



Gleichstellung an der HTW Berlin

Kommentierter Datenbericht 2022



Impressum

Hg.: Hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungs-
beauftragte der HTW Berlin

Autorinnen: Dr. Sünne Andresen, Dr. Jette Hausotter

Mitarbeit: Stefanie Baierl

Erscheinungsdatum: 20.03.2023

htw

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

Frauenförderung & Gleichstellung

Inhalt

Auf einen Blick	2
Studierende und Absolvent*innen.....	3
Überblick	3
Studierende und Absolvent*innen gesamt.....	4
Bachelorstudium: Studienanfänger*innen, Studierende und Absolvent*innen	5
Masterstudium: Studienanfänger*innen, Studierende und Absolvent*innen	6
Zeitliche Entwicklungsverläufe Studium.....	7
Ausgewählte MINT-Studiengänge im bundesweiten Vergleich.....	8
Innovative und interdisziplinäre, gleichstellungsfördernde Studienangebote	8
Wissenschaftlicher Mittelbau	10
Überblick wissenschaftlicher Mittelbau.....	10
Befristung und Teilzeit im wissenschaftlichen Mittelbau.....	11
Aufbau des haushaltsfinanzierten Mittelbaus laut Hochschulverträgen.....	12
Professuren	14
Professorinnen: Ist- und Zielquoten	14
Entwicklungsverlauf der Professorinnenquote	15
Frauenanteile an den Neuberufungen	16
Lehrkräfte für besondere Aufgaben.....	17
Lehrbeauftragte	18
Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung (MTSV).....	19
Tarifbeschäftigte: Entgeltgruppen und Leitungspositionen.....	22
Entgeltgruppen	22
Leitungspositionen.....	23
Gremien	25
Kuratorium.....	26
Preise der HTW Berlin.....	27

Auf einen Blick¹

Abb. 1: Frauen und Männer auf den **Karrierestufen der wissenschaftlichen Laufbahn**, in Prozent, Studierende und Absolvent*innen im WiSe 2021/2022, Professor*innen und wiss. Mitarbeiter*innen am Stichtag 31.03.2022

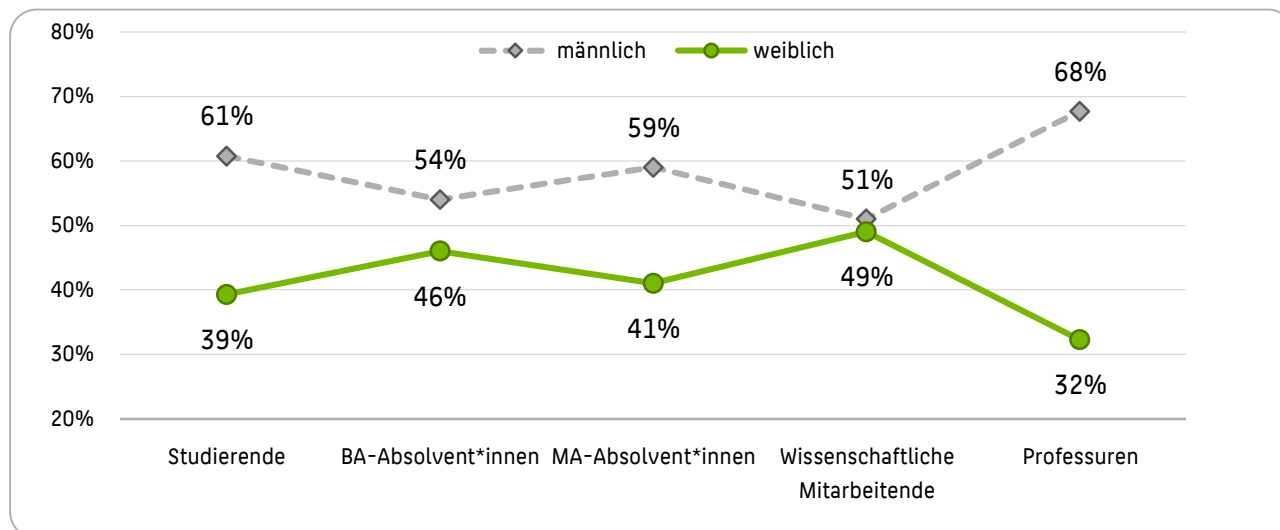


Abb. 3: Frauen und Männer bei den **Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung**, Stichtag 31.03.2022 (gesamt: 412)

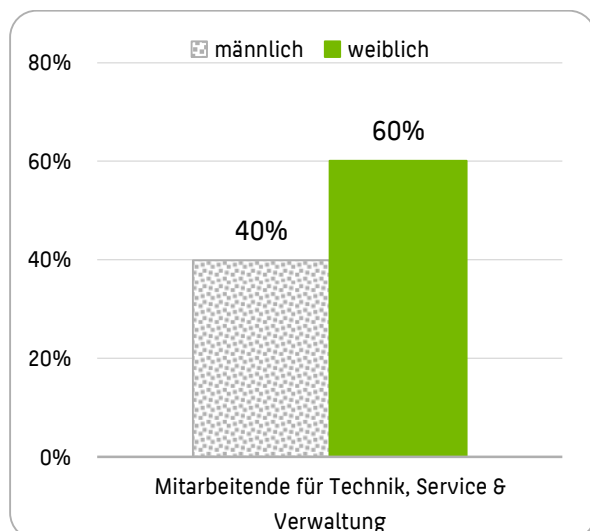
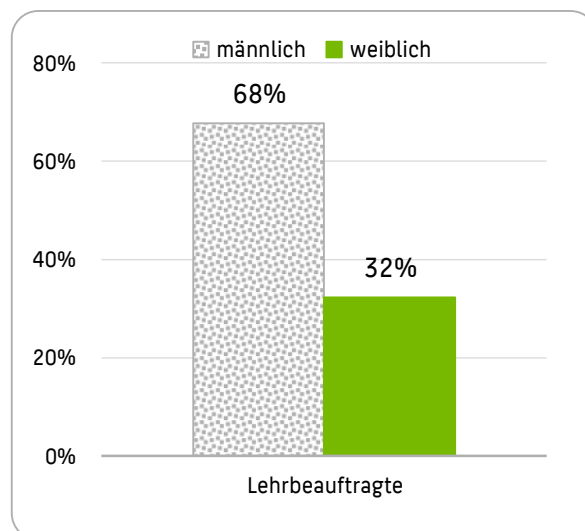


Abb. 2: Frauen und Männer bei den **Lehrbeauftragten**, im WiSe 2021/2022 (gesamt: 826)



¹ Dieser Bericht vergleicht die Situation von Frauen und Männern. Dies ist wichtig, um abzubilden, wo Benachteiligungen und Unterrepräsentanzen insbesondere von Frauen bestehen, und diese abzubauen (vgl. Landesgleichstellungsgesetz §§ 2 und 3). An der HTW Berlin haben Studierende und Mitarbeitende auch die Möglichkeit, als dritte Option beim Geschlecht „divers“ anzugeben. Die Gruppe der Menschen mit dem Geschlechtseintrag divers ist im Berichtszeitraum zu klein, um sie auswerten zu können.

Studierende und Absolvent*innen

Das zentrale Gleichstellungsziel der HTW Berlin im Hinblick auf das Studium ist die Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden und Absolvent*innen insgesamt und besonders in jenen Studiengängen, in denen sie stark unterrepräsentiert sind. Letzteres betrifft vor allem die MINT-Studiengänge. Die dafür ergriffenen Gleichstellungsmaßnahmen sind:

- Reform des Studienangebots (Entwicklung interdisziplinärer Studiengänge in MINT, Frauenstudiengang Informatik und Wirtschaft),
- zielgruppenspezifisches Marketing der Studiengänge,
- Angebote für Schülerinnen zur Gewinnung von Studentinnen,
- Vernetzung und Unterstützung von MINT-Studentinnen.

Überblick

Im Wintersemester 2021/2022 studieren 14.581 Menschen in den diversen Bachelor- und Masterstudiengängen der HTW Berlin. Der Studentinnenanteil – Bachelor und Master zusammen betrachtet – beträgt 39 % und der Absolventinnenanteil liegt bei 44 %.

Das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Studierenden unterscheidet sich stark zwischen den Fachbereichen und Studiengängen. Besonders niedrige Frauenanteile weisen die beiden ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche 1 und 2 und der Fachbereich 4 mit Informatik-Studiengängen auf. Die Studentinnenanteile in diesen Fachbereichen sind im Wintersemester 2021/2022 wie folgt: FB 1 Energie und Information: 18 %, FB 2 Technik und Leben: 22 %, FB 4 Informatik, Kommunikation und Wirtschaft: 36 % (vgl. Abb. 4).

Auch am Zentrum für berufsbegleitendes und weiterbildendes Studium (Zbws) ist der Studentinnenanteil mit 32 % eher niedrig. Das Zbws bietet sieben kostenpflichtige weiterbildende Masterstudiengänge in verschiedenen Business-Management-Studiengängen an.

Um Entwicklungen zu erkennen, hilft der Blick auf die zeitlichen Verläufe. Die Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen, Studierenden und Absolvent*innen zeigen Abb. 12 (Bachelor) und Abb. 13 (Master). Der durchschnittliche Studentinnenanteil in den Bachelorstudiengängen bewegt sich seit 2016/2017 um 40 %. Dies zeigt an, dass die Anstrengungen zur Gewinnung von Studentinnen hier zukünftig verstärkt werden sollten. Positiv ist, dass die Absolventinnenquote in den Bachelorstudiengängen – wenn auch mit stärkeren Schwankungen – im gleichen Zeitraum insgesamt angestiegen ist. Erfreulich ist auch die Entwicklung in den Masterstudiengängen. Hier steigt der Frauenanteil bei den Studierenden und Absolvent*innen seit 2014/2015 kontinuierlich leicht an.

Studierende und Absolvent*innen gesamt

Abb. 4: **Studierende BA & MA** im WiSe 21/22 nach Fachbereichen & Zbws, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

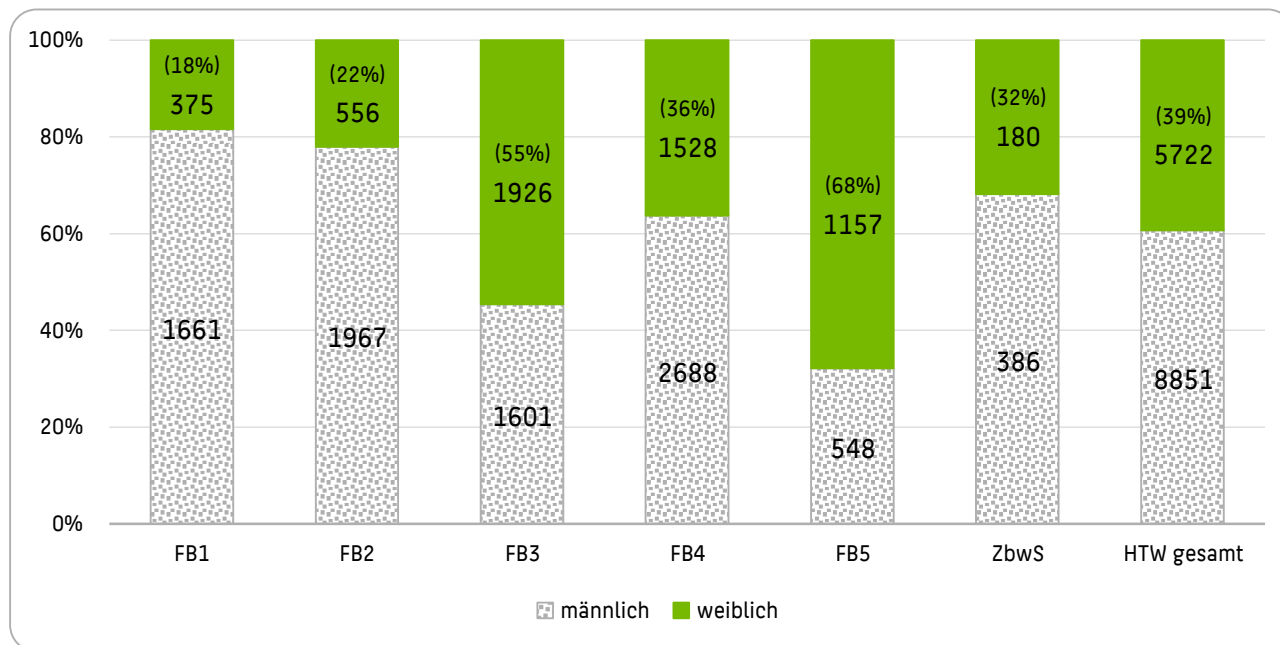
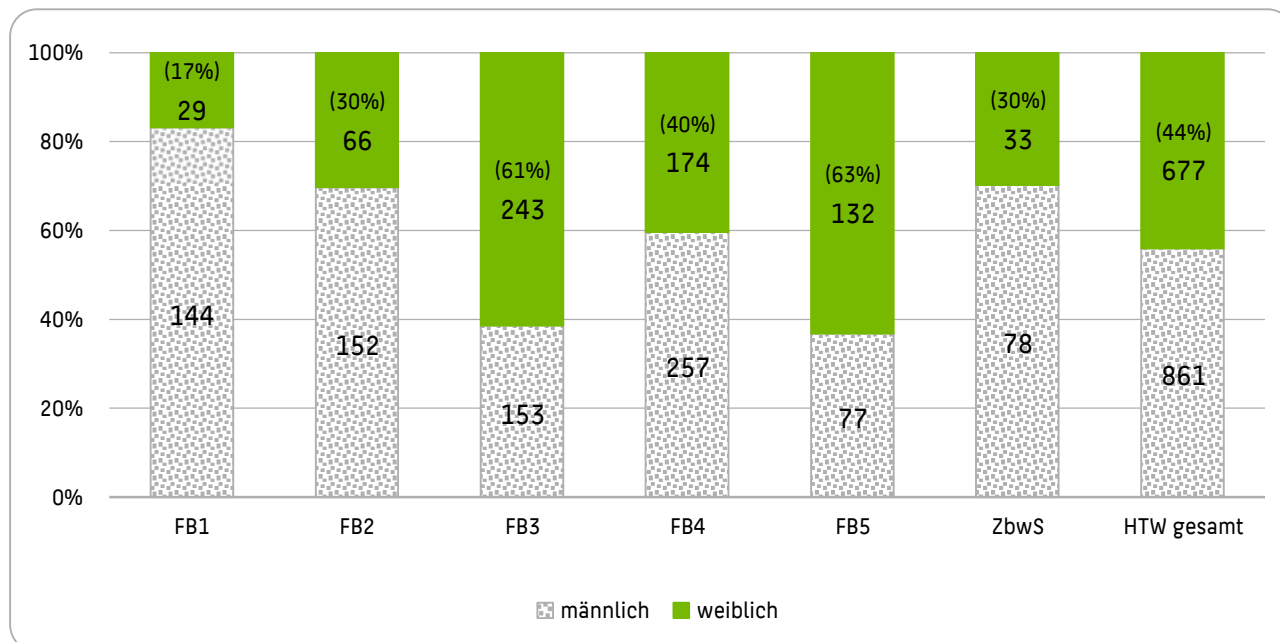


Abb. 5: **Absolvent*innen BA & MA** im WiSe 21/22 nach Fachbereichen & Zbws, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent



Bachelorstudium: Studienanfänger*innen, Studierende und Absolvent*innen

Abb. 6: **Studienanfänger*innen BA** im WiSe 21/22 nach Fachbereichen, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

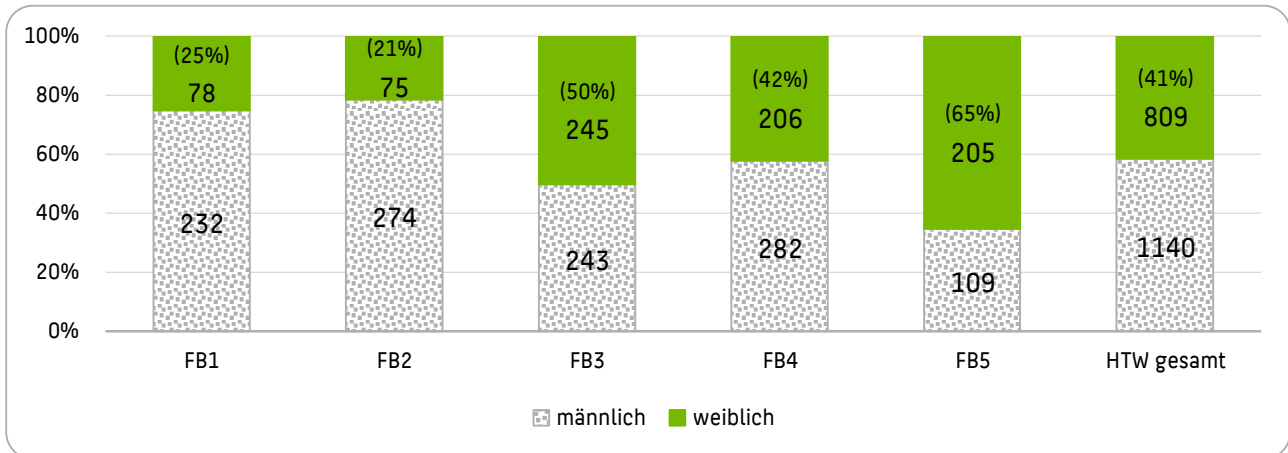


Abb. 7: **Studierende BA** im WiSe 21/22 nach Fachbereichen, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

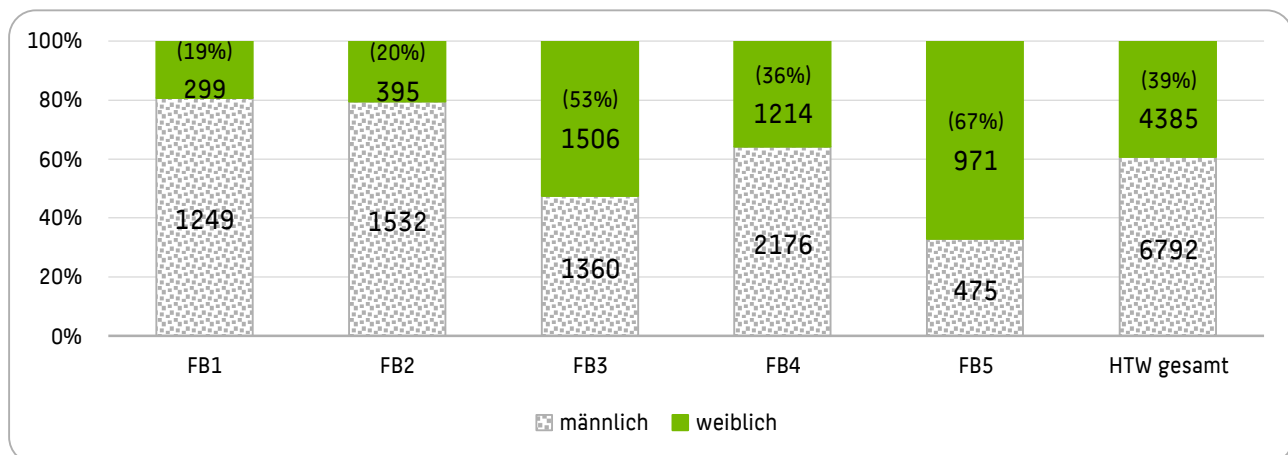
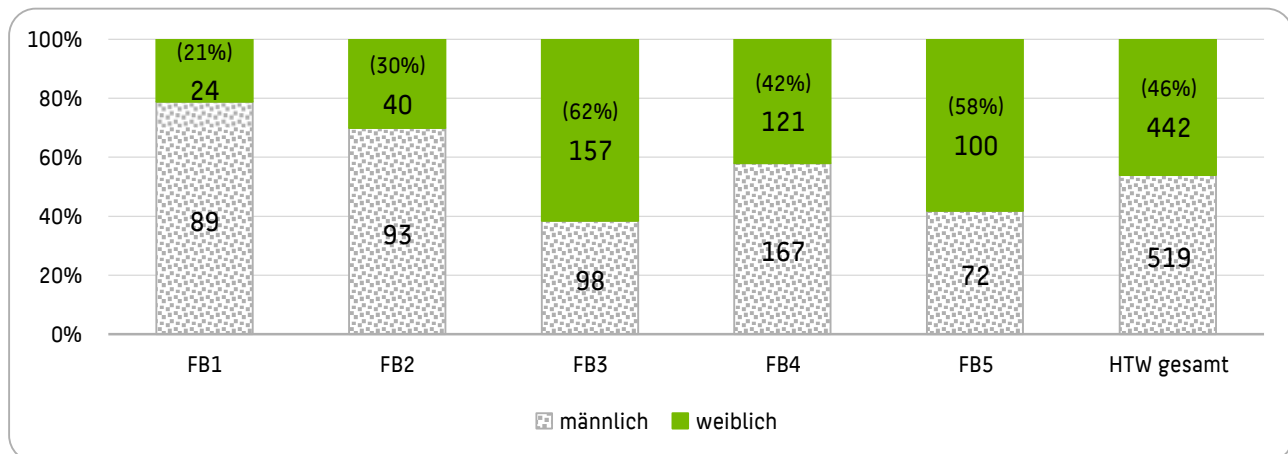


Abb. 8: **Absolvent*innen BA** im WiSe 21/22 nach Fachbereichen, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent



Masterstudium: Studienanfänger*innen, Studierende und Absolvent*innen

Abb. 9: **Studienanfänger*innen MA** im WiSe 21/22 nach Fachbereich & ZbWS, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

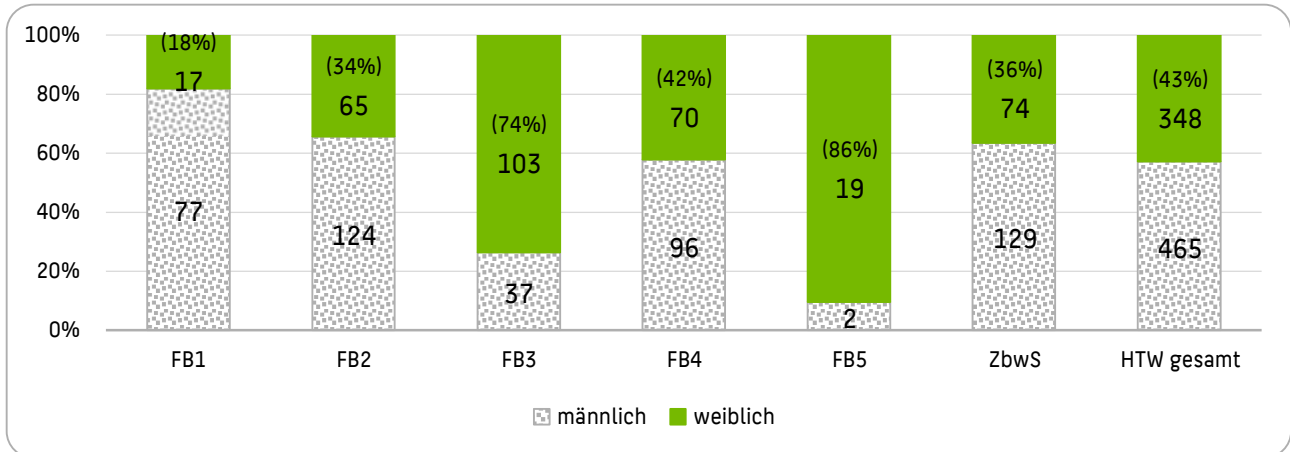


Abb. 90: **Studierende MA** im WiSe 21/22 nach Fachbereichen & ZbWS, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

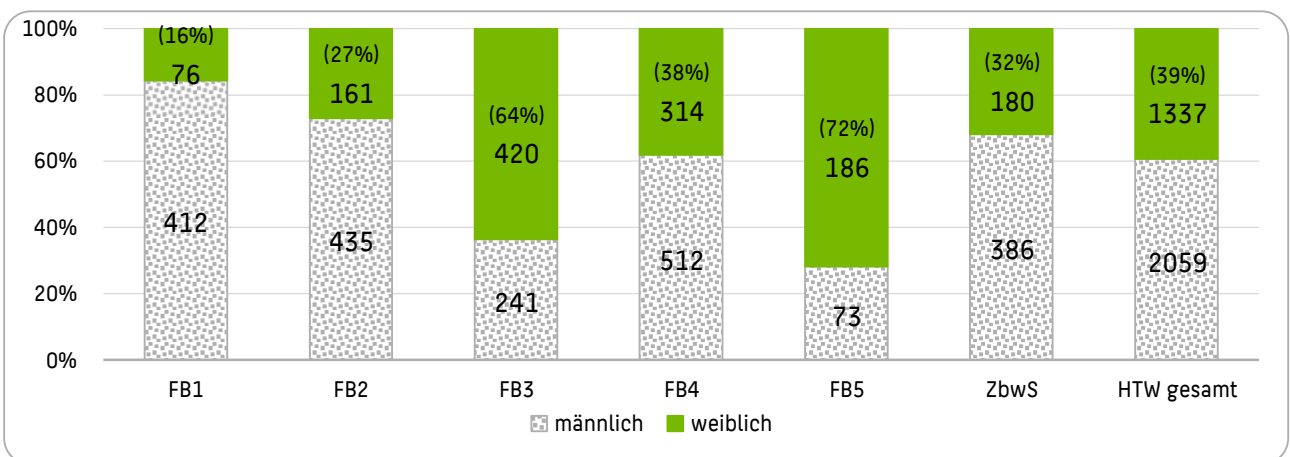
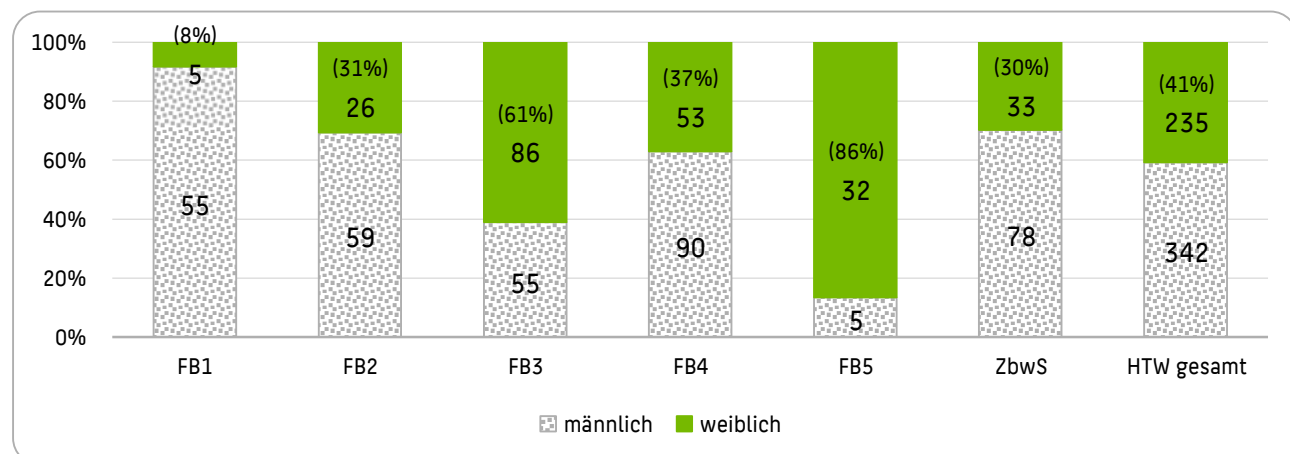


Abb. 11: **Absolvent*innen MA** im WiSe 21/22 nach Fachbereichen & ZbWS, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent



Zeitliche Entwicklungsverläufe Studium

Abb. 10: Entwicklung BA - Studienanfängerinnen -, Studentinnen - & Absolventinnenquote, WiSe 21/22 in Prozent

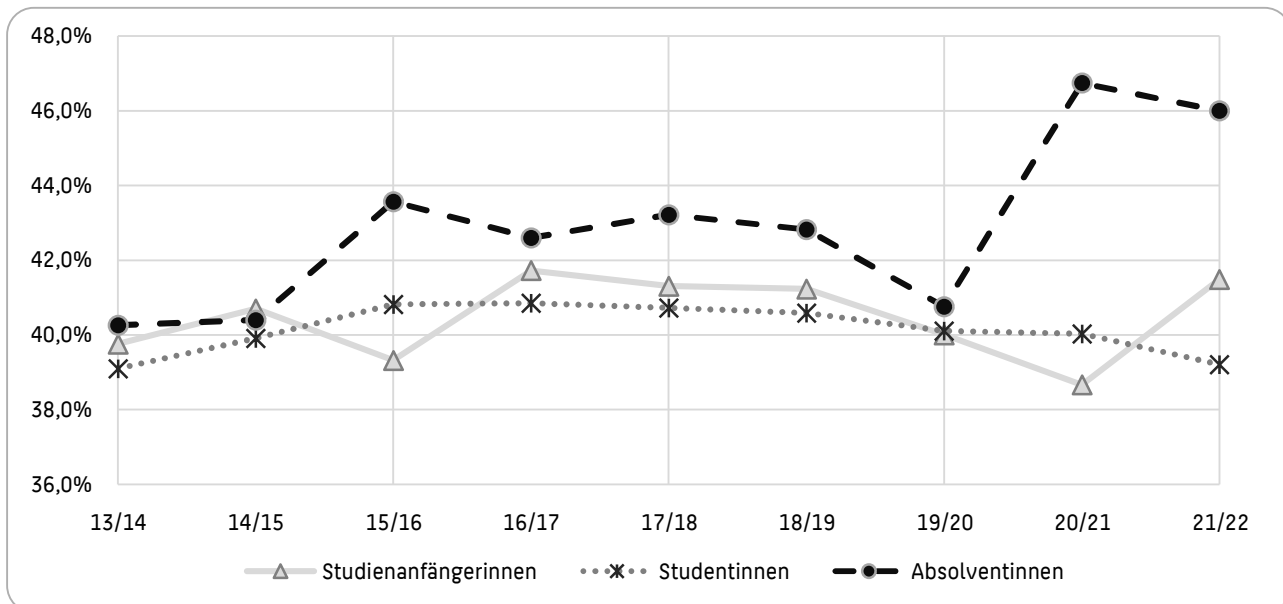
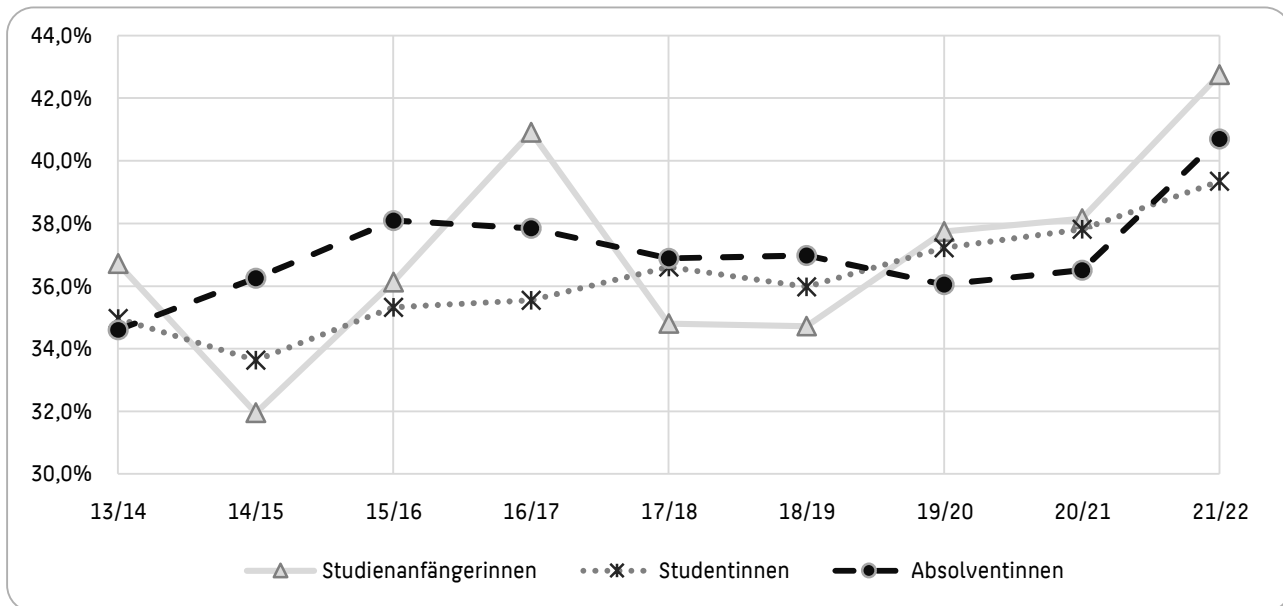


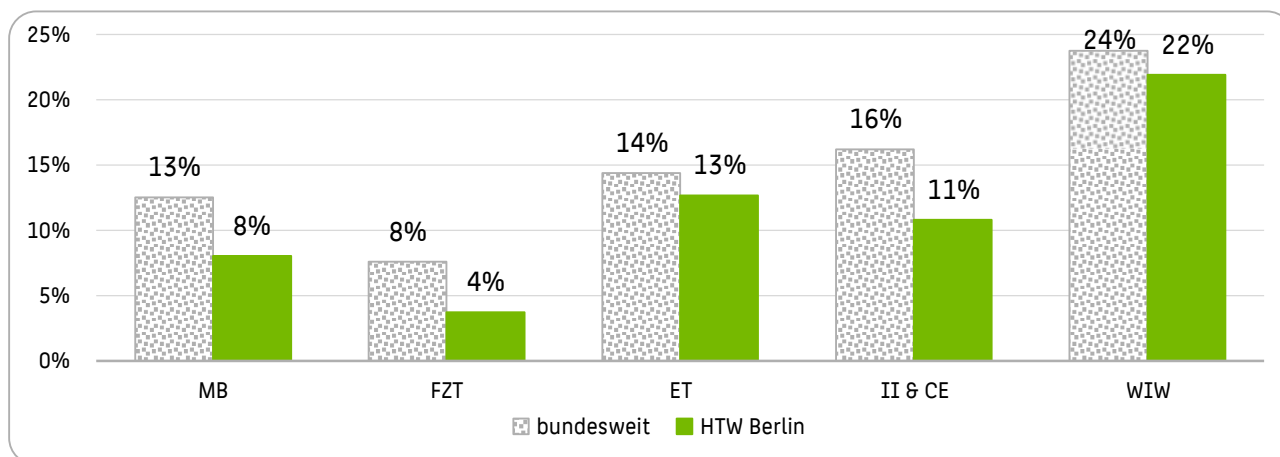
Abb. 11: Entwicklung MA - Studienanfängerinnen -, Studentinnen - & Absolventinnenquote, WiSe 21/22 in Prozent



Ausgewählte MINT-Studiengänge im bundesweiten Vergleich

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den meisten MINT-Bereichen ist zwar ein hochschulübergreifendes Problem, allerdings finden sich an der HTW Berlin auch Studiengänge, in denen der Studentinnenanteil im bundesweiten Vergleich sogar unterdurchschnittlich ist. Dies sind Maschinenbau (MB), Fahrzeugtechnik (FZT), Elektrotechnik (ET), Ingenieurinformatik & Computer Engineering (II & CE) sowie Wirtschaftsingenieurwesen (WIW).²

Abb. 12: Frauenanteile in **ausgewählten Studiengängen der HTW Berlin im Vergleich mit dem bundesweiten Durchschnitt** der Studierenden an Fachhochschulen, WiSe 21/22 in Prozent (BA & MA zusammengefasst)



Innovative und interdisziplinäre, gleichstellungsfördernde Studienangebote

Ein erfolgreicher Ansatz zur Gewinnung von Studentinnen ist die Einrichtung von interdisziplinären Studiengängen. So ist bekannt, dass interdisziplinäre MINT-Studiengänge mit gesellschaftlichem oder betriebswirtschaftlichem Praxisbezug – wie etwa der noch junge Bachelorstudiengang Informatik in Kultur und Gesundheit – für Frauen besonders attraktiv sind.³

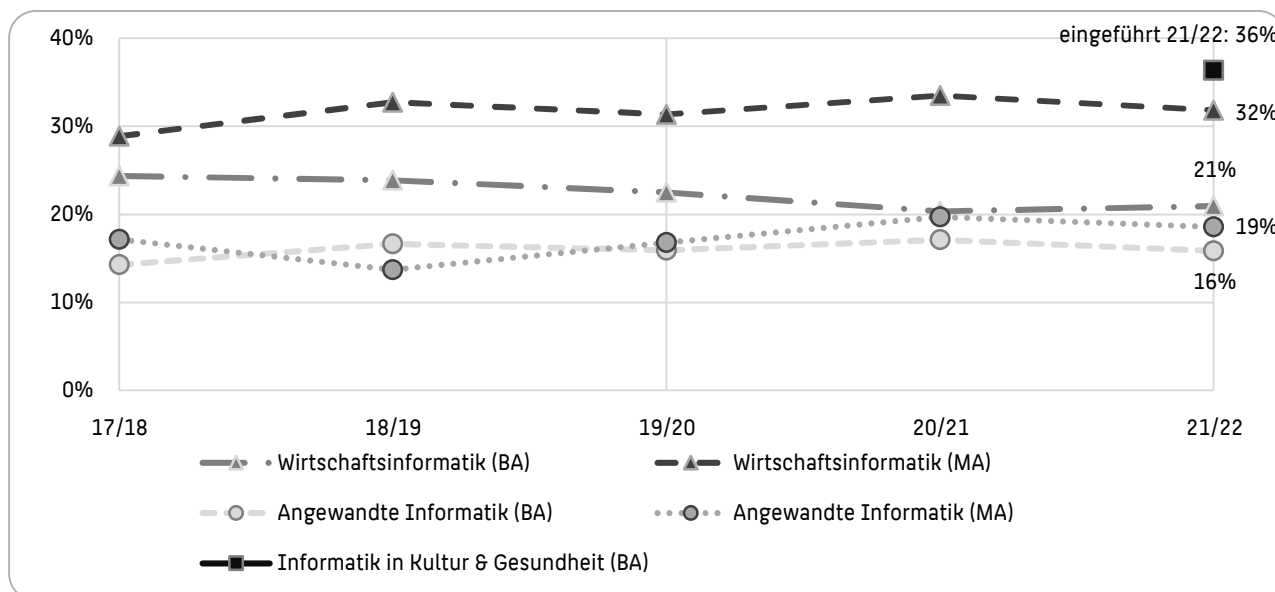
Ein weiteres Erfolgsmodell ist der Frauenstudiengang Informatik und Wirtschaft. Befragungen der Studentinnen legen nahe, dass dieses Angebot neue weibliche Zielgruppen erreicht, die sich sonst nicht für die Informatik entschieden hätten. Außerdem verbleibt ein bedeutender Anteil der Absolventinnen anschließend in den gemischtgeschlechtlichen Masterstudiengängen Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik am Fachbereich 4.⁴

² Quelle der Vergleichsdaten: Statistisches Bundesamt. Die Studiengänge Ingenieurinformatik & Computer Engineering wurden für diesen Vergleich zusammengefasst, um sie mit der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes (Ingenieurinformatik/Technische Informatik) vergleichen zu können. Dies ist möglich, da beide Studiengänge einen fast gleichen Studentinnenanteil aufweisen (II: 10,4 %, CE: 11,2 %).

³ Friedrich, Julius-David; Hachmeister, Cort-Denis; Nickel, Sigrun; Peksen, Sude; Roessler, Isabel; Ulrich, Saskia (2018): Frauen in Informatik. Welchen Einfluss haben inhaltliche Gestaltung, Flexibilisierung und Anwendungsbezug der Studiengänge auf den Frauenanteil? CHE Centrum für Hochschulentwicklung (Arbeitspapier 200, Oktober 2018).

⁴ Siegeris, Juliane: Mehr Diversität durch Mono-Edukation?!. In: 9. Fachtagung Hochschuldidaktik Informatik (HDI) 2021. Hg. von Jörg Desel / Simone Opel / Juliane Siegeris. Hagen, Berlin: 2021, S. 65-74.

Abb. 13: Entwicklung der **Studentinnenquoten in interdisziplinären Informatik-Studiengängen im Vergleich zum Studiengang Angewandte Informatik**, jeweils im WiSe 21/22 in Prozent



Am Fachbereich 1 hat das „O ja! Orientierungsjahr Ausbildung und Studium“⁵ einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil (vgl. Tabelle 1). Das O ja! ist eine zweisemestrige Orientierungsphase, nach der sich die Teilnehmenden für eine Ausbildung oder ein Studium in den Bereichen Umwelt, Energie, Digitalisierung und Technik entscheiden können. Die im Orientierungsjahr erbrachten Leistungen bekommen sie dafür anerkannt. Zusätzlich erhalten die Teilnehmenden ein Coaching- und Beratungsangebot. Damit spricht das Orientierungsjahr insbesondere Menschen an, die Angebote zur Klärung eigener Ziele und Perspektiven für sich nutzen möchten.

Tabelle 1: **Studentinnenanteile am FB 1, Programm Oja! und gesamt, jeweils im SoSe in Prozent**

Studentinnenanteil	SoSe 2020	SoSe 2021	SoSe 2022
Oja!	27 %	38 %	29 %
Fachbereich 1	18 %	18 %	20 %

⁵ <https://oja-orientierungsjahr.de>

Wissenschaftlicher Mittelbau

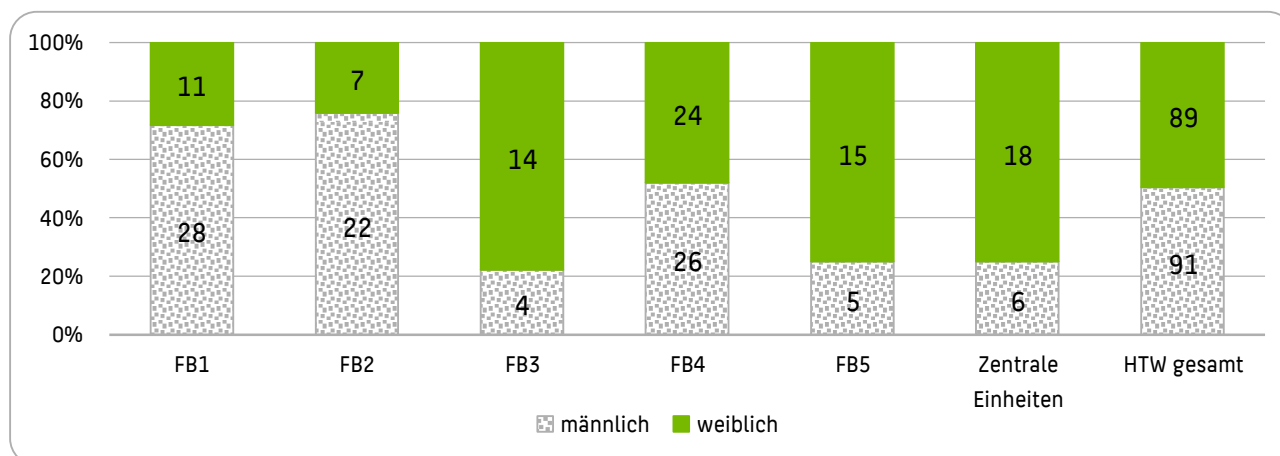
Die **zentralen Gleichstellungsziele** der HTW Berlin für den wissenschaftlichen Mittelbau und Maßnahmen zu ihrer Erreichung sind:

- Durch einen chancengerechten Aufbau des Mittelbaus an den Fachbereichen wird der Frauenanteil an den Qualifikations- und Dauerstellen erhöht.
- Durch die Einwerbung von Sondermitteln für Promotionsstellen wird gezielt der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs bei der Qualifizierung für die Fachhochschulprofessur gefördert.
- Der Verbleib von Frauen in der Wissenschaft wird durch gute Beschäftigungsbedingungen, verlässliche Karrierewege und die Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegearbeit gefördert.

Überblick wissenschaftlicher Mittelbau

Der wissenschaftliche Mittelbau umfasst haushalts-, sonder- und drittmittelfinanzierte Stellen in den Fachbereichen und den zentralen Einheiten mit Aufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement. Dieser wissenschaftliche Mittelbau an der HTW Berlin umfasst derzeit 180 Personen, davon sind fast die Hälfte Frauen.⁶ Besonders hoch ist der Frauenanteil am Fachbereichen 3 mit 78 % und am Fachbereich 5 mit 75 % – sowie in den zentralen Einheiten mit ebenfalls 75% (vgl. Tabelle 2). Besonders niedrig ist der Frauenanteil am Fachbereich 1 mit 28 % und am Fachbereich 2 mit 24 %.

Abb. 14: Wissenschaftliche Mitarbeitende auf **haushalts-, sonder- und drittmittelfinanzierten Stellen**, absolute Zahlen (gesamt: 180)



⁶ Der Stichtag für die Angaben zum wissenschaftlichen Mittelbau ist der 31.03.2022. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von der Personalabteilung.

Tabelle 2: **Frauenanteile am wissenschaftlichen Mittelbau** der HTW Berlin, in Prozent

Bereich	FB1	FB2	FB3	FB4	FB5	Zentrale Einheiten	HTW gesamt
Frauenanteil	28 %	24 %	78 %	48 %	75 %	75 %	49 %

Befristung und Teilzeit im wissenschaftlichen Mittelbau

Befristungen und Teilzeit sind charakteristisch für die Beschäftigungsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen an deutschen Hochschulen.⁷ Die daraus resultierende Unsicherheit in Bezug auf Lebens- und Familienplanung steht im Fokus der Diskussion um prekäre Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen. Und sie müssen als der zentrale Faktor für die soziale Selektivität des deutschen Wissenschaftssystems angesehen werden. Sie sind insbesondere für Frauen und für Menschen aus nicht-akademischen Herkunftsfamilien eine strukturelle Hürde für den Karriereweg.⁸

An der HTW Berlin sind 97 % der Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau befristet. Der Anteil der Befristungen ist unter Frauen und Männern etwa gleich (Männer: 98 %, Frauen: 96 %, vgl. Tabelle 3). Der hohe Anteil an Befristungen in dieser Personalgruppe ist dadurch bedingt, dass ein großer Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in zeitlich befristeten Drittmittelprojekten arbeitet. Um Nachwuchswissenschaftler*innen die Möglichkeit der Qualifizierung (meist Promotion) zu eröffnen, nutzt die HTW Berlin die Möglichkeit der Einrichtung eines haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbaus. Hierzu wird laut „Einsatzkonzept für den haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau“ der weitaus größere Teil des Stellenzuwachses (65 %) als befristete Qualifikationsstellen eingerichtet (siehe folgender Abschnitt).

Ein weiteres Element prekärer Beschäftigung sind Teilzeitverträge. Im wissenschaftlichen Mittelbau der HTW Berlin arbeiten 66 % der Beschäftigten in Teilzeit. Die Teilzeitquote ist damit deutlich höher als bei den Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung mit 32 % (vgl. Abb. 30). Bei der Teilzeitquote gibt es starke Abweichungen nach Geschlecht. Im wissenschaftlichen Mittelbau liegt die Teilzeitquote bei den Männern bei 57 % und bei den Frauen bei 75 % (vgl. Tabelle 3). Daten dazu, inwieweit es sich bei Teilzeitarbeit um Arbeitszeitreduzierungen handelt, die auf Wunsch der Beschäftigten zustande kommen, liegen nicht vor. Wissenschaftliche Studien belegen aber, dass bei Frauen die Übernahme unbezahlter Sorgearbeit der Hauptgrund für den Teilzeitwunsch ist, während Männer Teilzeit vor allem für Fortbildung und damit zur Karriereentwicklung nutzen.⁹

⁷ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann Verlag (DOI: 10.3278/6004603aw), S. 29f., 52ff.

⁸ Bahr, Amrei; Eichhorn, Kristin; Kubon, Christian (2022): #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland, Hamburg: Rowohlt.

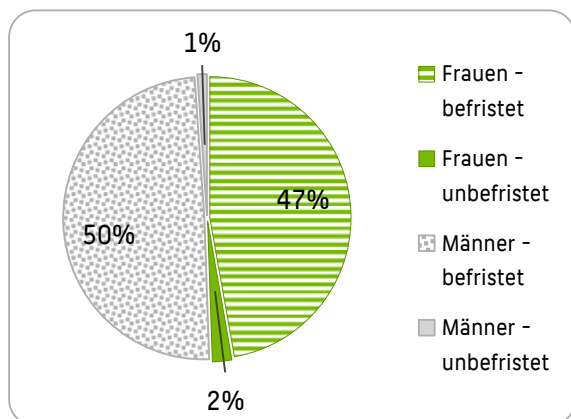
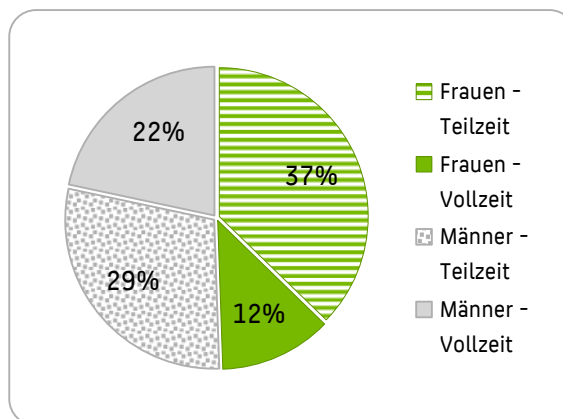
⁹ Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Horvath, Sandra (2017): Gründe für Teilzeiterwerbstätigkeit im Europavergleich 2015, WSI GenderDatenPortal. Online abrufbar: <https://media.boeckler.de/Sites/A/Online-Archiv/21402>.

Tabelle 3: **Art der Beschäftigung** im Wissenschaftlichen Mittelbau (Haushalts- und Drittmittelstellen), **in Prozent**

Art der Beschäftigung	Anteil bei Frauen	Anteil bei Männern	Anteil Gesamt
Befristung	96%	98%	97%
Teilzeit	75%	57%	66%

Tabelle 4: **Art der Beschäftigung** im Wissenschaftlichen Mittelbau (Haushalts- und Drittmittelstellen), **absolute Zahlen** (gesamt: 180)

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Frauen	4	85	22	67	89
Männer	2	89	39	52	91
Gesamt	6	174	61	119	180

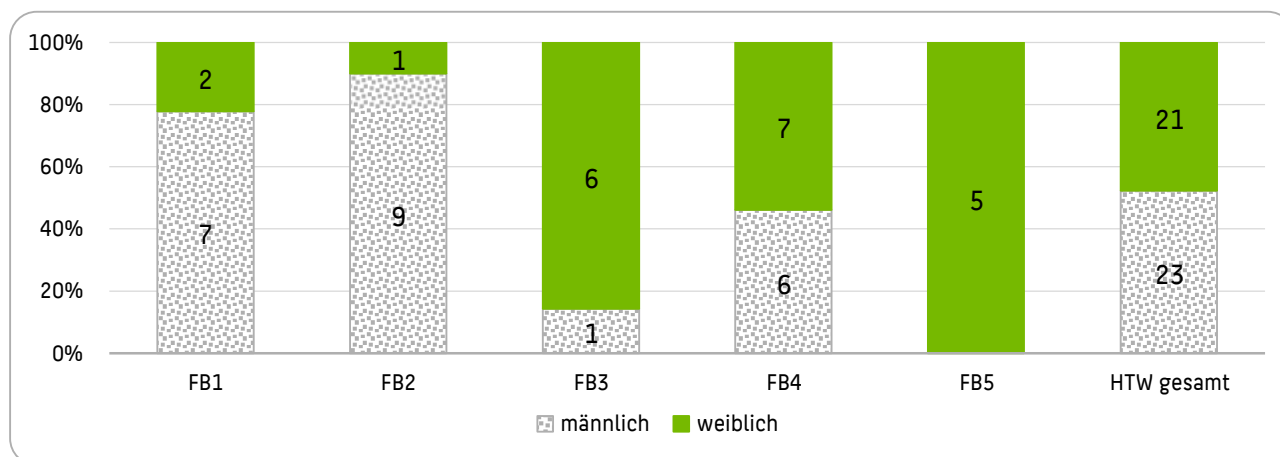
Abb. 16: Anteile von Männern und Frauen an den **befristeten und unbefristeten Positionen** bei den WiMis

Abb. 15: Anteile von Männern und Frauen an den **Teilzeit- und Vollzeitpositionen** bei den WiMis


Aufbau des haushaltsfinanzierten Mittelbaus laut Hochschulverträgen

Im Rahmen der aktuellen Hochschulverträge (2018–2022, verlängert bis 2023) haben die Fachhochschulen in Berlin erstmals die Möglichkeit erhalten, einen haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau aufzubauen. Damit werden die akademischen Qualifizierungsmöglichkeiten zur Fachhochschulprofessur gestärkt, und es eröffnen sich Karrierewege im Bereich des Wissenschaftsmanagements an Fachhochschulen. Laut dem Konzept zum Aufbau des haushaltsfinanzierten Mittelbaus sollten an der HTW Berlin bis 2022, dem vorliegenden Berichtszeitraum, insgesamt 60 neue wissenschaftliche Stellen (Vollzeitäquivalente) an den Fachbereichen eingerichtet werden, davon 21 unbefristete Funktionsstellen und 39 befristete Qualifikationsstellen mit der Möglichkeit zur Promotion (FB 1: 11,25 Stellen, FB 2: 11,5 Stellen, FB 3: 12,5 Stellen, FB 4: 16,75 Stellen, FB 5: 8 Stellen). Die Umsetzung wird im Rahmen des Gleichstellungs-Monitorings fortlaufend mit Daten zur Geschlechterverteilung des wachsenden Mittelbaus begleitet. An der HTW Berlin umfasst der

haushaltsfinanzierte wissenschaftliche Mittelbau am Stichtag 31.03.2022 44 Personen, davon 21 Frauen. Insgesamt setzt die HTW Berlin damit erfolgreich ihre Gleichstellungsziele um. Die Unterschiede zwischen den Fachbereichen sind groß. Die Fachbereiche 1 und 2 weisen einen sehr niedrigen Frauenanteil auf, während die Fachbereiche 3 und 5 viele Stellen mit Frauen besetzen konnten. Positiv hervorzuheben ist auch, dass der Fachbereich 4, an dem die Informatikstudiengänge angesiedelt sind, einen Frauenanteil von 54% beim haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau erreicht (vgl. Abb. 19).

Abb. 17: Mitarbeitende im **haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau**, absolute Zahlen (gesamt: 44)



Mit dem laufenden Hochschulvertrag verpflichtet sich die HTW Berlin, mindestens 35 % der Stellen unbefristet zu besetzen. Zum Berichtszeitpunkt liegt die HTW Berlin mit 12 % unbefristeten Stellen unterhalb dieser Vorgabe: fünf der bisher besetzten 44 Stellen sind unbefristet besetzt. Von den fünf unbefristet besetzten Stellen sind drei mit Frauen besetzt (zwei Frauen am Fachbereich 4 und eine Frau am Fachbereich 5) und zwei sind mit Männern besetzt (je ein Mann an den Fachbereichen 2 und 4) (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 5: **Art der Beschäftigung** im wissenschaftlichen Mittelbau (Haushaltsstellen), **in Prozent**

Art der Beschäftigung	Anteil bei Frauen	Anteil bei Männern	Anteil Gesamt
Befristung	86%	91%	89%
Teilzeit	81%	70%	75%

Tabelle 6: **Art der Beschäftigung** im wissenschaftlichen Mittelbau (Haushaltsstellen), **absolute Zahlen** (gesamt: 44)

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Frauen	3	18	4	17	21
Männer	2	21	7	16	23
Gesamt	5	39	11	33	44

Professuren

Das zentrale Gleichstellungsziel der HTW Berlin bei den Professuren ist die Steigerung des Frauenanteils. Im Gleichstellungskonzept 2019–2023 wurden hierfür Zielzahlen bis 2025 für die gesamte Hochschule und die einzelnen Fachbereiche festgelegt. Um diese Ziele zu erreichen, muss die Neuberufungsquote von Frauen deutlich über ihrem Anteil an den derzeit besetzten Professuren liegen.

Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für Professuren sind: die Umsetzung chancengerechter Berufungsverfahren sowie einschlägige Weiterbildungsangebote, das aktive Recruiting von Bewerberinnen für MINT-Professuren sowie vorgezogene Nachfolgebesetzungen, finanziert aus Mitteln des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre.

Professorinnen: Ist- und Zielquoten

Von 2009 bis 2022 konnte die Professorinnenquote an der HTW Berlin von 21 % auf 32 % gesteigert werden. Dennoch sind Frauen unter den **derzeit 288 Professor*innen**¹⁰ weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist ein finanzierungsrelevantes Leistungsziel im Hochschulvertrag für die Jahre 2018 bis 2022. Gemessen wird die Zielerreichung anhand von zwei Indikatoren: 1. dem Frauenanteil an den besetzten Professuren, 2. der Neuberufungsquote von Frauen auf Lebenszeitprofessuren. Beim Frauenanteil an den Professuren erfüllt die HTW Berlin bisher noch das Leistungsziel (Ziel: 30,4 %, Stand: 32 %, vgl. Tabelle 7 und Abbildung 21).

Abb. 18: **Professuren nach Geschlecht** (gesamt: 288)

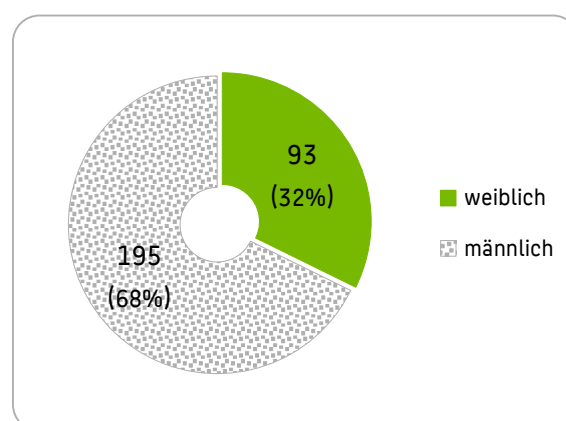
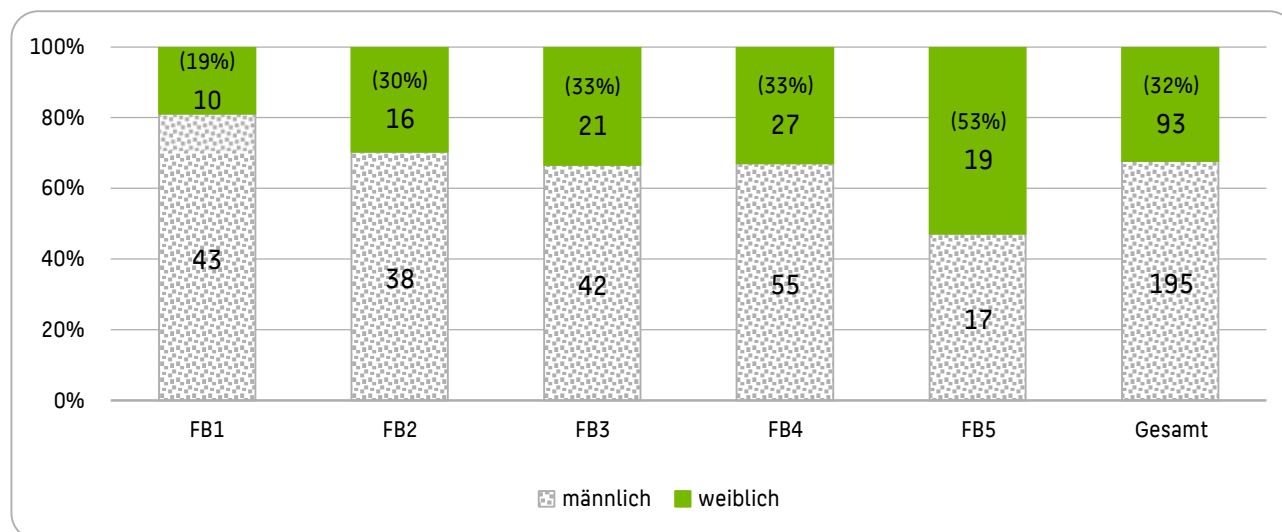


Tabelle 7: **Zielquoten in Prozent für Professuren und Neuberufungen** laut Hochschulvertrag

Indikator	2018	2019	2020	2021	2022
Frauenanteil	27,4%	27,4%	28,4%	29,4%	30,4%

¹⁰ Der Stichtag für die Angaben zu den Professor*innen ist der 31.03.2022. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von der Personalabteilung.

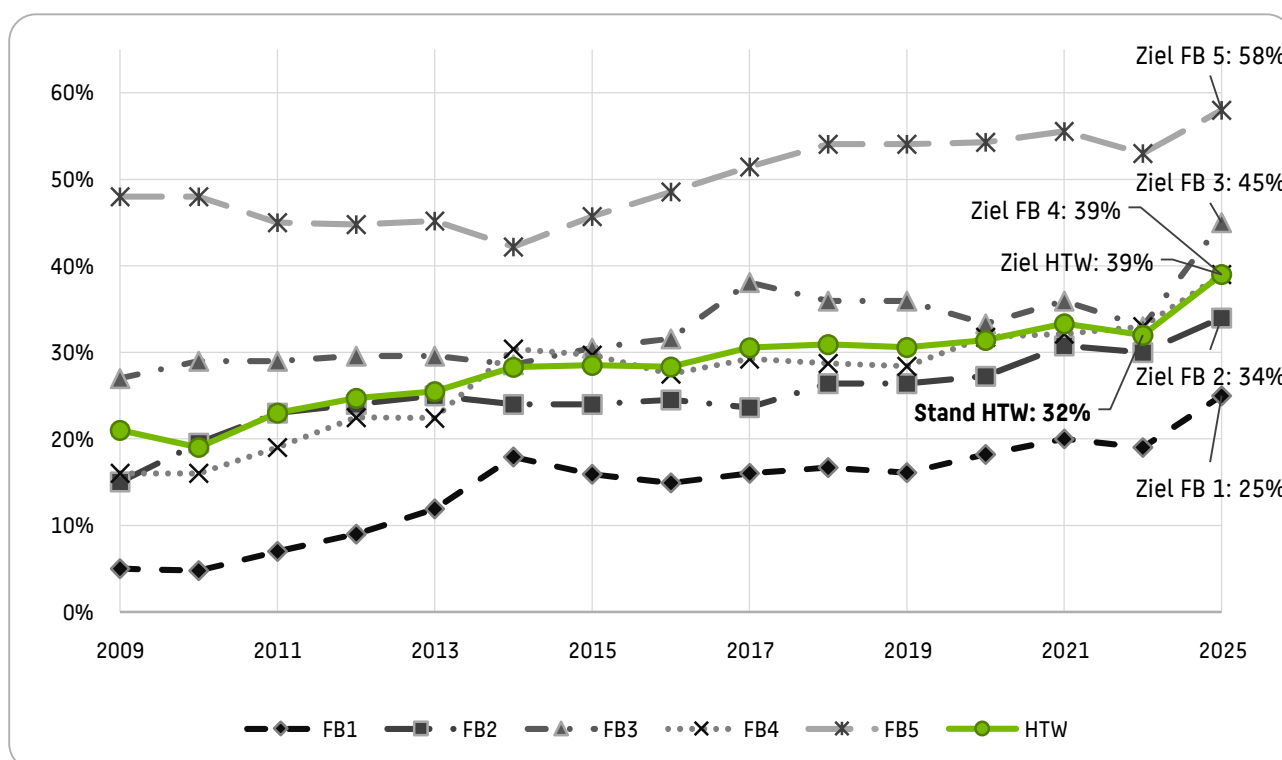
Abb. 19: **Professuren**, absolute Zahlen & Frauenanteil in Prozent (Stand: 31.03.2022)



Entwicklungsverlauf der Professorinnenquote

In ihrem Gleichstellungskonzept 2019-2023 hat die HTW Berlin für jeden Fachbereich Zielquoten für die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren bis 2025 festgelegt. Hochschulweit soll 2025 eine Professorinnenquote von 39 % erreicht sein. Abbildung 22 zeigt, dass sich dieses Ziel mit der bisherigen Steigerung nicht erreichen lässt.

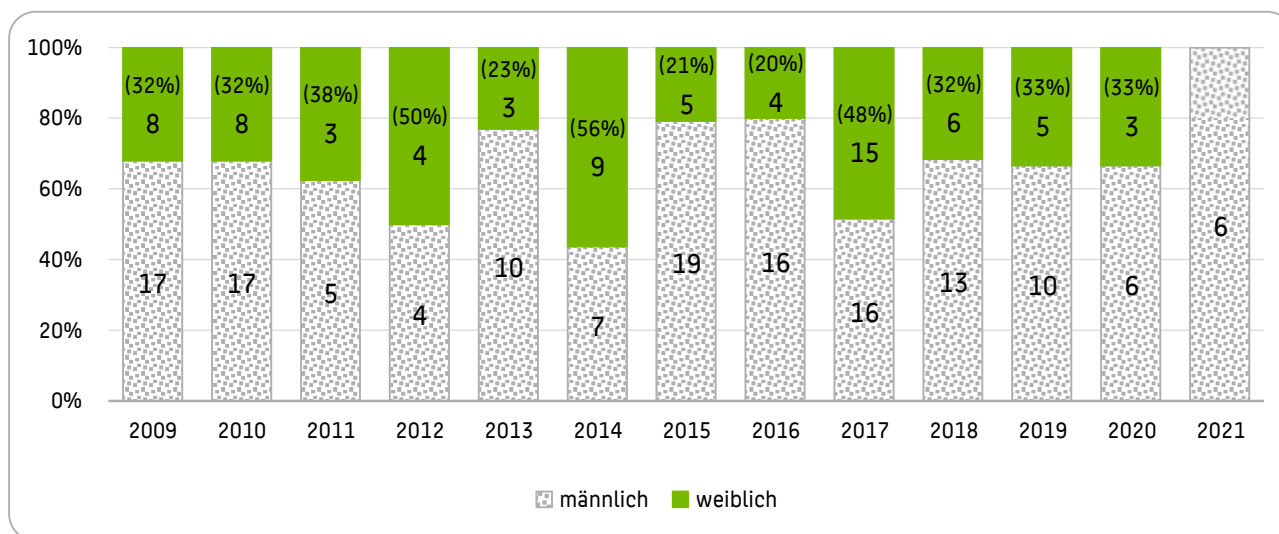
Abb. 20: **Entwicklung der Professorinnenquote** von 2009 bis 2022 und Zielzahlen für 2025 laut HTW-Gleichstellungskonzept 2019-2023



Frauenanteile an den Neuberufungen

Im Zeitraum 2009 bis 2021 hat die HTW Berlin insgesamt 213 Professor*innen auf Lebenszeit berufen, darunter 73 Frauen, was einem Anteil von 34,3 % entspricht. Die folgende Übersicht zeigt, dass die Neuberufungsquoten von Jahr zu Jahr stark schwanken und dass keine deutliche Steigerung erkennbar ist. Im Jahr 2021 z.B. lautet die Neuberufungsquote von Frauen „null“.¹¹ Ob es gelingt, Frauen zu berufen, hängt dabei auch vom Fach ab, für das berufen wird, und davon, wie hoch der Anteil an Frauen hier ist. Um die Quote von 39% bis 2025 zu erreichen, muss die Neuberufungsquote deutlich gesteigert werden.

Abb. 21: **Neuberufungen auf Lebenszeit** HTW gesamt von 2009 bis 2021, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent



¹¹ Berufungen, die zunächst befristet waren und dann entfristet wurden, werden im Jahr der Entfristung gezählt. Im Jahr 2020 wurden zusätzlich zu den angegebenen neun Berufungen auf Lebenszeit zwei Frauen auf Vertretungsprofessuren berufen.

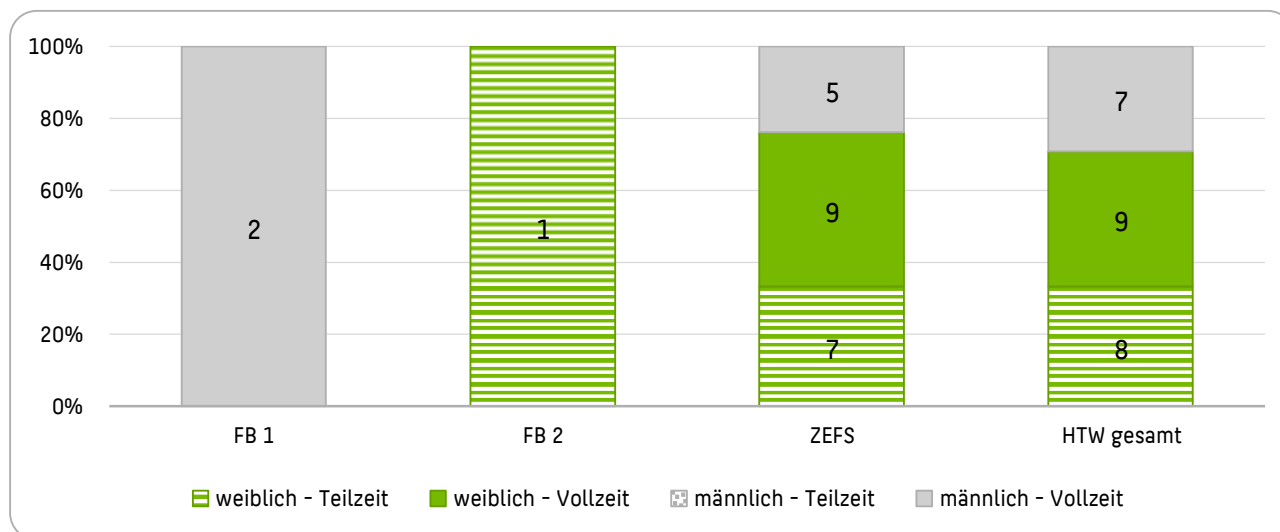
Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Das Gleichstellungsziel der HTW Berlin für die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LkbA) ist es, den Frauenanteil in der Zentraleinrichtung Fremdsprachen auf dem hohen Niveau zu halten. An den Fachbereichen sollen bei der Umwandlung dieser Stellenkategorie in Professuren möglichst Frauen berufen werden.

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben sind Frauen mit einem Anteil von 71 % überproportional vertreten (gesamt: 24).¹² LkbA arbeiten an der HTW Berlin überwiegend in der Zentraleinrichtung Fremdsprachen. Die HTW Berlin ist eine der wenigen Hochschulen in Deutschland, die ein eigenes Fremdspracheninstitut unterhält und Sprachkurse mit fachspezifischer Vertiefung passend zum Fächerspektrum der Hochschule anbietet.

In den Fachbereichen läuft diese Personalkategorie hingegen aus und die Stellen werden als Professuren nachbesetzt.

Abb. 22: LkbA in **Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung**, absolute Zahlen (gesamt: 24), Stichtag: 31.03.2022



¹² Der Stichtag für die Angaben zu den LkbA ist der 31.03.2022. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von der Personalabteilung.

Lehrbeauftragte

Das Gleichstellungsziel der HTW Berlin für Lehrbeauftragte lautet, den Anteil der Frauen dort, wo sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Lehraufträge bieten eine gute Möglichkeit, Lehrerfahrungen zu sammeln und so eine Voraussetzung für die Bewerbung auf eine Fachhochschulprofessur zu erfüllen. Ein Instrument zur Frauenförderung ist die Vergabe von Lehraufträgen aus Mitteln des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Der Förderschwerpunkt liegt auf Themen der Geschlechterforschung insbesondere in den MINT-Fächern. Eine weitere Maßnahme ist die öffentliche Ausschreibung von Lehraufträgen und die gezielte Suche nach und Berücksichtigung von Frauen bei der (Neu)Vergabe.

Lehrbeauftragte sind als Honorarkräfte in der Lehre tätig. Im Sommersemester 2021 lag ihre Gesamtzahl bei 826 mit einem Frauenanteil von 32 %. Im Wintersemester 2021/22 waren 865 Lehrbeauftragte an der HTW Berlin tätig, davon 33 % Frauen. Mit Ausnahme des Fachbereichs 5 und der Zentraleinrichtung Fremdsprachen sind weitaus weniger Frauen als Männer als Lehrbeauftragte tätig.

Abb. 23: **Lehrbeauftragte** nach Bereichen, **SoSe 2021**, absolute Zahlen & Frauenanteil in Prozent (gesamt: 826)

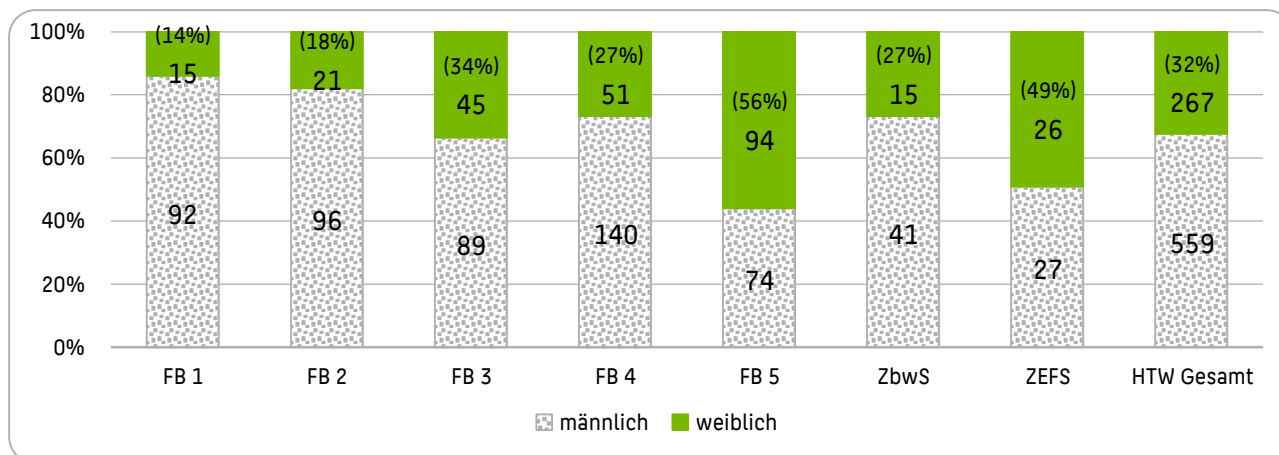
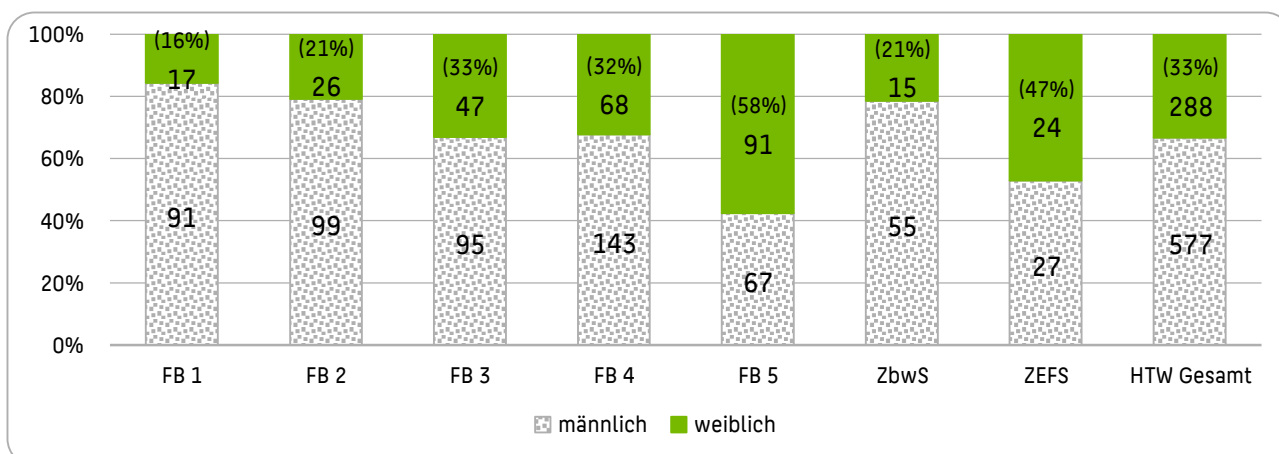


Abb. 24: **Lehrbeauftragte** nach Bereichen, **WiSe 2021/22**, absolute Zahlen & Frauenanteil in Prozent (gesamt: 865)



Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung (MTSV)

Die Gleichstellungsziele der HTW Berlin für die Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung sind:

- Eine stärkere Durchmischung der Arbeitsbereiche, um die Aufteilung in berufliche Männer- und Frauendomänen aufzubrechen.
- Ein hoher Frauenanteil bei Leitungspositionen.
- Die Anerkennung der Leistungen und Potenziale von Frauen. Dafür sollen insbesondere in der Verwaltung nach Möglichkeit höherwertigere Arbeitsplätze geschaffen werden und Frauen bei der Personalentwicklung chancengleich berücksichtigt werden.
- Arbeitsbedingungen, die Frauen ökonomische Eigenständigkeit und eine ausreichende Alterssicherung erlauben. Dafür sollen ausreichend Vollzeitstellen zur Verfügung stehen.
- Frauen arbeiten vor allem deshalb häufiger als Männer in Teilzeit, da sie mehr unbezahlte Haushalts- und Familienarbeit leisten. Um unerwünschte Teilzeitarbeit zu vermeiden, ist die HTW Berlin bestrebt, familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen zu fördern und somit Hochschulangehörige mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben in ihrer Berufstätigkeit zu unterstützen.

Überblick Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung

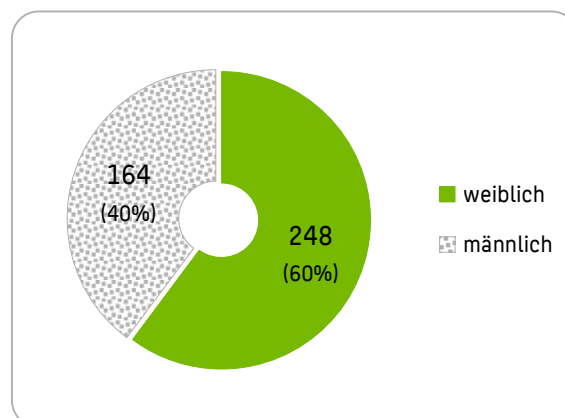
Die Tarifbeschäftigten teilen sich in zwei große Gruppen: die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und die Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung (MTSV).¹³

Mit einer Gesamtzahl von 412 Personen stellen die MTSV 67 % der insgesamt 616 Tarifbeschäftigten. Frauen sind in dieser Personalkategorie mit 60 % sehr gut vertreten.

Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung nach Bereichen

Eine Betrachtung der Organisationseinheiten zeigt eine deutlich ungleiche Geschlechterverteilung: In den Bereichen, die eine überwiegend technische Qualifikation erfordern (Technische Dienste, Hochschulrechenzentrum), dominieren Männer, in den klassischen Verwaltungsbereichen Frauen. In den Fachbereichen sind Männer leicht in der Überzahl, da hier neben der Verwaltung auch die Gruppe der Laboringenieur*innen vertreten ist, die einen hohen Männeranteil aufweist.

Abb. 25: Anteile von Männern und Frauen am **Personal für Technik, Service und Verwaltung** (gesamt: 412)

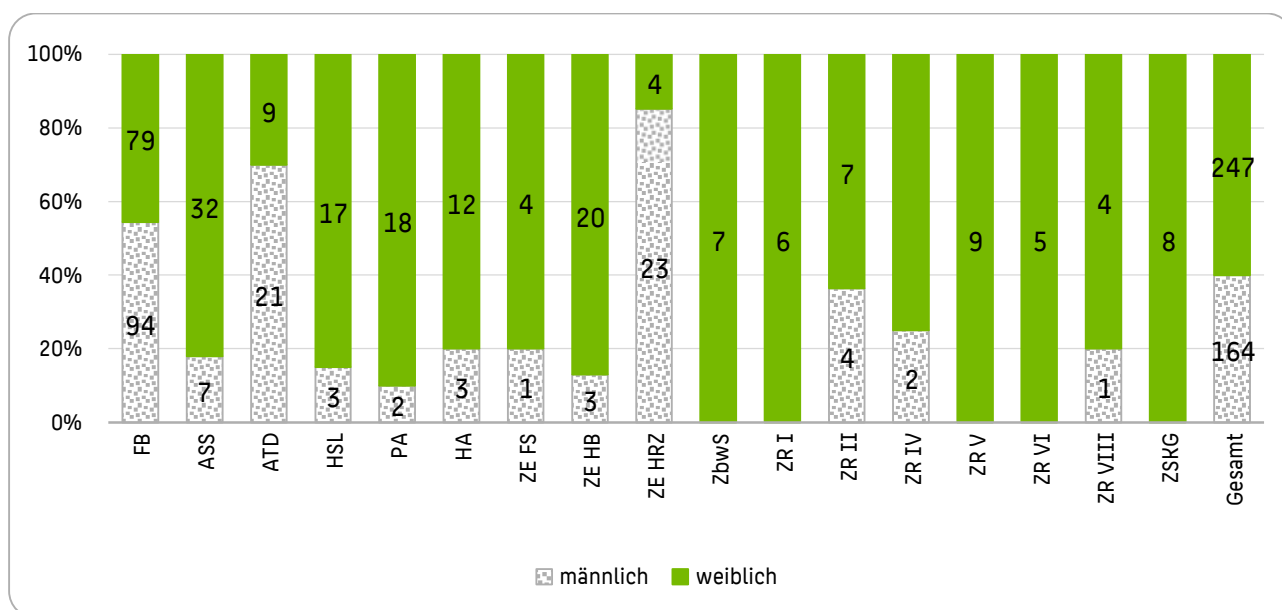


¹³ Der Stichtag für die Angaben zum Personal ist der 31.03.2022. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von der Personalabteilung.

Tabelle 8: **Frauenanteile am Personal für Technik, Service und Verwaltung nach Bereichen, in Prozent**

Bereich	FB	ASS	ATD	HSL	PA	HA	ZE FS	ZE HB	ZE HRZ
Frauenanteil	46%	82%	30%	85%	90%	80%	80%	87%	15%
Bereich	ZbwS	ZR I	ZR II	ZR IV	ZR V	ZR VI	ZR VIII	ZSKG	gesamt
Frauenanteil	100%	100%	64%	75%	100%	100%	80%	100%	60%

Abkürzungen: FB: Fachbereiche / ASS: Allgemeiner Studierendenservice / ATD: Abteilung Technische Dienste / HSL: Hochschulleitung / PA: Personalabteilung / HA: Haushaltsabteilung / ZE FS: Fremdsprachen / ZE HB: Hochschulbibliothek / ZE HRZ: Hochschulrechenzentrum / ZbwS: Zentrum für berufsbegleitendes und weiterbildendes Studium / ZR I: Kommunikation / ZR II: International Office / ZR IV: Kooperationszentrum Wissenschaft-Praxis / ZR V: Hochschulentwicklung & Qualitätsmanagement / ZR VI: Frauenförderung & Gleichstellung / ZR VIII: Lehrenden-Service-Center / ZSKG: Zentrum für Studien-, Karriere- und Gründungsberatung

Abb. 26: **Personal für Technik, Service und Verwaltung nach Bereichen, absolute Zahlen (gesamt: 411¹⁴)**


Befristung und Teilzeit bei den Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung

Eine unausgewogene Geschlechterverteilung zeigt auch der Blick auf die Art der Beschäftigung. 13 % der MTSV arbeiten auf befristeten Positionen, zwei Drittel davon sind Frauen. 32 % der MTSV arbeiten in Teilzeit, drei Viertel davon sind Frauen.

¹⁴ Gesamtzahl abweichend, da der Personalratsvorsitz (1 Person) keinem Bereich zugeordnet werden kann.

Tabelle 9: **Art der Beschäftigung** der MTSV, absolute Zahlen

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit
Männer	142	22	131	33
Frauen	216	32	148	100

Abb. 27: Anteile von Männern und Frauen an den **be-
fristeten und unbefristeten Positionen** bei den MTSV
(gesamt: 412)

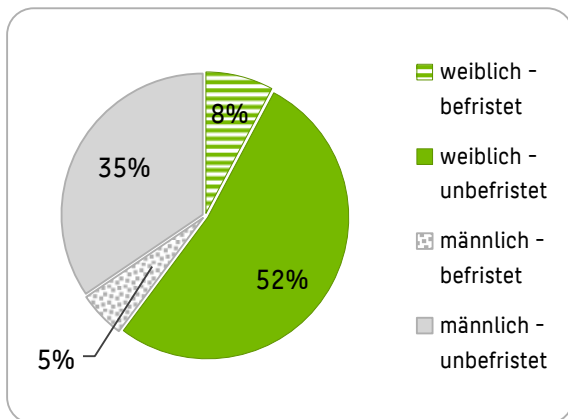
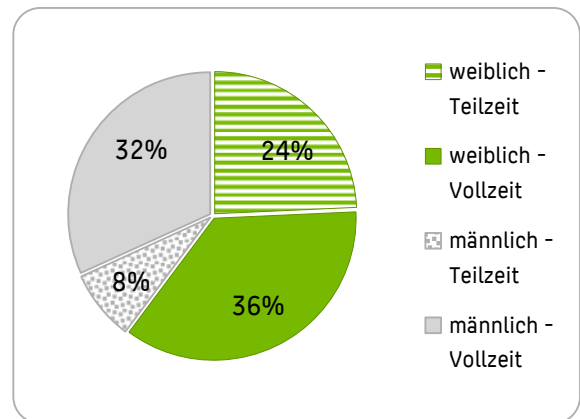


Abb. 28: Anteile von Männern und Frauen an den **Teilzeit- und Vollzeitpositionen** bei den MTSV
(gesamt: 412)



Tarifbeschäftigte: Entgeltgruppen und Leitungspositionen

Die Gleichstellungsziele der HTW Berlin mit Blick auf Entgelt und Leitungspositionen sind: Realisierung der Entgeltgerechtigkeit, d.h. gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, durch die Überprüfung der Eingruppierungen insbesondere in Bereichen, in denen überwiegend Frauen arbeiten. Darüber hinaus setzt sich die HTW Berlin auch auf tarifpolitischer Ebene im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür ein, geschlechtsbezogenes Diskriminierungspotenzial in der Entgeltordnung des TVöD-VKA zu beheben.

Bei den Leitungspositionen soll der Frauenanteil entsprechend ihrem hohen Anteil am Personal für Technik, Service und Verwaltung gesichert werden. Dies lässt sich mit einer gezielten Personalentwicklung sowie mit einer systematischen und transparenten Nachfolgeplanung erreichen.

Die HTW Berlin hat 2017 mittels des von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes anerkannten Prüfverfahrens eg-check.de die Entgeltgerechtigkeit bei den Tarifbeschäftigten exemplarisch analysiert. Dabei wurde festgestellt, dass sowohl die Entgeltordnung des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst – Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-VKA) – wie auch die Arbeitsplatzbeschreibungen an der HTW Berlin ein geschlechtsbezogenes Diskriminierungspotenzial aufweisen. In drei der vier exemplarisch untersuchten Arbeitsplatzbeschreibungen wurde eine Unterbewertung und Unterbezahlung festgestellt. Dies betrifft in zwei Fällen weiblich dominierte Tätigkeiten und in einem Fall eine männlich dominierte Tätigkeit.¹⁵

Entgeltgruppen

An der HTW Berlin arbeiten 616 Tarifbeschäftigte.¹⁶ Dabei gibt es eine deutliche Geschlechterdifferenz bei der Verteilung auf die Entgeltgruppen (EG). Diese ist ein Abbild der geschlechtsbezogenen beruflichen Segregation: Typischerweise von Frauen ausgeübte Tätigkeiten in der Verwaltung und den Services werden in einem hohen Maß in niedrige und mittlere Entgeltstufen (3 bis 9) eingeordnet. In den höheren Entgeltgruppen, dem Bereich Hochschulmanagement, sind Frauen gut bis sehr gut vertreten.

Die Bestrebungen der Hochschule, die Tätigkeitsbewertungen von Frauen zu prüfen und anzupassen, zeigen einen Erfolg. In der EG 8 sank der Frauenanteil von 80 % in 2020 auf 64 % in 2022. In der EG 9A gibt es einen leichten Anstieg von 78 % in 2019 auf 84 % in 2022. Die Entgeltgruppe 9C wurde deutlich ausgebaut

¹⁵ Andresen, Sünne; Richter, Ulrike (2018): „eg-check.de. Prüfverfahren zur Entgeltgerechtigkeit an der HTW Berlin. Zusammenfassung der Ergebnisse“, S. 14-18 (als PDF online unter: https://www.htw-berlin.de/fileadmin/HTW/Zentral/ZR_VI_-_Frauenfoerderung_und_Gleichstellung/HTWBerlin_eg-check_Bericht.pdf).

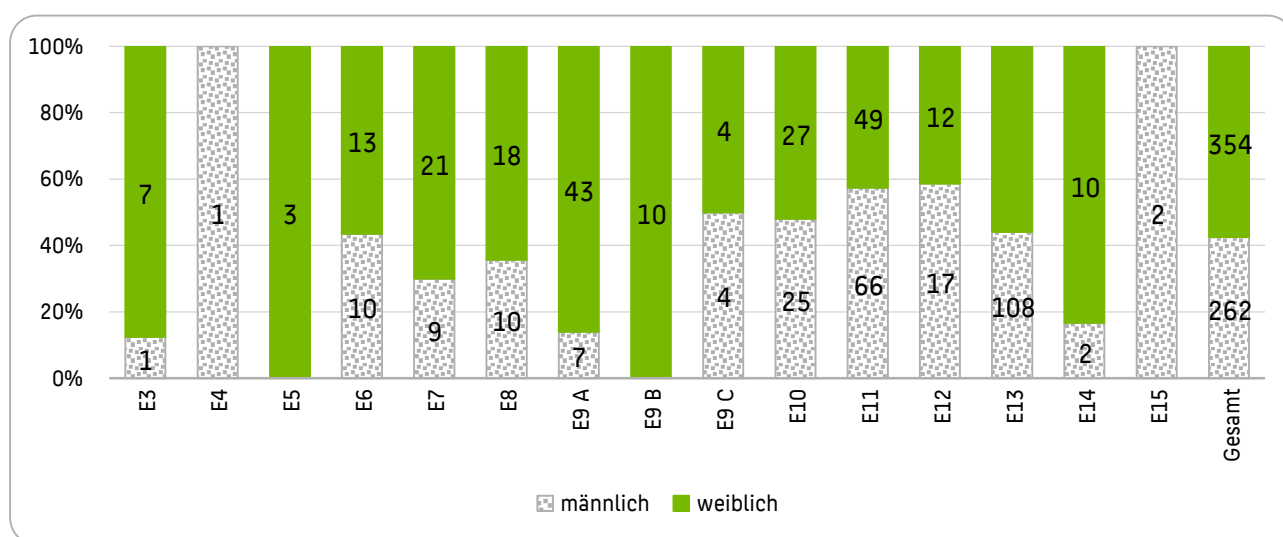
¹⁶ Stichtag aller Angaben zu den Tarifbeschäftigten ist der 31.03.2022.

von einer Stelle in 2019 auf acht Stellen in 2022, von denen die Hälfte mit Frauen besetzt ist. In der EG 12 gibt es einen deutlichen Anstieg von 24 % Frauen in 2019 auf 41 % Frauen in 2022.

Tabelle 10: Frauenanteile an den **Tarifbeschäftigten nach Entgeltgruppen**, in Prozent

Entgelt- gruppe	3	4	5	6	7	8	9A	9B	9C	10	11	12	13	14	15
Frauenanteil	88%	0%	100%	57%	70%	64%	86%	100%	50%	52%	43%	41%	56%	83%	0%

Abb. 29: Tarifbeschäftigte je **Entgeltgruppe**, absolute Zahlen (gesamt: 616)



Leitungspositionen

An der HTW Berlin sind zum Berichtszeitpunkt 18 Leitungspositionen besetzt, davon 11 mit Frauen, das sind 53 %. Die Zentraleinrichtungen mit einer momentanen Größe bis zu 33 Mitarbeitenden (Fremdsprachen, Hochschulbibliothek und Rechenzentrum) werden von Männern geleitet. Bei den kleineren Zentralen Referaten mit momentan bis zu 13 Mitarbeitenden werden 5 von 6 von Frauen geleitet. Die zentralen Abteilungen in Verwaltung und Technik (Studierendenservice, Technische Dienste, Haushalt und Personal) haben bis zu 39 Mitarbeitende. Die Leitungen sind zur Hälfte mit Männern bzw. Frauen besetzt. Diese Situation entspricht genau dem Vorjahr. (Ausnahme: Die Leitung des Zentralen Referats I: Presse und Öffentlichkeitsarbeit war zum letzten Berichtszeitpunkt vakant und wurde mittlerweile mit einer Frau besetzt.)

Abb. 30: **Verteilung von Leitungspositionen nach Geschlecht**, in Prozent (gesamt: 18)

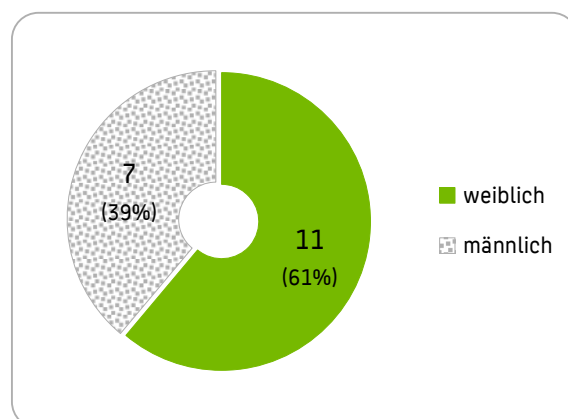


Tabelle 11: **Besetzung von Leitungspositionen** nach Bereichen, absolute Zahlen (gesamt: 18)

Einheit	ASS	ATD	DGF 1	DGF 2	DGF 3	DGF 4	DGF 5	HA	PA
Männliche Leitung		1	1	1				1	
Weibliche Leitung	1				1	1	1		1
Einheit	ZE FS	ZE HB	ZE HRZ	ZR I	ZR II	ZR IV	ZR V	ZR VI	ZR VIII
Männliche Leitung	1	1	1		1				
Weibliche Leitung				1		1	1	1	1

Abkürzungen: ASS: Allgemeiner Studierendenservice / ATD: Abteilung Technische Dienste / DGF: Dekanatsgeschäftsführungen der Fachbereiche / HA: Haushaltsabteilung / PA: Personalabteilung / ZE FS: Fremdsprachen / ZE HB: Hochschulbibliothek / ZE HRZ: Hochschulrechenzentrum / ZR I: Kommunikation / ZR II: International Office / ZR IV: Kooperationszentrum Wissenschaft-Praxis / ZR V: Hochschulentwicklung & Qualitätsmanagement / ZR VI: Frauenförderung & Gleichstellung / ZR VIII: Lehrenden-Service-Center

Gremien

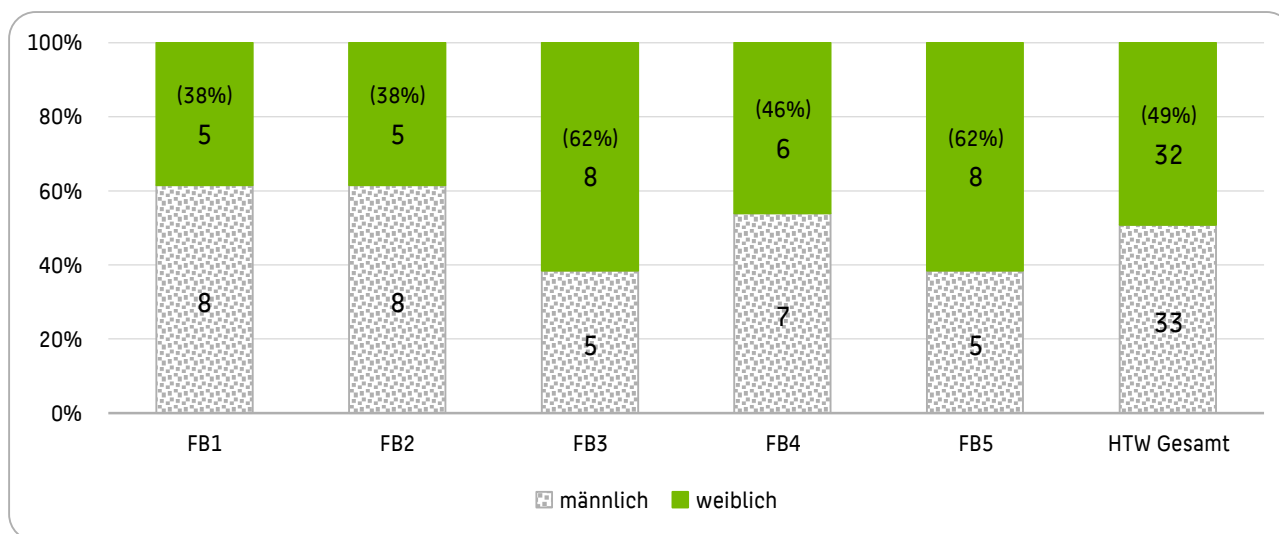
Das Gleichstellungsziel in diesem Handlungsfeld ist die geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen, die mit wichtigen Entscheidungen befasst sind. Grundlage hierfür ist das Berliner Hochschulgesetz, demzufolge bei der Gremienzusammensetzung die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten berücksichtigt werden und ein Frauenanteil von mindesten 50 Prozent erreicht werden soll.

Um dies zu erreichen, hat die HTW Berlin in ihrer Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter festgehalten: „Bei Gremienwahlen ist dafür zu sensibilisieren, dass ebenso viele Frauen wie Männer entsprechend ihres Anteils innerhalb der Mitgliedergruppe auf den Wahllisten berücksichtigt werden.“ (§6 Abs. 2) Um dies auch in den Fachbereichen mit niedrigen Frauenanteilen zu erreichen, ist es nötig, gezielt Kandidatinnen anzusprechen.

Die Gremien der akademischen Selbstverwaltung bilden das Fundament einer demokratischen Hochschule. In den **dezentralen Gremien** – das sind die Fachbereichsräte der fünf Fachbereiche – beträgt der durchschnittliche Frauenanteil 49 %. Dabei schwankt dieser Anteil zwischen 62 % in den Fachbereichen 3 und 5 und 38 % in den Fachbereichen 1 und 2 (vgl. Abb. 33).¹⁷

Fachbereichsräte

Abb. 31: Verteilung von Männern und Frauen in den fünf **Fachbereichsräten in Prozent** (gesamt: 65 Mitglieder), Stichtag: 01.04.2022

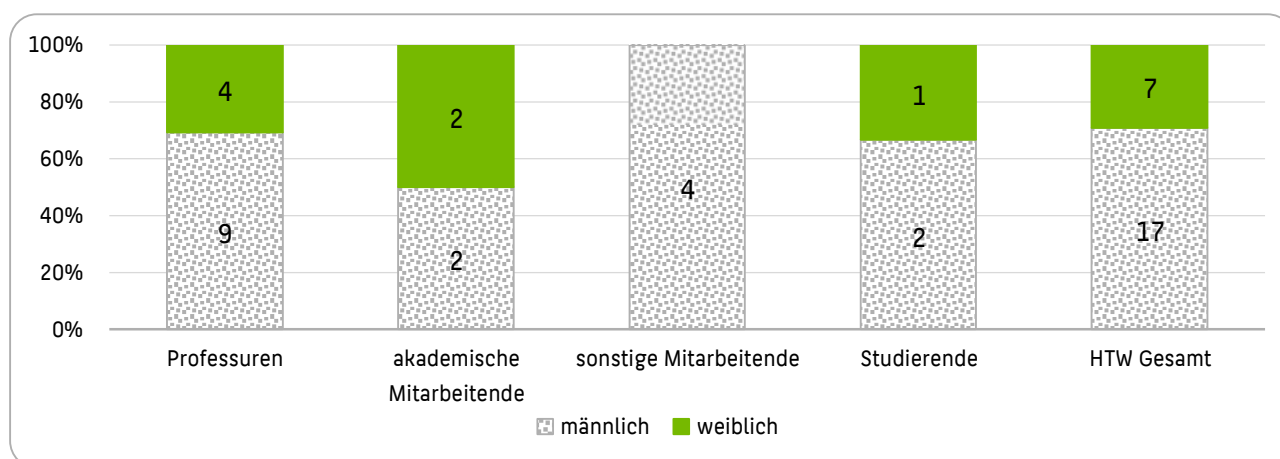


¹⁷ Der Stichtag für die Angaben zu den Gremien ist der 01.04.2022. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von den Geschäftsstellen von Akademischem Senat und Kuratorium sowie von den Dekanatsgeschäftsführungen der Fachbereiche.

Die zwei zentralen Gremien der HTW Berlin sind der Akademische Senat und das Kuratorium. Im Akademischen Senat beträgt der Frauenanteil an den Mitgliedern 29 % und ist damit gegenüber den Vorjahren weiter gesunken; 2021 waren es 30 % und 2020 waren es noch 48 %. Dabei gibt es eine gleichbleibend starke Unterrepräsentanz von Frauen in der Mitgliedergruppe der Professor*innen: Nur 4 der 13 professoralen Mitglieder des Akademischen Senats sind Frauen. In der Gruppe der Mitarbeiter*innen für Technik, Service und Verwaltung sind zum Berichtszeitpunkt gar keine Frauen im Akademischen Senat vertreten.

Akademischer Senat

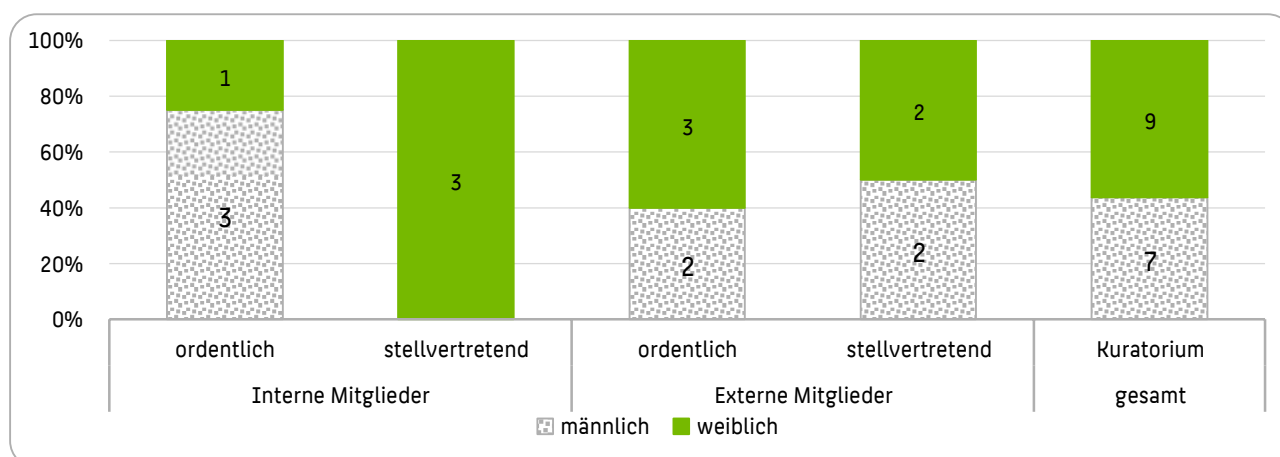
Abb. 32: Zusammensetzung des **Akademischen Senats** nach Geschlecht, **absolute Zahlen** (gesamt: 24), Stichtag: 01.04.2022



Kuratorium

Im Kuratorium beträgt der Frauenanteil 56 %. Dies bedeutet eine Steigerung im Vergleich zum letzten Jahr; 2021 waren es noch 41 % Frauen.

Abb. 33: Zusammensetzung des **Kuratoriums** nach Geschlecht, **absolute Zahlen** (gesamt: 16), Stichtag: 01.04.2022

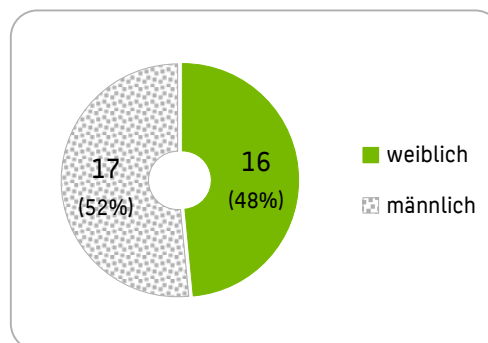


Preise der HTW Berlin

Das Gleichstellungsziel der HTW Berlin bei der Vergabe eigener Preise liegt in der gleichberechtigten Anerkennung der Leistungen von Männern und Frauen in Lehre, Forschung und Transfer.

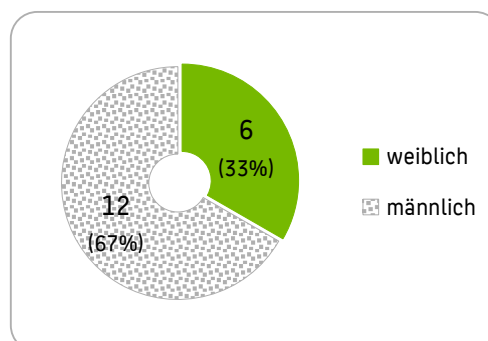
Der **Preis für gute Lehre** ist mit 8000 Euro dotiert. Vergeben wird er für mutige und innovative mediendidaktische Konzepte und eine Gestaltung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen, die den Lernprozess und -erfolg der Studierenden auf besondere Art und Weise unterstützt. Die Nominierung kann durch alle Hochschulmitglieder erfolgen. Der Vergabekommission gehören der*die Präsident*in, der*die für Lehre zuständige Vizepräsident*in sowie ein Mitglied des AstA oder Studierendenparlaments an. Seit 2009 waren insgesamt 48 % der Preisträger*innen Frauen. Gemessen am Frauenanteil an den Professuren (32 %) sind Frauen bei der Auszeichnung für gute Lehre sehr gut repräsentiert.

Abb. 35: Preis für gute Lehre, Preisträger*innen 2009-2022



Der **Forschungspreis** ist mit 6000 Euro dotiert. Er wird für besonderes Engagement in den Bereichen Drittmittelakquisition, Publikationen, internationale Forschungs Kooperationen und Nachwuchsförderung vergeben. Als Bewertungsmaßstab gelten nicht nur quantitative Leistungen. Vorschläge können eingereicht werden von Gruppen von mindestens drei Professor*innen, von denen mindestens einer bzw. eine Dekan*in oder Prodekan*in oder AS-Mitglied ist. Über die Vergabe entscheidet eine Kommission aus Präsident*in, dem*der Vizepräsident*in für Forschung und dem*der Preisträger*in des Vorjahres. Ein Drittel der bisherigen Preisträger*innen sind Frauen. Somit sind sie auch bei dieser Auszeichnung verglichen mit ihrem Anteil an den Professuren gut vertreten.

Abb. 34: Forschungspreis, Preisträger*innen 2009-2022



Der **Transferpreis** ist mit 4000 Euro dotiert. Einem breiten Transferverständnis folgend, werden Engagement und Erfolge bei Kooperationen, in der Wissenschaftskommunikation, bei Gründungen und Patenten sowie zivilgesellschaftliches Engagement und der Einsatz für Diversität, soziale Integration und Durchlässigkeit im Bildungsbereich gewürdigt. Die Vergabeentscheidung trifft ein mit hochschulinternen und externen Mitgliedern besetztes Preiskomitee. Der Preis wird erst seit drei Jahren vergeben. Den Preis haben bisher zwei Männer und eine Frau erhalten.

Abb. 36: Transferpreis, Preisträger*innen 2020-2022

