigt: Die Arbeitsbedingungen an Hochschulen sind im Vergleich mit anderen Institutionen des Öffentlichen Dienstes besonders schlecht“, so Dr. Ulrike Richter. Nichtsdestotrotz seien die Kolleginnen hoch engagiert und motiviert. Zudem ging sie auf die Weltlage ein und unterstrich: „Wir sind als Demokrat*innen gefragt“. Angesichts der komplexen Problemlagen seien ein Innehalten, ein Pausenknopfdruck, ein Moratorium besonders wichtig. Wir müssten uns auf das Wesentliche besinnen und uns u.a. den folgenden Fragen widmen: Wie ließe sich Druck vermindern, das Geschehen verlangsamen, durchatmen und der Horizont deutlich über das Tagesgeschäft hinaus erweitern? „Wir sollten unsere Einfallskraft, Imaginationsfähigkeit und Kreativität, unseren Eigensinn und Widerspruchsgeist, unser Beharrungsvermögen auf den Plan rufen“, regte sie an. Die Frauen*versammlung ermögliche zumindest ein kurzes Innehalten. Abschließend dankte Dr. Ulrike Richter den Teilnehmerinnen dafür, dass sie sich die Zeit für die Veranstaltung freigeschaufelt haben.

Der Begrüßungsrede folgte die Vorstellung der Mitarbeiterinnen des Referats für Gleichstellung und Antidiskriminierung (ZRVI) sowie der anwesenden nebenberuflichen Frauen- und

Gleichstellungsbeauftragten. Dr. Jette Hausotter, stellvertretende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Referatsleitung, gab den Teilnehmerinnen einen Überblick über die Handlungsfelder der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit an der HTW Berlin:

- Frauenförderung: Frauen auf dem Weg zur HAW-Professur, Studentinnen, Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung, Vielfalt der Geschlechter
- Demokratische Hochschule und gleichberechtigte Teilhabe
- Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Studium, Ehrenamt und Familie
- Schutz vor sexualisierter Sexualisierung und Gewalt
- Gender und Diversität in Lehre & Forschung
- Netzwerk Antidiskriminierungsakteur*innen & Erstberater*innen
- Netzwerk Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (FGB)
- Landeskongress der FGB an Berliner Hochschulen

Die weitere Veranstaltung moderierte Dörthe Engelhardt (*improzess*) – Organisationsberaterin, Resilienztrainerin und Improtheaterfrau. Eingangs betonte sie mit Blick auf die Haushaltskürzungen, wie wichtig Zusammenarbeit und Zusammenhalt sind. Um Gespräche unter den Teilnehmerinnen anzuregen, stellte sie diese Fragen:

- Was sind aktuell drängende/störende Themen? Woher kommen diese?
- Was kann ich selber tun?
- Wo brauche ich (welche) Hilfe?
- Welche Fragen gibt es?



Die Kleingruppen verfielen in eifriges Gemurmel und regen Austausch. Es herrschte eine muntere Stimmung mit gelegentlichem Lachen und die Pinnwände füllten sich mit Antworten, die anschließend kurz vorgestellt wurden:



Gruppe 1:

- Kommunikation verbessern, was Kürzungen & gefährdete Nachbesetzungen angeht.

- Homeoffice-Regelung ist im Kontext der Vereinbarkeit sehr wichtig, da bei einer möglichen Erhöhung der Auflagen zu Anwesenheitszeiten die Gefahr besteht, dass Kolleginnen ihre Arbeitszeit reduzieren.

Gruppe 2:

- Das Gefühl, Probleme kämen vermehrt von außen – wie kommt man vom Reagieren zur Selbstgestaltung/Beeinflussung?
- Ideenmanagement – Umsetzung statt sich nur zu beschweren.

Gruppe 3:

- Unklarheiten bezüglich der anstehenden Kürzungen, dennoch grundsätzlich Zufriedenheit, da die Hochschule z.B. gute Weiterbildungsmöglichkeiten bietet.

Gruppe 4:

- Personal durch fehlende Nachbesetzung & hohes Arbeitsaufkommen belastet.
- Unklare Perspektive bzgl. Stellen.
- Personalmangel erschwert die Einarbeitung neuer MA .
- Ressourcen - strukturelle Themen.
- Hilfe: Praktische IT-Maßnahmen.
- Prekarität der Beschäftigung / Stelle & Beteiligung.
- Überlastungsanzeige als Instrument zur Sichtbarmachung.
- Überstundenabbau schwierig.

Gruppe 5:

- Kürzungen führen zu Planungsunsicherheit.
- Schulungen & Sensibilisierung bzgl. Antidiskriminierung – wer nimmt teil? Eher Personen, die schon sensibilisiert sind. Idee: Verpflichtendes AWE-Cluster zur Prävention von sexualisierter Gewalt & Diskriminierung.
- Unklare Lage/Unsicherheit zum Nachteilsausgleich. Wo gibt es mehr Informationen?

Gruppe 6:

- Weltlage beeinflusst Motivation und Sinnhaftigkeit.
- Vermehrte psychische Belastung.
- Wie sieht es mit der Finanzierung der Hochschule aus? Teilnehmende wünschen sich von der Hochschulleitung Transparenz trotz bestehender Unklarheit.

- Bedürfnis nach mehr Zeit für Kommunikation, Netzwerken, Unterstützung, Kompetenzerwerb.
- Wichtig: Positives hervorheben, sich auf die Schulter klopfen.

Nach diesem gemeinsamen Einstieg sprach Dörthe Engelhardt über das Grundbedürfnis von Menschen nach Sicherheit und Routine. Selbstfürsorge spiele hierfür eine zentrale Rolle. Sie regte die Teilnehmerinnen an, sich mit der Frage zu befassen, welches Maß an Sicherheit für sie persönlich wichtig ist. Die Antwort hierauf sei sehr individuell, doch seien Emotionen wie Angst oder Ärger ein guter Hinweisgeber. Wichtig dabei sei allerdings, ob der Ärger funktional oder dysfunktional sei: Handelt es sich um ein lösbares Problem? Gibt es eine zu beseitigende Ursache? Oder liegt das Problem jenseits des eigenen Einflusses? Es gab einen kurzen, lebhaften Austausch dazu, worüber wir uns bei der Arbeit ärgern und ob dies funktional oder dysfunktional ist.

Dörthe Engelhardt führte des Weiteren aus, dass die Akzeptanz von Problemen nicht mit „gut Finden“ gleichzusetzen sei. Vielmehr sei wichtig, mit etwas umgehen, was sich nicht ändern lässt, sprich: Alternativen zu suchen, festzustellen, was geht und was nicht geht, dysfunktionalen Ärger loszulassen und die freigewordene Energie für Veränderung zu nutzen.

Im nächsten Block wurde der Umgang mit als negativ erlebten Bemerkungen und Provokationen thematisiert, insbesondere mit sexistischen Aussagen, wobei Dörthe Engelhardt hilfreiche Reaktions- und Antwortmöglichkeiten anbot. Ein paar Beispiele: „Können Sie das bitte noch einmal wie-



derholen?“, „Das ist ja eine interessante Ansicht“, „Darauf werde ich mich jetzt nicht einlassen“, „Das hat man früher wirklich so gesehen, ja“. Es folgte ein Austausch in Zweierteams darüber, für welche erlebten Situationen die Teilnehmerinnen die Formulierungen passend finden. Auch in der anschließenden großen Runde entwickelte sich ein reger Austausch zu diesem Thema, in den sich viele Teilnehmerinnen einbrachten.

Weiter ging es mit der Übung, in kleinen Gruppen reihum unsere Talente zu benennen. Danach merkte Dörthe Engelhardt an, dass diese Übung mit Frauen meist langsamer anläuft als bei Männern. Hier gäbe es einen Geschlechter- und auch einen Generationenunterschied hinsichtlich Bescheidenheit, Stolz und Selbstbewusstsein. An der nächsten Übung sollte aufgelistet werden, worauf die Teilnehmenden bei ihrer Arbeit stolz sind. Je nachdem, wie leicht das fällt, legte die Moderatorin den Teilnehmerinnen ans Herz zu üben, denn „Stolztraining“ erhöhe das Gefühl der Selbstwirksamkeit.

Zum guten Abschluss wurde auf Dankbarkeit als Geschenk eingegangen. Wem möchten die Teilnehmerinnen danken? Einige standen auf und dankten einer Kollegin, andere zückten ihr Handy und schrieben eine Nachricht. Dabei breitete sich im Raum Lächeln aus.



In ihren Schlussworten berichtete Dr. Ulrike Richter, dass die Vorschläge, welche die Teilnehmerinnen der letztjährigen Frauen*versammlung zur Stärkung der Akademischen Selbstverwaltung unterbreitet hatten, in das neue Gleichstellungskonzept eingeflossen sind. Für ihr Gleichstellungskonzept wurde die HTW Berlin kürzlich im Rahmen ihrer Bewerbung im Professorinnenprogramm mit dem Prädikat „gleichstellungsstarke Hochschule“ ausgezeichnet.

Außerdem verwies Dr. Ulrike Richter auf das Positionspapier [„Wir haben viel zu verlieren – Hochschuldemokratie absichern!“](#). Dabei geht es um die Absicherung der Akademischen Selbstverwaltung im Kontext der Haushaltskürzungen. Sie lud die Teilnehmenden dazu ein, das Positionspapier zu [unterstützen](#). Das Team des Zentralen Referats für Gleichstellung und Antidiskriminierung blickt zufrieden auf eine schöne, lebendige und erfolgreiche Veranstaltung zurück und dankt Dörthe Engelhardt sowie allen Teilnehmerinnen herzlich!

Impressum

Herausgeberin: Dr. Ulrike Richter

Bericht: Rosa Weaver, Fotos: Stefanie Baierl (Studentische Mitarbeiterinnen des Zentralen Referats Gleichstellung und Antidiskriminierung)

07.04.2025

