



Gleichstellung an der HTW Berlin

Kommentierter Datenbericht 2023



Impressum

Hg.: Hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der HTW Berlin

Autorinnen: Dr. Sünne Andresen, Dr. Jette Hausotter

Mitarbeit: Stefanie Baierl

Erscheinungsdatum: 30.11.2023

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.....	13
Promotionen.....	15
Professuren	16
Professorinnen: Ist- und Zielquoten	16
Entwicklungsverlauf der Professorinnenquote	17
Frauenanteile an den Neuberufungen	18
Lehrkräfte für besondere Aufgaben.....	19
Lehrbeauftragte	20
Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung (MTSV).....	22
Überblick Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung	22
Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung nach Bereichen.....	22
Befristung und Teilzeit bei den Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung	24
Tarifbeschäftigte: Entgeltgruppen und Leitungspositionen.....	25
Entgeltgruppen	25
Leitungspositionen.....	26
Gremien	28
Fachbereichsräte	28
Kuratorium.....	29
Preise der HTW Berlin.....	30

Auf einen Blick¹

Abb. 1: Frauen und Männer auf den **Karrierestufen der wissenschaftlichen Laufbahn**, in Prozent, Studierende und Absolvent*innen im WiSe 2022/2023, Professor*innen und wiss. Mitarbeiter*innen zur Qualifizierung am Stichtag 31.03.2023

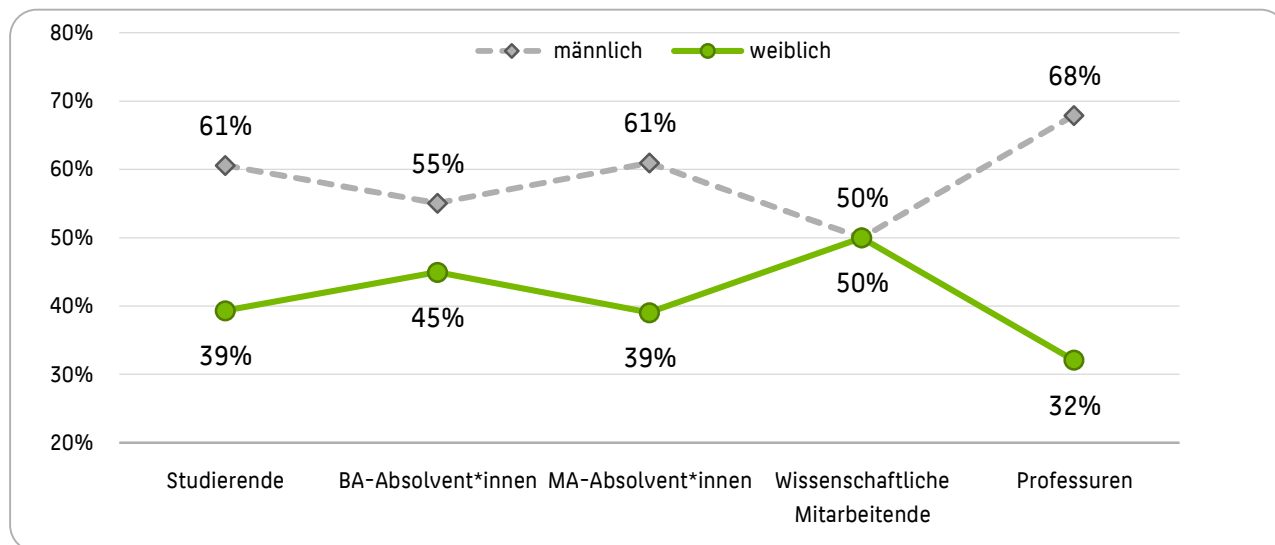


Abb. 2: Frauen und Männer bei den **Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung**, Stichtag 31.03.2023 (gesamt: 418)

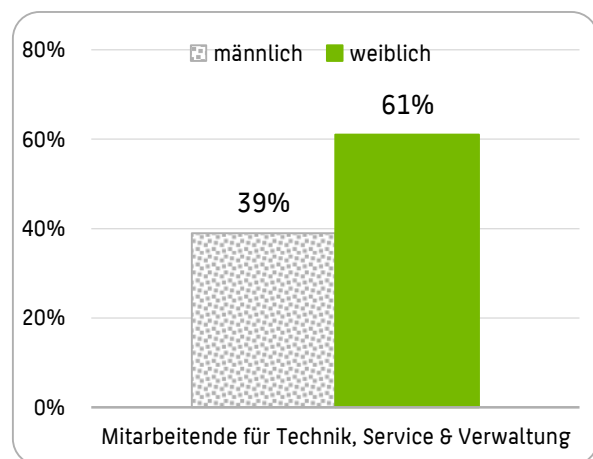
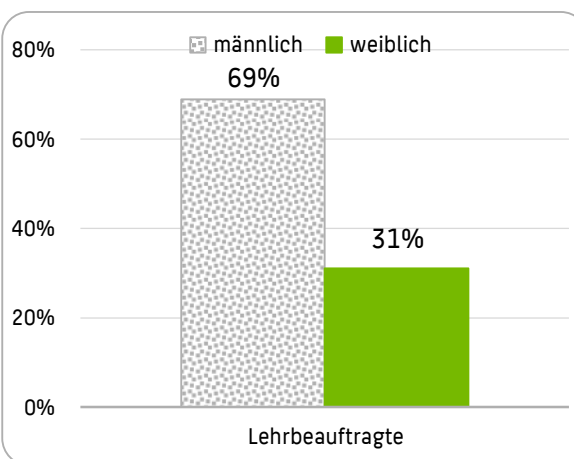


Abb. 3: Frauen und Männer bei den **Lehrbeauftragten**, im WiSe 2022/2023 (gesamt: 852)



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). Entsprechend dem Personenstandsrecht haben alle Hochschulangehörigen der HTW Berlin auch die Möglichkeit, beim Geschlecht „divers“ anzugeben oder „keine Angabe“ zu machen. Die Gruppe der Menschen mit diesen Zuordnungen ist im Berichtszeitraum jedoch zu klein, um sie auswerten zu können. Unter den Studierenden waren neun diverse Personen und unter den Mitarbeiter*innen, Professor*innen und Lehrbeauftragten fanden sich keine Personen mit dem Geschlechtseintrag divers oder keine Angabe.

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 2022/2023 studieren 14.396 Menschen in den diversen Bachelor- und Masterstudiengängen der HTW Berlin. Der Studentinnenanteil – Bachelor und Master zusammen betrachtet – beträgt 39 % und der Absolventinnenanteil liegt bei 43 %.

Das Zahlenverhältnis von männlichen und 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 seinen Informatik-Studiengängen auf. Die Studentinnenanteile in diesen Fachbereichen sind im Wintersemester 2022/2023 wie folgt: FB 1 Energie und Information: 19 %, FB 2 Technik und Leben: 22 %, FB 4 Informatik, Kommunikation und Wirtschaft: 37 % (vgl. Abb. 4).

Auch am Zentrum für berufsbegleitendes und weiterbildendes Studium (ZbwS) ist der Studentinnenanteil mit 33 % 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) (beide S. 7). 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 von 40% auf 45% angestiegen ist. Erfreulich ist auch die Entwicklung in den Masterstudiengängen. Hier steigt der Frauenanteil bei den Studierenden und Absolvent*innen seit 2014/2015 kontinuierlich an.

Studierende und Absolvent*innen gesamt

Abb. 4: **Studierende BA & MA** im WiSe 2022/23 nach Fachbereichen & Zbws, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

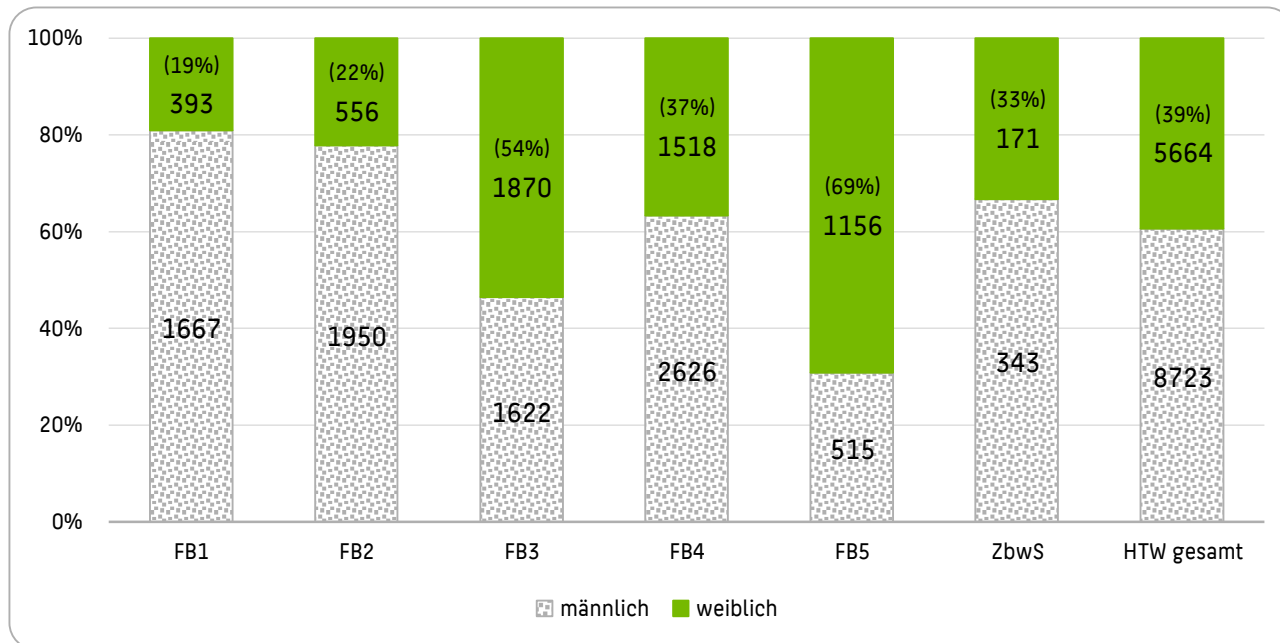
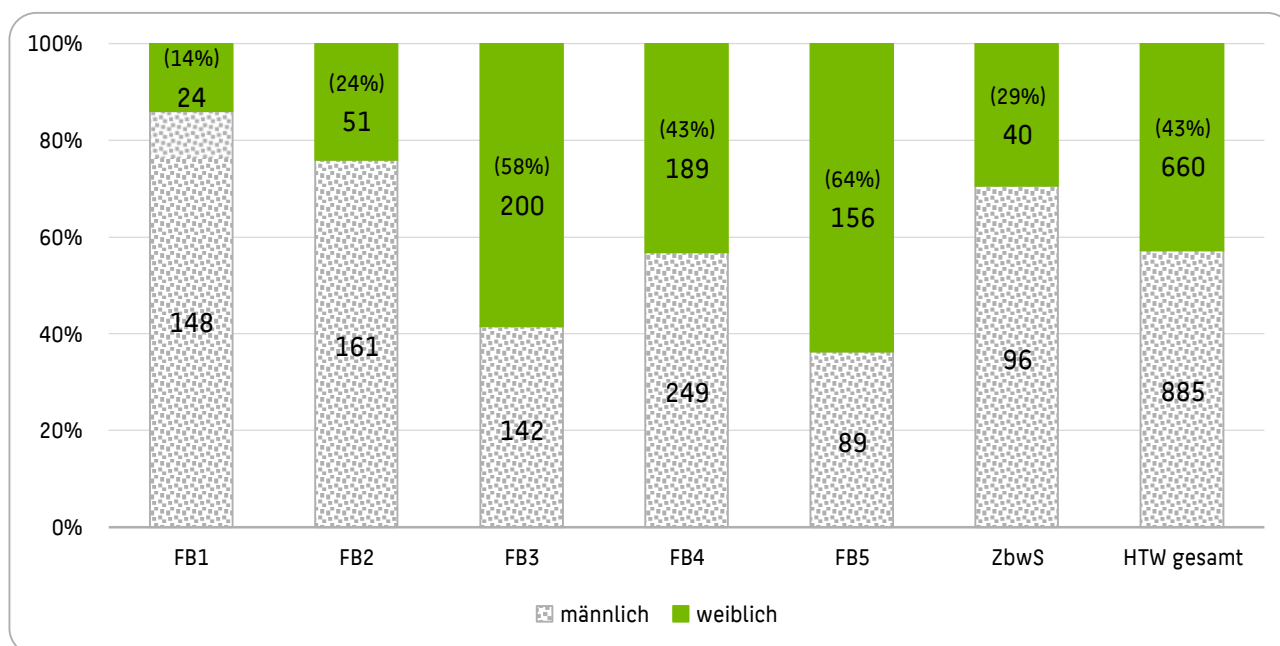


Abb. 5: **Absolvent*innen BA & MA** im WiSe 2022/23 nach Fachbereichen & Zbws, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent



Bachelorstudium: Studienanfänger*innen, Studierende und Absolvent*innen

Abb. 6: **Studienanfänger*innen BA** im WiSe 2022/23 nach Fachbereich, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

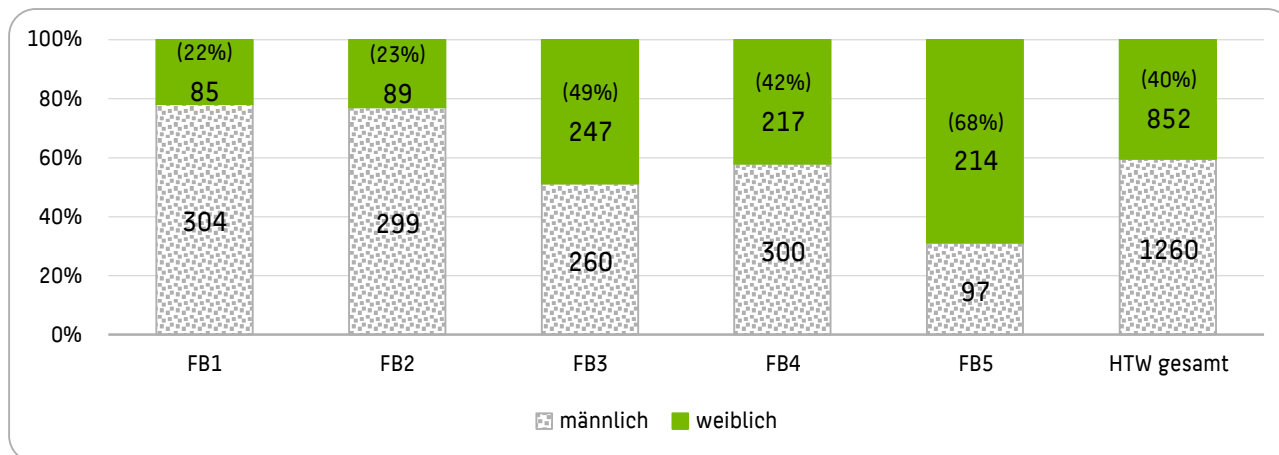


Abb. 7: **Studierende BA** im WiSe 2022/23 nach Fachbereichen, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

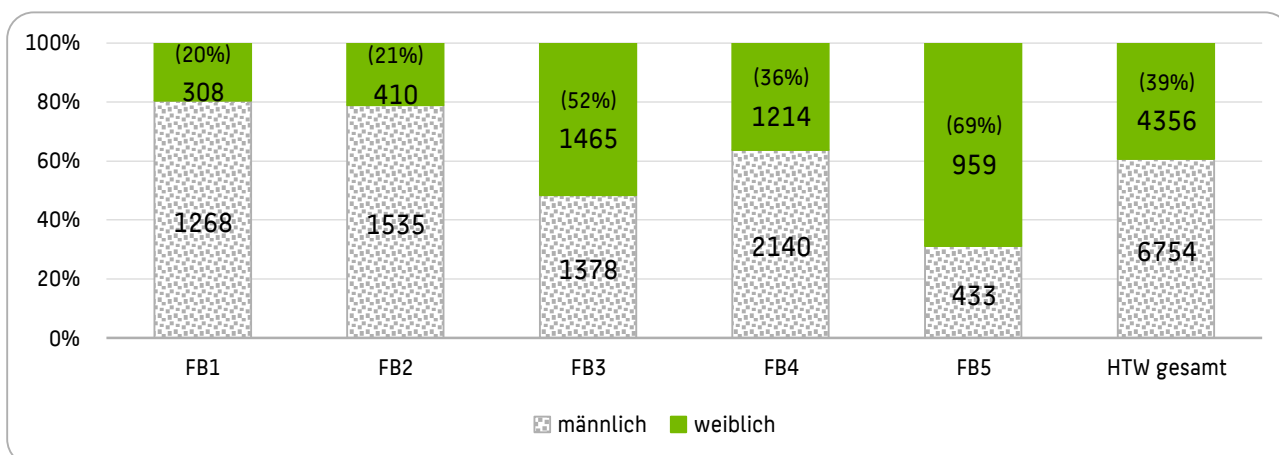
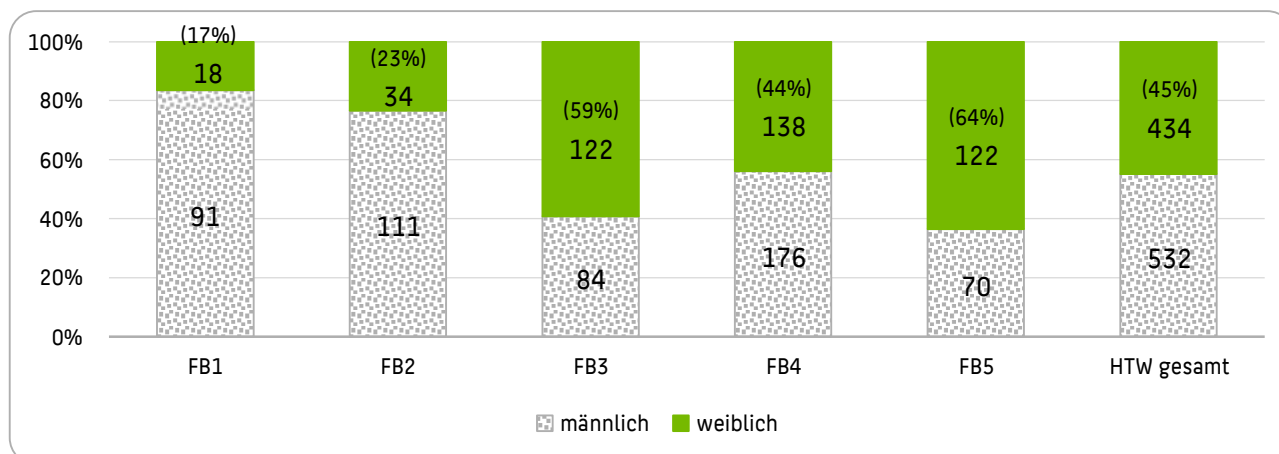


Abb. 8: **Absolvent*innen BA** im WiSe 2022/23 nach Fachbereichen, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent



Masterstudium: Studienanfänger*innen, Studierende und Absolvent*innen

Abb. 9: **Studienanfänger*innen MA** im WiSe 2022/23 nach Fachbereich & ZbWS, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

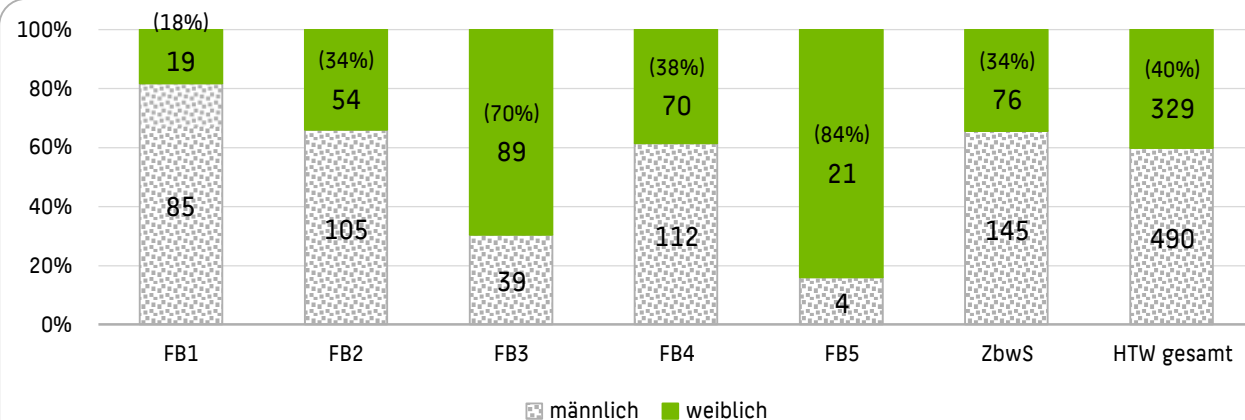


Abb. 10: **Studierende MA** im WiSe 2022/23 nach Fachbereichen & ZbWS, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

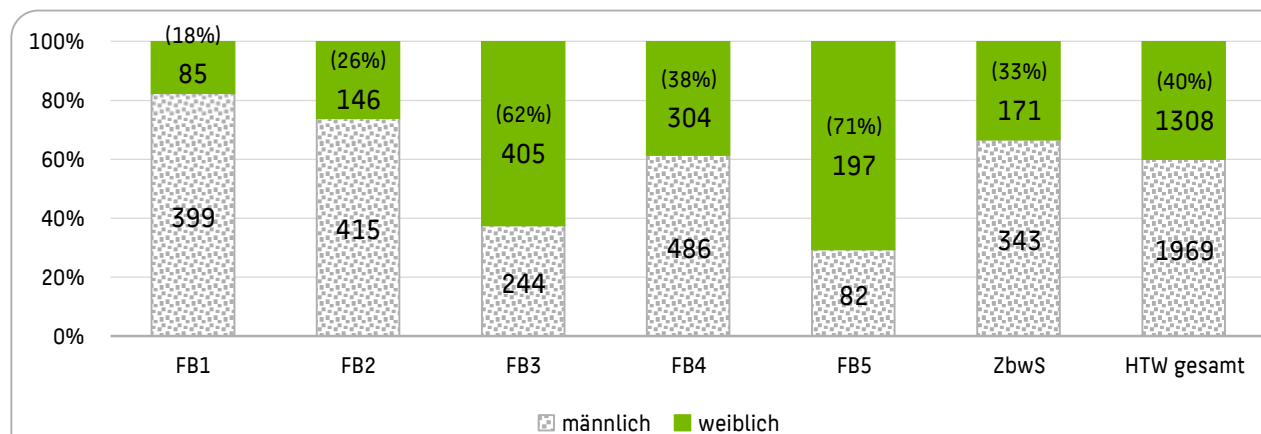
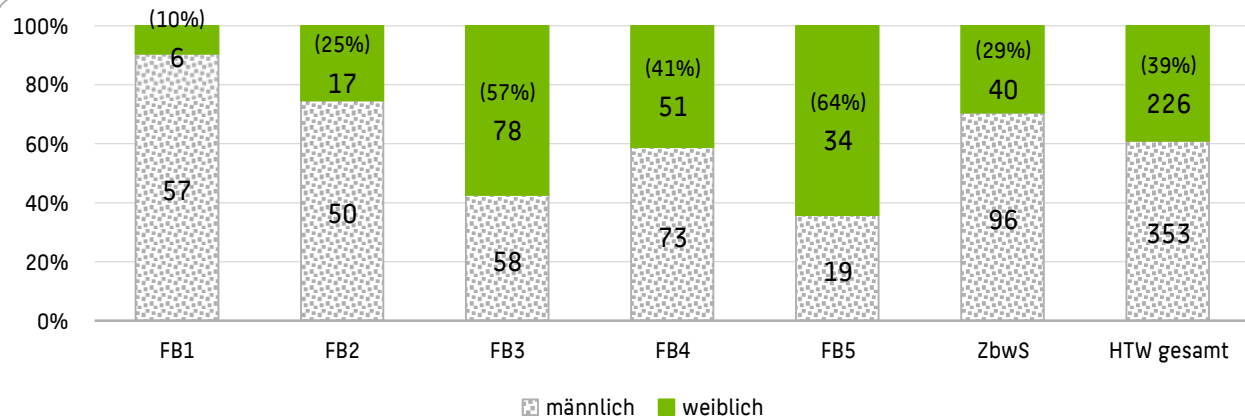


Abb. 11: **Absolvent*innen MA** im WiSe 2022/23 nach Fachbereichen & ZbWS, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent



Zeitliche Entwicklungsverläufe Studium

Abb. 12: Entwicklung **BA: Studienanfängerinnen-, Studentinnen- & Absolventinnenquote** in Prozent

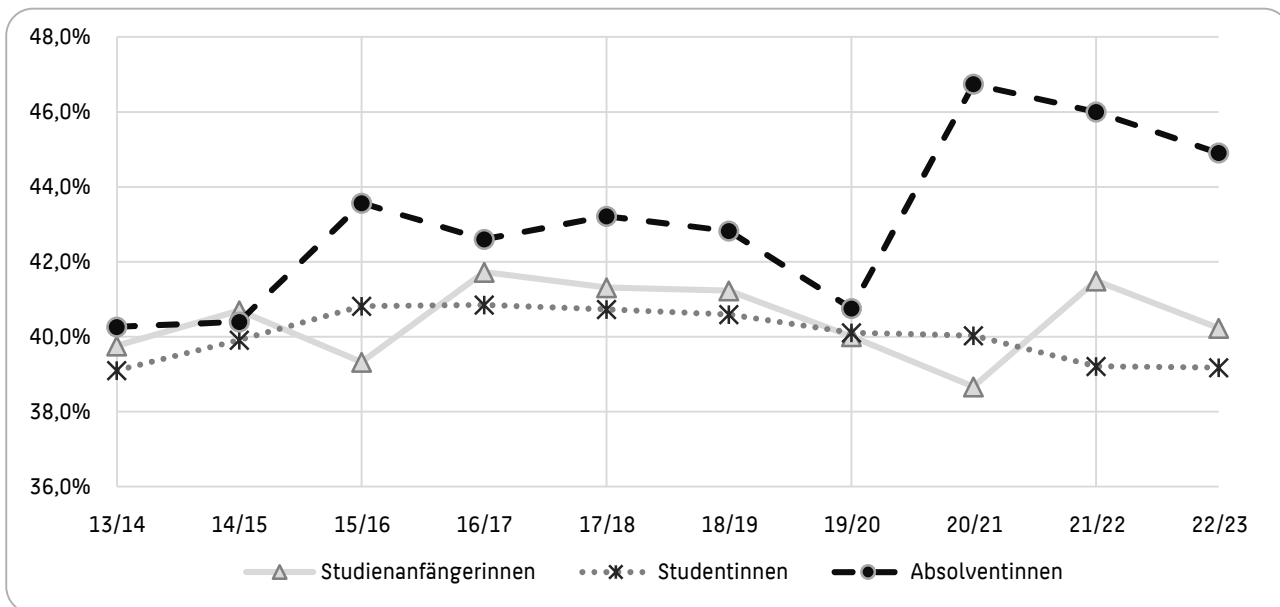
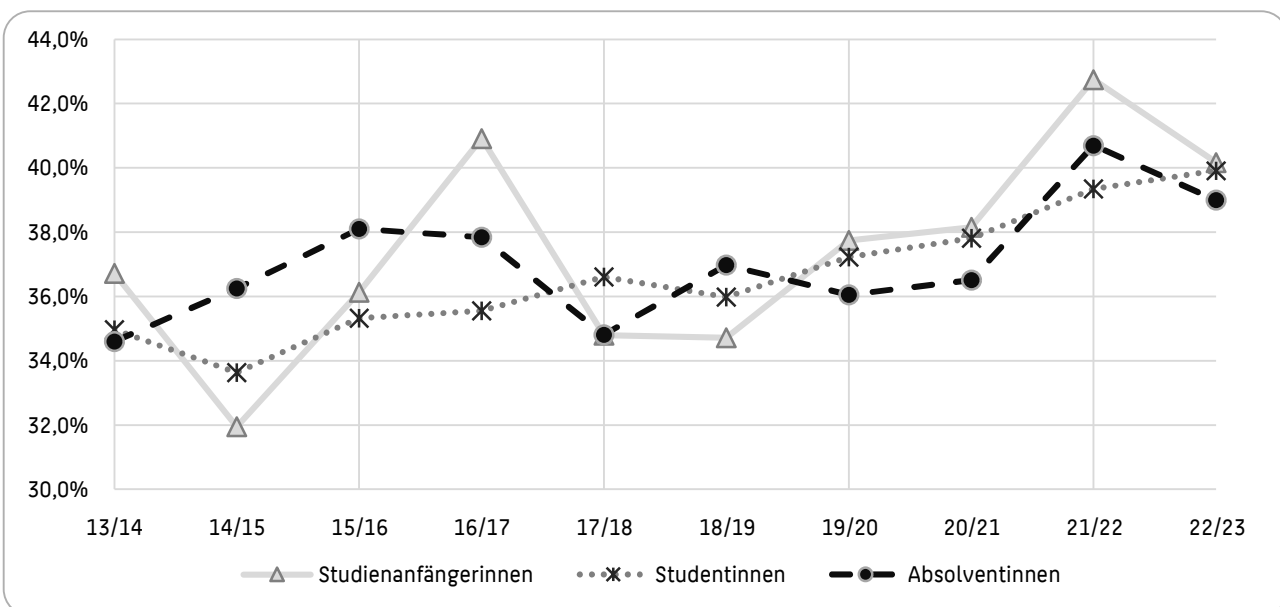


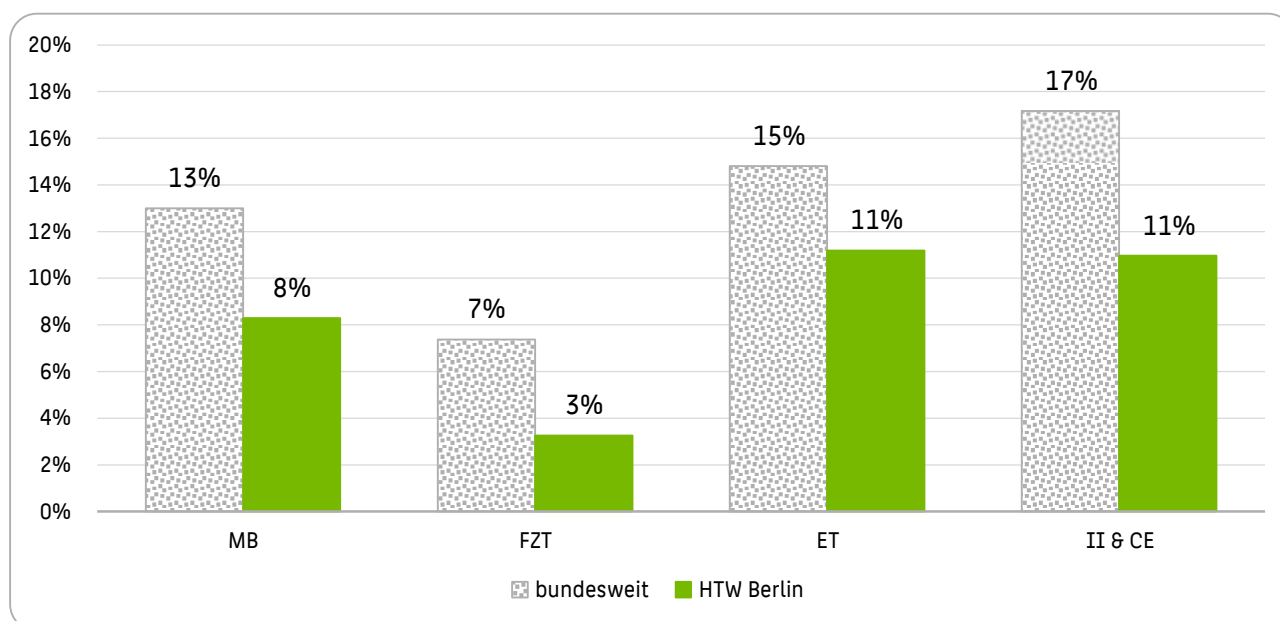
Abb. 13: Entwicklung **MA: Studienanfängerinnen-, Studentinnen- & Absolventinnenquote** in Prozent



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).²

Abb. 14: Frauenanteile in **ausgewählten Studiengängen der HTW Berlin im Vergleich mit dem bundesweiten Durchschnitt** der Studierenden an Fachhochschulen, WiSe 2022/23 in Prozent (BA & MA zusammengefasst)



Innovative und interdisziplinäre, gleichstellungsfördernde Studienangebote

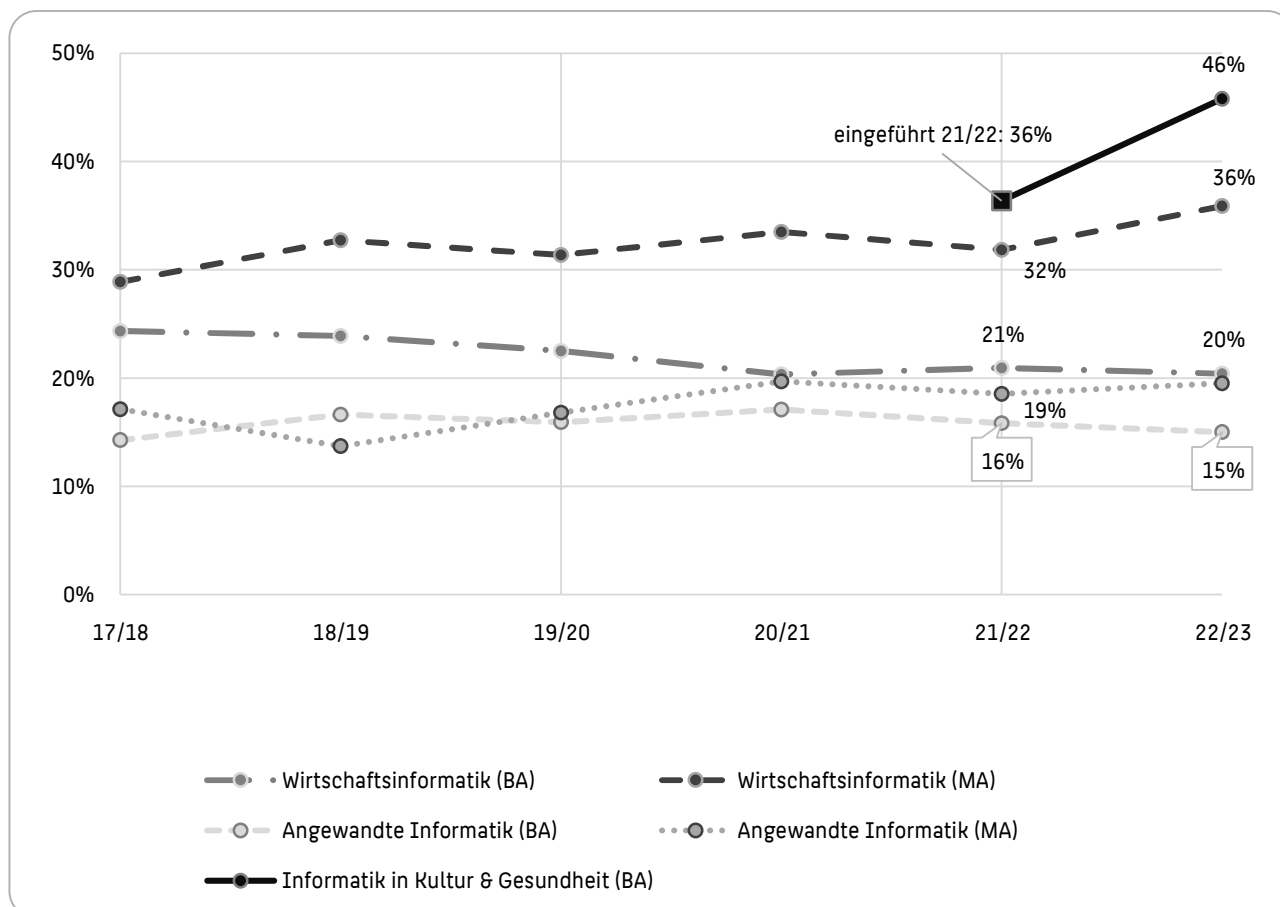
Ein erfolgreicher Ansatz zur Gewinnung von Studentinnen ist die Einrichtung von interdisziplinären Studiengängen. So ist bekannt, dass interdisziplinäre MINT-Studiengänge mit gesellschaftlichem oder betriebswirtschaftlichem Praxisbezug – wie etwa der noch junge Bachelorstudiengang Informatik in Kultur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

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).

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

Abb. 15: Entwicklung der **Studentinnenquoten in interdisziplinären Informatik-Studiengängen im Vergleich zum Studiengang Angewandte Informatik**, jeweils im WiSe 2022/23 in Prozent



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

Wissenschaftlicher Mittelbau

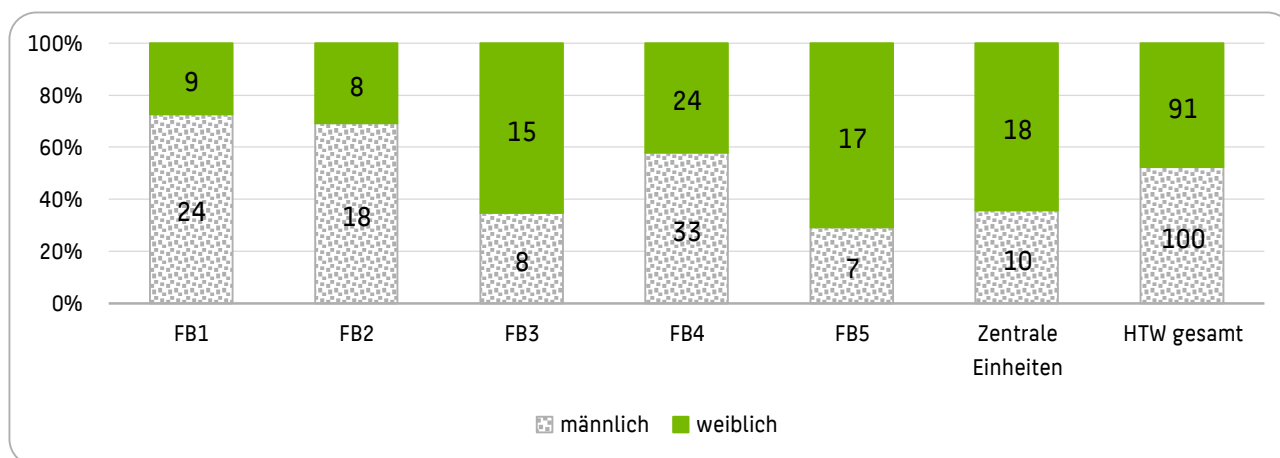
Die **zentralen Gleichstellungsziele** der HTW Berlin für den wissenschaftlichen Mittelbau und Maßnahmen zu ihrer Erreichung sind:

- 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 191 Personen, davon sind knapp die Hälfte Frauen.⁵ Besonders hoch ist der Frauenanteil am Fachbereichen 3 mit 65 % und am Fachbereich 5 mit 71 % – sowie in den zentralen Einheiten mit ebenfalls 64 % (vgl. Tabelle 1). Besonders niedrig ist der Frauenanteil am Fachbereich 1 mit 27 % und am Fachbereich 2 mit 31 %. Am Fachbereich 2 ist er zuletzt von 24 % in 2022 auf derzeit 31 % gestiegen. Am Fachbereich 3 ist der Frauenanteil deutlich von 78 % in 2022 auf derzeit 65 % gesunken.

Abb. 16: Wissenschaftliche Mitarbeitende auf **haushalts-, sonder- und drittmittelfinanzierten Stellen**, absolute Zahlen (gesamt: 191)



⁵ Der Stichtag für die Angaben zum wissenschaftlichen Mittelbau ist der 31.03.2023. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von der Personalabteilung.

Tabelle 1: **Frauenanteile am wissenschaftlichen Mittelbau** der HTW Berlin, in Prozent

Bereich	FB1	FB2	FB3	FB4	FB5	Zentrale Einheiten	HTW gesamt
Frauenanteil	27 %	31 %	65 %	42 %	71 %	64 %	48 %

Befristung und Teilzeit im wissenschaftlichen Mittelbau

Befristungen und Teilzeit sind charakteristisch für die Beschäftigungsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen an deutschen Hochschulen.⁶ Die daraus resultierende Unsicherheit in Bezug auf Lebens- und Familienplanung steht im Fokus der Diskussion um prekäre Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen. Diese gelten zudem als der zentrale Faktor für die soziale Selektivität des deutschen Wissenschaftssystems. Insbesondere für Frauen und für Menschen aus nicht-akademischen Herkunftsfamilien ist die Prekarität eine strukturelle Hürde für den Karriereweg.⁷

An der HTW Berlin sind 94 % der Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau befristet. Der Anteil der Befristungen ist unter Frauen und Männern etwa gleich (Männer: 95 %, Frauen: 93 %, vgl. Tabelle 2). 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 (dort liegt sie bei 35 %).⁸ Bei der Teilzeitquote gibt es starke Abweichungen nach Geschlecht. Im wissenschaftlichen Mittelbau liegt die Teilzeitquote bei den Männern bei 59 % und bei den Frauen bei 74 % (vgl. Tabelle 2). 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

⁶ 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.

⁷ Bahr, Amrei; Eichhorn, Kristin; Kubon, Christian (2022): #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland, Hamburg: Rowohlt.

⁸ Daten über den Umfang der Teilzeit liegen nicht vor.

Hauptgrund für den Teilzeitwunsch ist, während Männer Teilzeit vor allem für Fortbildung und damit zur Karriereentwicklung nutzen.⁹

Tabelle 2: **Art der Beschäftigung** im wissenschaftlichen Mittelbau (Haushalts- und Drittmittelstellen), in Prozent

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	7 %	93 %	26 %	74 %
Männer	5 %	95 %	41 %	59 %
Gesamt	6 %	94 %	34 %	66 %

Tabelle 3: **Art der Beschäftigung** im Wissenschaftlichen Mittelbau (Haushalts- und Drittmittelstellen), **absolute Zahlen** (gesamt: 191)

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Frauen	6	85	24	67	91
Männer	5	95	41	59	100
Gesamt	11	180	65	126	191

Abb. 17: Anteile von Männern und Frauen an den **befristeten und unbefristeten Positionen** bei den WiMis

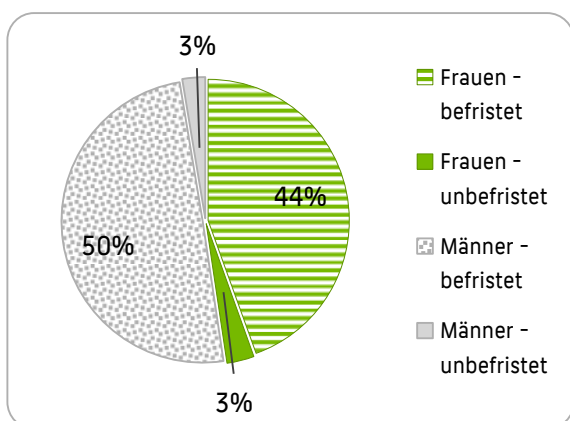
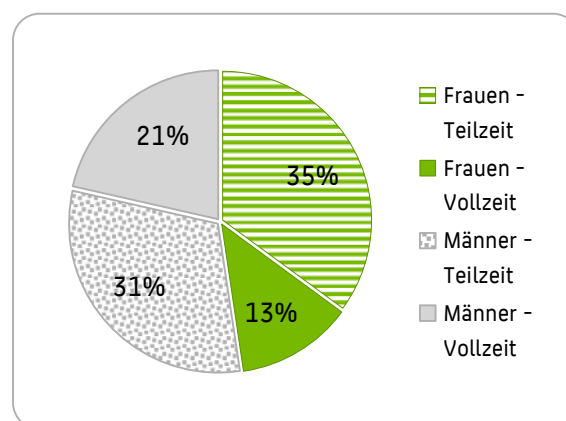


Abb. 18: Anteile von Männern und Frauen an den **Teilzeit- und Vollzeitpositionen** bei den WiMis



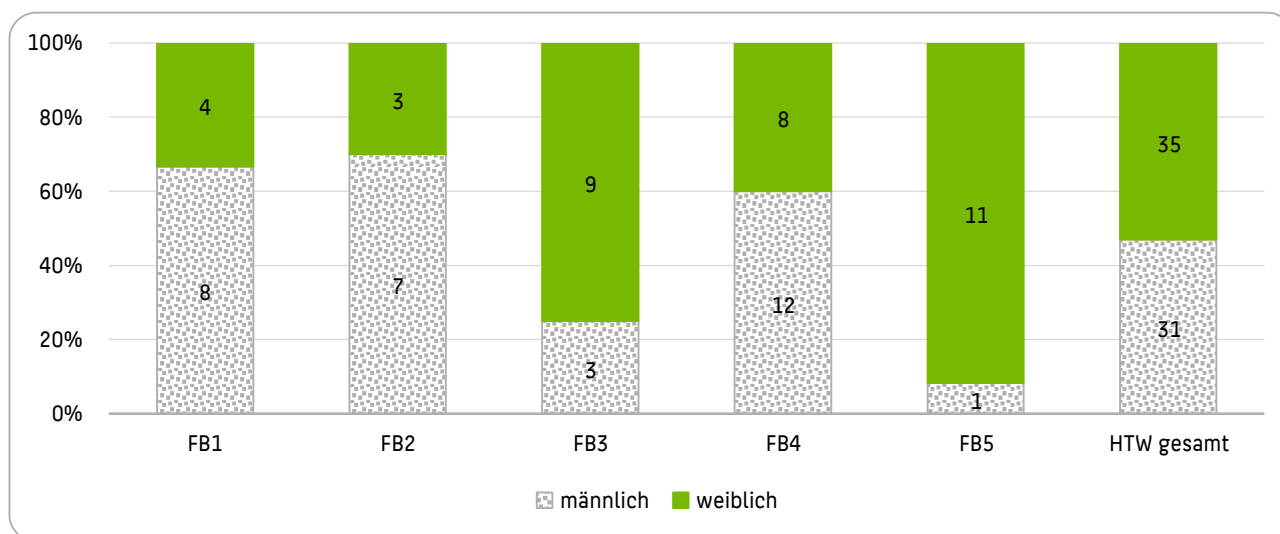
⁹ Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Horvath, Sandra (2017): Gründe für Teilzeiterwerbstätigkeit im Europavergleich 2015, WSI GenderDatenPortal. Online abrufbar: <https://media.boeckler.de/Sites/A/Online-Archiv/21402>.

Aufbau des haushaltsfinanzierten Mittelbaus laut Hochschulverträgen¹⁰

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 insgesamt 60 neue wissenschaftliche Stellen (Vollzeitäquivalente) an den Fachbereichen eingerichtet werden, davon 21 unbefristete Funktionsstellen und 39 befristete Qualifikationsstellen mit der Möglichkeit zur Promotion. Die Umsetzung wird im Rahmen des Gleichstellungs-Monitorings fortlaufend mit Daten zur Geschlechterverteilung des wachsenden Mittelbaus begleitet. An der HTW Berlin sind am Stichtag 31.03.2023 von den 60 Planstellen 50,35 besetzt gewesen. Von den 39 geplanten befristeten Qualifikationsstellen sind 33,5 besetzt gewesen und von den 21 geplanten unbefristeten Funktionsstellen waren 16,85 besetzt.

Die Anzahl der auf diesen Stellen beschäftigten Personen betrug am Stichtag 66 (inkl. Elternzeitvertretungen und geteilten Stellen). Der Frauenanteil betrug 53 % (35 von 66 Stellen, siehe Abb. 19).

Abb. 19: Mitarbeitende im **haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau**, absolute Zahlen (gesamt: 66)



Die Befristungsquote bei den Frauen beträgt beim haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau 66 %, bei den Männern 81 %. Die Teilzeitquote bei den Frauen entspricht etwa der der Männer (Frauen: 63 %, Männer 65 %, vgl. Tabelle 4). Im haushaltsfinanzierten Mittelbau sind die unbefristeten Stellen im Regelfall als Vollzeitstellen vorgesehen und die befristeten Qualifikationsstellen als Teilzeitstellen. Da Frauen bei den unbefristeten haushaltsfinanzierten Stellen gut vertreten sind, ist die Teilzeitquote unter den Frauen

¹⁰ Der in diesem Abschnitt abgebildete haushaltsfinanzierte Mittelbau ist eine Untergruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und somit in den zuvor angegebenen 191 Personen enthalten.

hier somit niedriger als bei der Gesamtgruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus (dort beträgt die Teilzeitquote bei den Frauen 74 %, siehe S. 11 f.).

Tabelle 4: **Art der Beschäftigung** im wissenschaftlichen Mittelbau (Haushaltsstellen), **in Prozent**

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	34 %	65 %	37 %	63 %
Männer	19 %	81 %	35 %	65 %
Gesamt	27 %	73 %	36 %	64 %

Tabelle 5: **Art der Beschäftigung** im wissenschaftlichen Mittelbau (Haushaltsstellen), **absolute Zahlen** (gesamt: 66)

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Frauen	12	23	13	22	35
Männer	6	25	11	20	31
Gesamt	18	48	24	42	66

Promotionen

Das zentrale Gleichstellungsziel der HTW Berlin bei den Promotionen ist die gezielte Entwicklung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses für die Fachhochschulprofessur. Dazu wird bei der Besetzung von Promotionsstellen auf chancengerechte Verfahren geachtet. Außerdem werden zusätzliche Promotionsstellen für Frauen in Bereichen, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind, aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) finanziert (Am Stichtag 1.4.2023 waren vier Promotionsstellen besetzt). Eine weitere Maßnahme ist die ideelle Förderung durch Beratung und Vernetzung von Promovendinnen und Promotionsinteressierten. Das Zentrale Referat für Frauenförderung und Gleichstellung bietet Einzelberatungen an, und die Frauenbeauftragte lädt jährlich gemeinsam mit den Kolleginnen der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und der Hochschule für Technik Berlin zur Veranstaltung „Berufsperspektive Professorin“ ein, in deren Rahmen ein Workshop speziell für Promotionsinteressentinnen angeboten wird.

Die Promotion ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere. Als Hochschule für angewandte Wissenschaften verfügt die HTW Berlin bisher über kein eigenes Promotionsrecht. Promotionen sind jedoch in Kooperation mit Universitäten möglich. Die vorliegenden Daten zu laufenden und abgeschlossenen Promotionen stammen aus dem Portal my.HTW und werden von den betreuenden HTW-Professor*innen eingetragen. Sie beziehen sich auf den Stichtag 1.4.2023.

Am Stichtag wurden 96 Promotionen von HTW-Professor*innen betreut. Von den Promovierenden waren 44 männlich, 27 weiblich und bei 31 Personen wurde kein Geschlecht angegeben. Der hohe Anteil von 30 % ohne Geschlechtsangabe schränkt die Aussagekraft der Daten zur Geschlechterverteilung bei den Promotionen erheblich ein. Tabelle 6 zeigt die Verteilung der laufenden Promotionen auf die Fachbereiche.

Im Vorjahr 2022 schlossen 11 Promovend*innen, die von Professor*innen der HTW Berlin ko-betreut wurden, ihre Promotion ab, davon 4 männlich, 2 weiblich und 5 ohne Angabe zum Geschlecht.

Abbildung 20: **Promovierende** nach Geschlecht in Prozent (gesamt: 96)

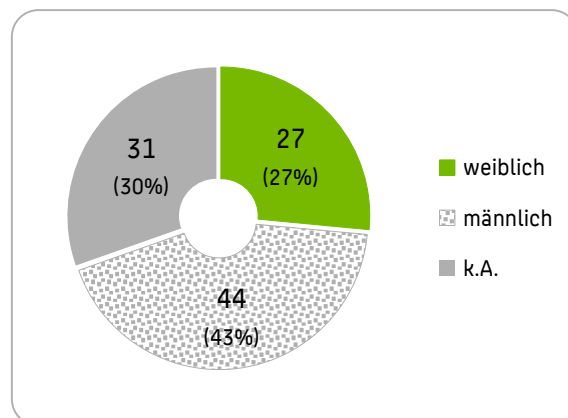


Tabelle 6: **Promotionen** an der HTW Berlin nach Fachbereichen, absolute Zahlen (gesamt: 96)

Promovierende	FB 1	FB 2	FB 3	FB 4	FB 5	HTW gesamt
Männlich	15	11	4	10	0	40
Weiblich	4	4	9	5	3	25
Keine Angabe	6	2	5	11	2	26

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 2023 konnte die Professorinnenquote an der HTW Berlin von 21 % auf 32 % gesteigert werden. Dennoch sind Frauen unter den **derzeit 299 Professor*innen**¹¹ weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist ein finanzierungsrelevantes Leistungsziel im Hochschulvertrag für die Jahre 2018 bis 2022 (verlängert bis 2023). Gemessen wurde die Zielerreichung anhand von zwei Indikatoren:

1. dem Frauenanteil an den besetzten Professuren (Bestandsquote), 2. der Neuberufungsquote von Frauen auf

Lebenszeitprofessuren. Am Stichtag 31.03.2023 erfüllte die HTW Berlin das Leistungsziel beim Frauenanteil an den Professuren (Ziel: 30,4 %, Stand: 32 %).

Abb. 21: **Professor*innen nach Geschlecht (gesamt:**

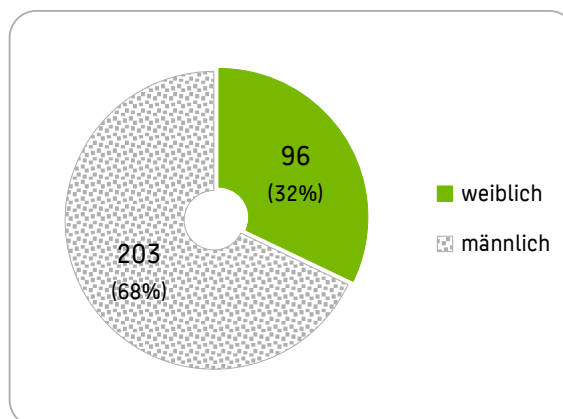
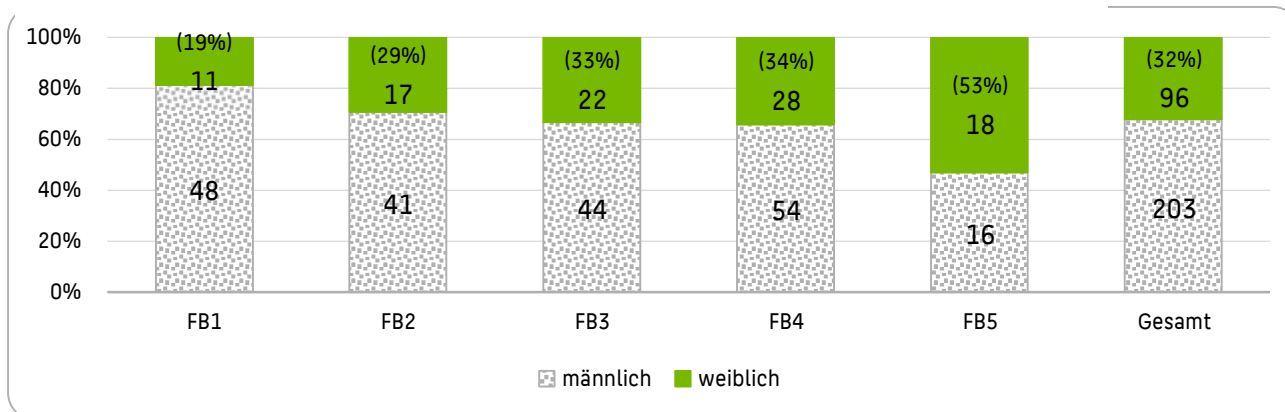


Tabelle 7: **Zielquoten** in Prozent für **Professor*innen und Neuberufungen** laut Hochschulvertrag

Indikator	2018	2019	2020	2021	2022 & 2023
Frauenanteil	27,4 %	27,4 %	28,4 %	29,4 %	30,4 %

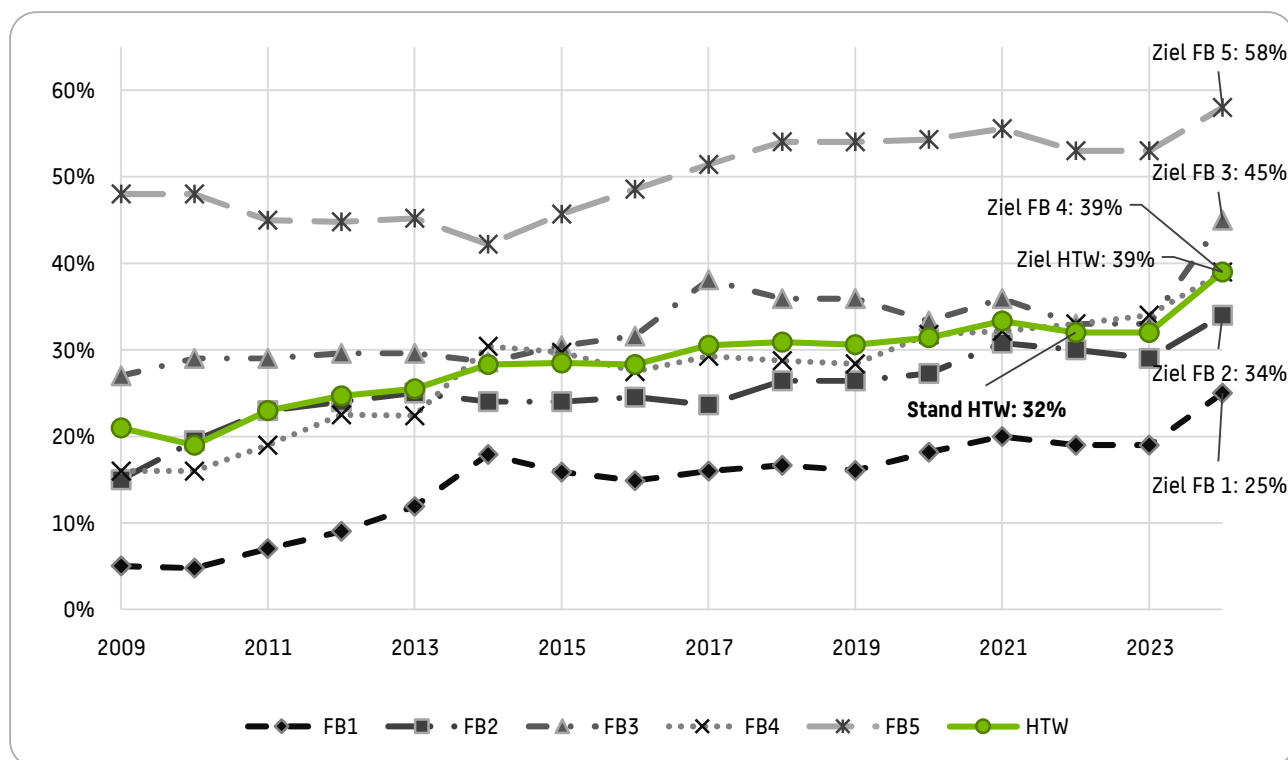
¹¹ Der Stichtag für die Angaben zu den Professor*innen ist der 31.03.2023. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von der Personalabteilung.

Abbildung 22: **Professor*innen**, absolute Zahlen & Frauenanteil in Prozent (Stand: 31.03.2023)



Entwicklungsverlauf der Professorinnenquote

Abb. 23: **Entwicklung der Professorinnenquote** von 2009 bis 2023 und Zielzahlen für 2025 laut HTW-Gleichstellungskonzept 2019-2023

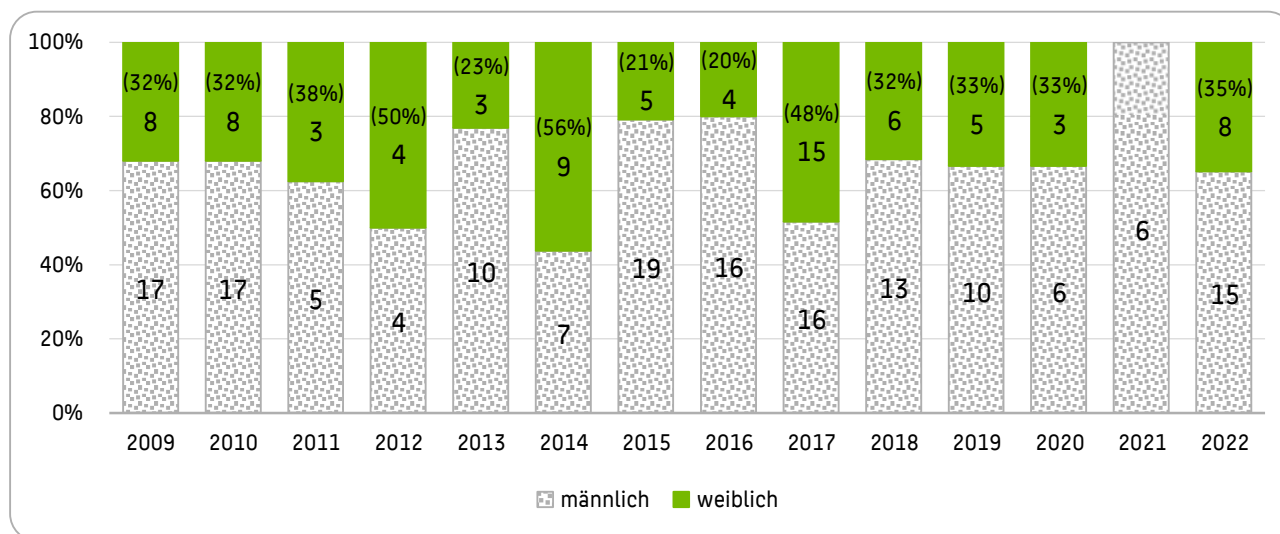


In ihrem Gleichstellungskonzept 2019-2023 hat die HTW Berlin für jeden Fachbereich Zielquoten für die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren bis 2025 festgelegt. Hochschulweit soll 2025 eine Professorinnenquote von 39 % erreicht sein. Abbildung 23 zeigt, dass sich dieses Ziel mit der bisherigen Steigerung nicht erreichen lässt.

Frauenanteile an den Neuberufungen

Im Zeitraum 2009 bis 2022 hat die HTW Berlin insgesamt 242 Professor*innen auf Lebenszeit berufen, darunter 81 Frauen, was einem Anteil von 33 % entspricht. Die folgende Übersicht zeigt, dass die Neuberufungsquoten von Jahr zu Jahr stark schwanken und dass keine deutliche Steigerung erkennbar ist. 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 von Frauen deutlich gesteigert werden.

Abb. 24: **Neuberufungen auf Lebenszeit** HTW gesamt von 2009 bis 2023, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent



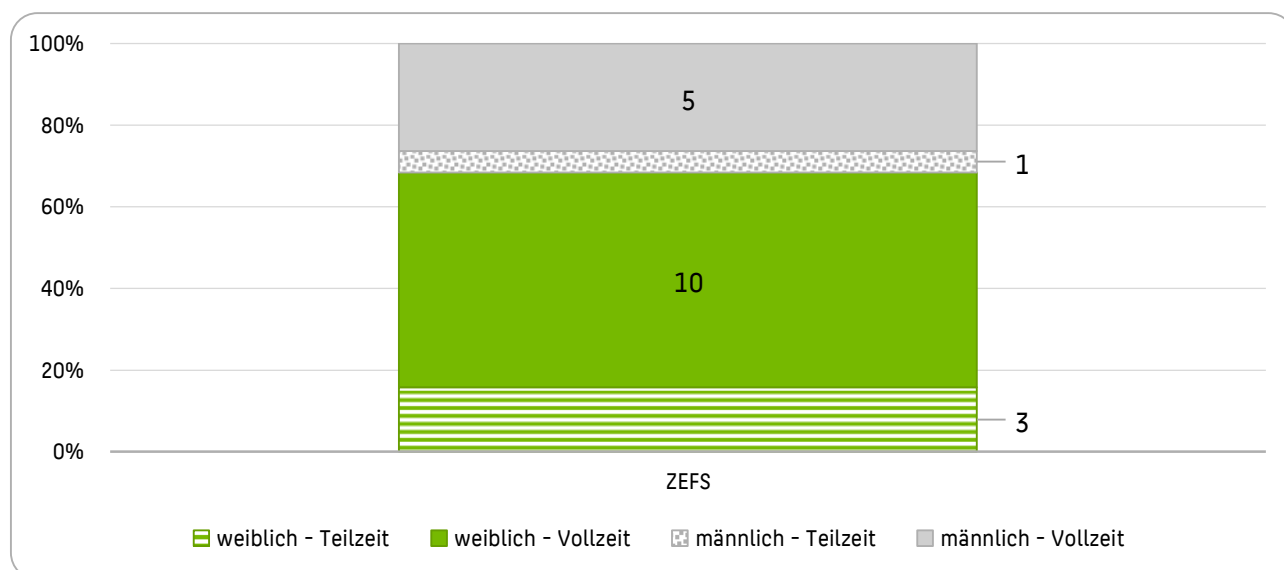
Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LkbA) sind ausschließlich in der Zentraleinrichtung Fremdsprachen beschäftigt. Die LkbA haben als Angestellte eine feste Position im Gegensatz zu den freiberuflichen Lehrbeauftragten, die ebenfalls in großer Zahl in der Zentraleinrichtung Fremdsprachen unterrichten (siehe folgendes Kapitel Lehrbeauftragte). **Das Gleichstellungsziel** der HTW Berlin für die Gruppe der LkbA ist es, den Frauenanteil bei den festen LkbA-Stellen auf dem hohen Niveau zu halten.

LkbA arbeiten an der HTW Berlin ausschließlich in der Zentraleinrichtung Fremdsprachen (ZE FS). 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 auf den Gebieten Wirtschaft, Technik und Gestaltung anbietet.

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben sind Frauen mit einem Anteil von 68 % überproportional vertreten (gesamt: 19).¹²

Abb. 25: LkbA in **Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung**, absolute Zahlen (gesamt: 19), Stichtag: 31.03.2023



¹² Der Stichtag für die Angaben zu den LkbA ist der 31.03.2023. 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 2022 lag ihre Gesamtzahl bei 826, der Frauenanteil beträgt 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 des Fachbereichs 5 und der Zentraleinrichtung Fremdsprachen sind weitaus weniger Frauen als Männer als Lehrbeauftragte tätig.

Abb. 26: **Lehrbeauftragte** nach Bereichen, **SoSe 2022**, absolute Zahlen & Frauenanteil in Prozent (gesamt: 826)

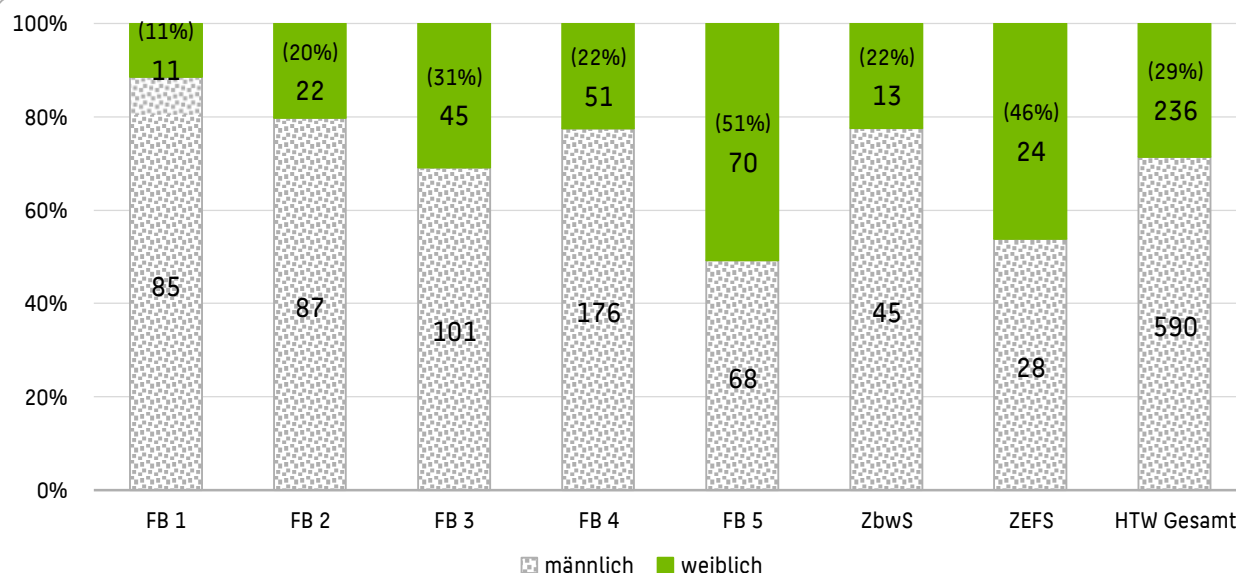
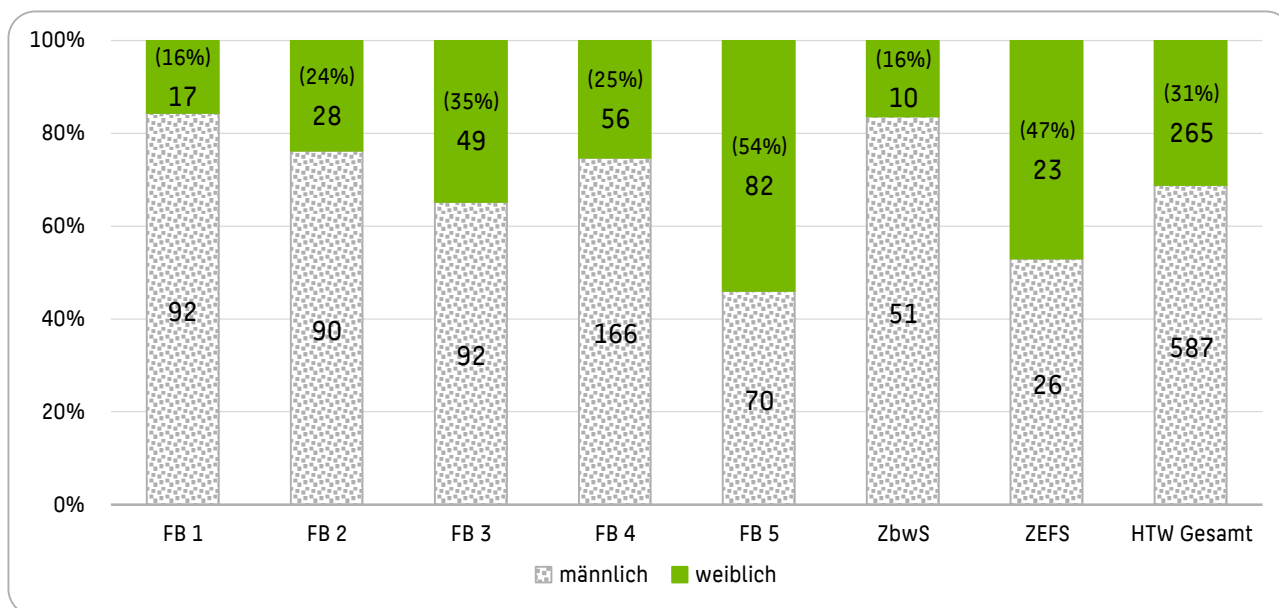


Abb. 27: **Lehrbeauftragte** nach Bereichen, **WiSe 2022/23**, absolute Zahlen & Frauenanteil in Prozent (gesamt: 852)



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. Für Letzteres sollen insbesondere in der Verwaltung nach Möglichkeit höherwertigere Arbeitsplätze geschaffen 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

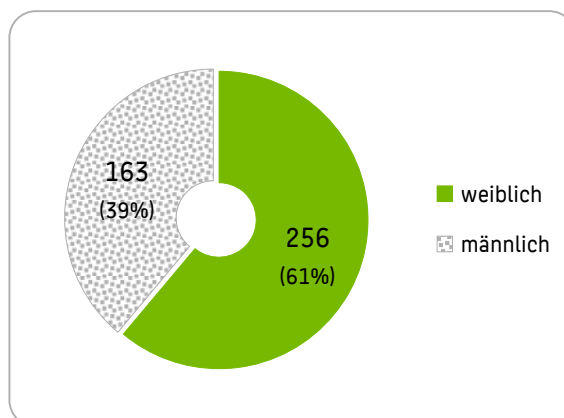
Die Tarifbeschäftigten teilen sich in zwei große Gruppen: die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und die Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung (MTSV).¹³

Mit einer Gesamtzahl von 419 Personen stellen die MTSV 67 % der insgesamt 629 Tarifbeschäftigten. Frauen sind in dieser Personalkategorie mit 61 % 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. 28: Anteile von Männern und Frauen am **Personal für Technik, Service und Verwaltung** (gesamt: 419)

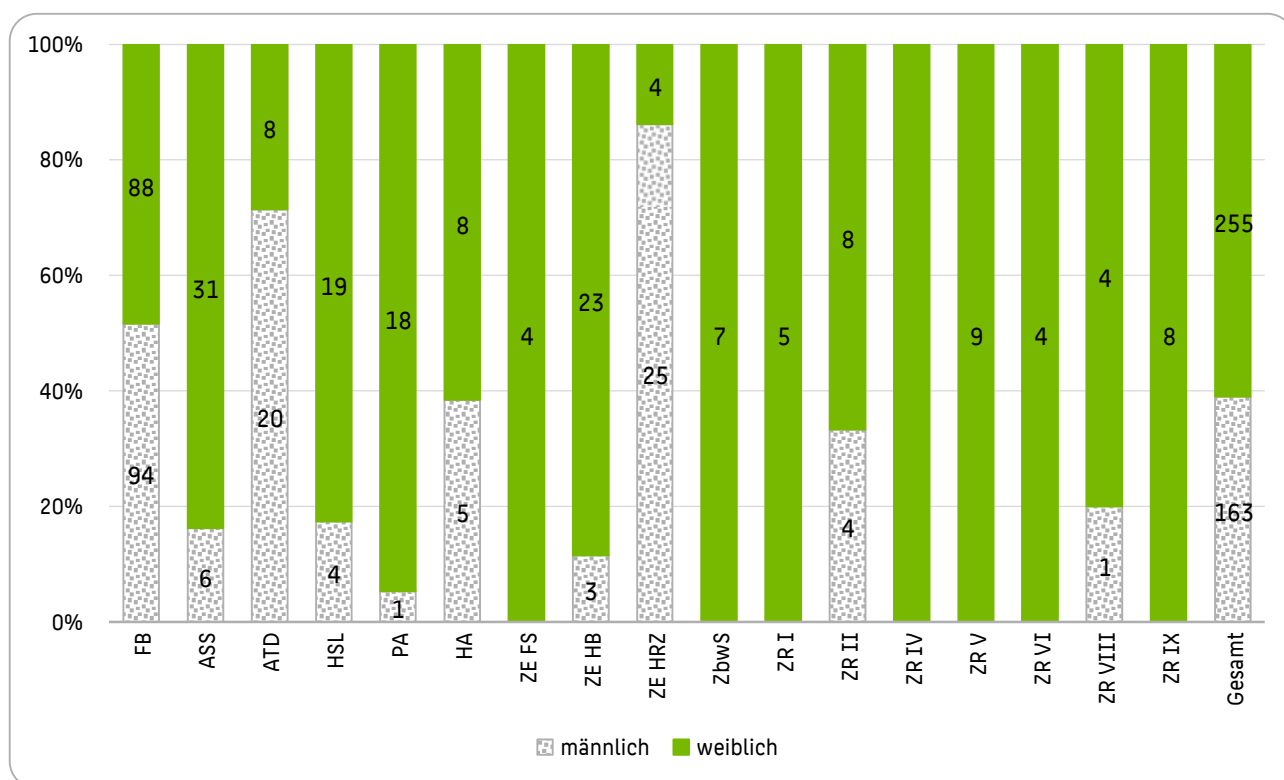


¹³ Der Stichtag für die Angaben zum Personal ist der 31.03.2023. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von der Personalabteilung.

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	48 %	84 %	29 %	83 %	95 %	62 %	100 %	88 %	14 %
Bereich	ZbWS	KOMM	IO	KONTAKT	HE&QM	FF&GS	LSC	ZSC	gesamt
Frauenanteil	100 %	100 %	67 %	100 %	100 %	100 %	80 %	100 %	61 %

Abkürzungen: FB: Fachbereiche / ASS: Allgemeiner Studierendenservice / ATD: Abteilung Technische Dienste / HSL: Hochschulleitung / PA: Personalabteilung / HA: Haushaltsabteilung / ZE FS: Fremdsprachen / ZE HB: Hochschulbibliothek / ZE HRZ: Hochschulrezonenzentrum / ZbWS: Zentrum für berufsbegleitendes und weiterbildendes Studium / KOMM: Kommunikation / IO: International Office / KONTAKT: Kooperationszentrum Wissenschaft-Praxis / HE&QM: Hochschulentwicklung & Qualitätsmanagement / FF&GS: Frauenförderung & Gleichstellung / LSC: Lehrenden-Service-Center / ZSC: Studienberatung & Career Service

Abb. 29: **Personal für Technik, Service und Verwaltung nach Bereichen, absolute Zahlen (gesamt: 418¹⁴)**

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

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

Eine nicht ausgewogene Geschlechterverteilung zeigt auch der Blick auf die Art der Beschäftigung. 15 % der MTSV arbeiten auf befristeten Positionen, das sind zwei Prozentpunkte mehr als 2022. 60 % davon sind Frauen. 35 % der MTSV arbeiten in Teilzeit, auch dies ein leichter Anstieg zum Vorjahr um drei Prozentpunkte. Drei Viertel davon sind Frauen.

Tabelle 9: **Art der Beschäftigung** der MTSV, absolute Zahlen, gesamt: 419

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit
Männer	139	24	127	36
Frauen	219	37	147	109

Abb. 30: Anteile von Männern und Frauen an den **be-
fristeten und unbefristeten Positionen** bei den MTSV
(gesamt: 419)

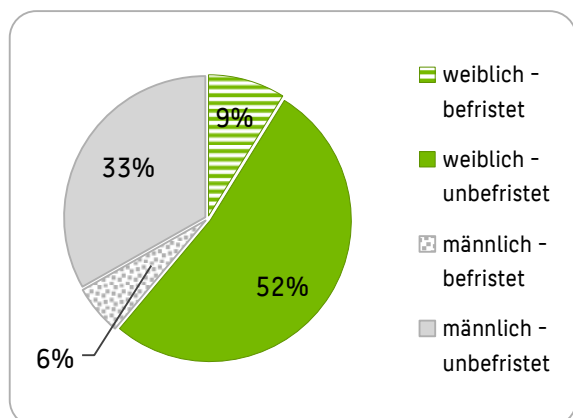
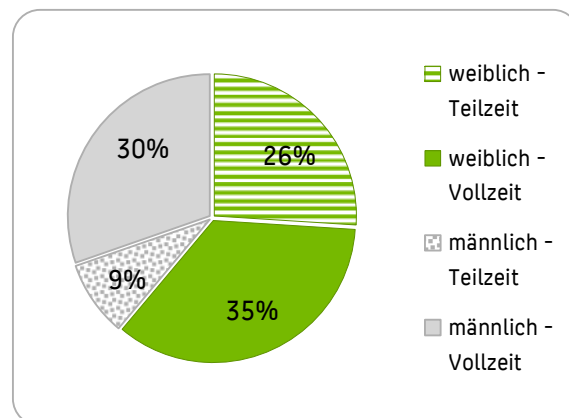


Abb. 31: Anteile von Männern und Frauen an den **Teilzeit- und Vollzeitpositionen** bei den MTSV
(gesamt: 419)



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 ihres hohen Anteils 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 629 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, ggf. anzupassen sowie höherwertige Tätigkeitszuschnitte zu entwickeln und zuzuweisen, zeigen Wirkung: In der EG 8 sank der Frauenanteil von 80 % in 2020 auf 65 % in 2023. In der EG 9a gibt es einen leichten Anstieg von 78 % in

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).

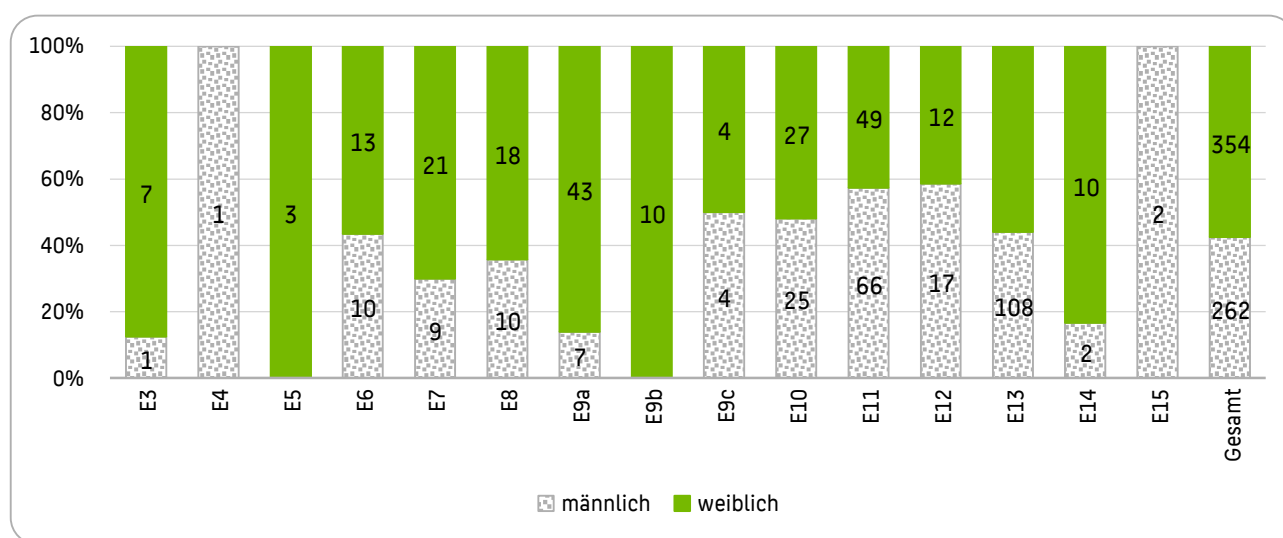
¹⁶ Stichtag aller Angaben zu den Tarifbeschäftigten ist der 31.03.2023.

2019 auf 83 % in 2023. Die Entgeltgruppe 9c wurde deutlich ausgebaut von einer Stelle in 2019 auf mittlerweile acht Stellen, von denen fünf mit Frauen besetzt sind. In der EG 12 gibt es einen deutlichen Anstieg von 24 % Frauen in 2019 auf 41 % Frauen in 2023.

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

Entgeltgruppe	3	4	5	6	7	8	9a	9b	9c	10	11	12	13	14	15
Frauenanteil	88%	0%	100%	62%	81%	65%	83%	91%	63%	52%	42%	41%	55%	92%	0%

Abb. 32: Tarifbeschäftigte je **Entgeltgruppe**, absolute Zahlen (gesamt: 629)



Leitungspositionen

An der HTW Berlin sind zum Berichtszeitpunkt 19 Leitungspositionen besetzt, davon 14 mit Frauen, das sind 74 %.

Die Zentraleinrichtungen (Fremdsprachen, Hochschulbibliothek und Rechenzentrum) mit einer momentanen Größe bis zu 29 Mitarbeitenden wurden mehrere Jahre von Männern geleitet. Seit diesem Jahr werden die ZE Hochschulbibliothek und die ZE Fremdsprachen von Frauen geleitet. Die kleineren Zentralen Referate mit momentan bis zu 14 Mitarbeitenden werden alle 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.

Abb. 33: **Verteilung von Leitungspositionen nach Geschlecht**, in Prozent (gesamt: 19)

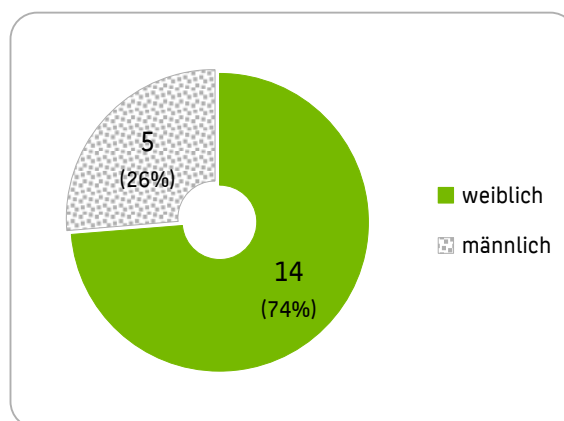


Tabelle 11: **Besetzung von Leitungspositionen** nach Bereichen, absolute Zahlen (gesamt: 19)

Einheit	ASS	ATD	HA	PA	DGF 1	DGF 2	DGF 3	DGF 4	DGF 5	ZE FS
Weibliche Leitung	1			1			1	1	1	1
Männliche Leitung		1	1		1	1				
Einheit	ZE HB	ZE HRZ	KOMM	IO	KONTAKT	HE&QM	FF&GS	LSC	ZSC	Gesamt
Weibliche Leitung	1		1	1	1	1	1	1	1	14
Männliche Leitung		1								5

Abkürzungen: ASS: Allgemeiner Studierendenservice / ATD: Abteilung Technische Dienste / HA: Haushaltsabteilung / PA: Personalabteilung / DGF: Dekanatgeschäftsführungen der Fachbereiche / ZE FS: Fremdsprachen / ZE HB: Hochschulbibliothek / ZE HRZ: Hochschulrechenzentrum / KOMM: Kommunikation / IO: International Office / KONTAKT: Kooperationszentrum Wissenschaft-Praxis / HE&QM: Hochschulentwicklung & Qualitätsmanagement / FF&GS: Frauenförderung & Gleichstellung / LSC: Lehrenden-Service-Center / ZSC: Studienberatung & Career Service

Gremien

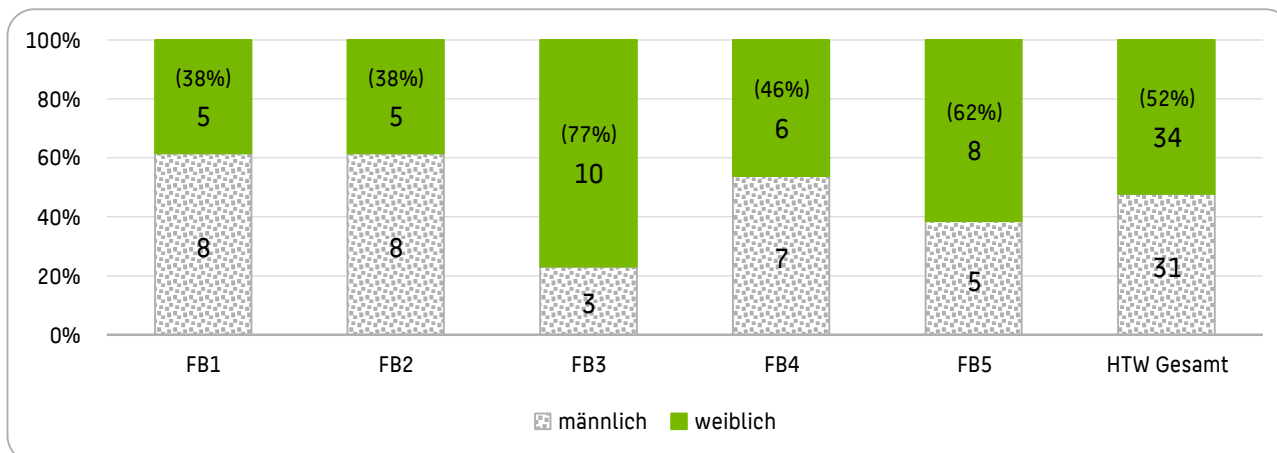
Das Gleichstellungsziel in diesem Handlungsfeld ist die geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen, die mit wichtigen Entscheidungen befasst sind. Grundlage hierfür ist das Berliner Hochschulgesetz, demzufolge bei der Gremienzusammensetzung die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten berücksichtigt werden und ein Frauenanteil von mindestens 50 Prozent erreicht werden soll. Das gesetzliche Ziel der paritätischen Gremienbesetzung ist in der Hochschule umstritten. Kritisiert wird, dass dann Frauen, besonders in den Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind, einen übermäßig hohen Anteil Gremienarbeit leisten müssten.

Um den Frauenanteil bei den Gremienvertreter*innen zu erhöhen, 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 und für zu hohe Belastungen Kompensationsmöglichkeiten anzubieten.

Fachbereichsräte

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 52 %. Dabei schwankt dieser Anteil zwischen 77 % im Fachbereich 3 und 38 % in den Fachbereichen 1 und 2 (vgl. Abb. 34).¹⁷

Abb. 34: Verteilung von Männern und Frauen in den fünf **Fachbereichsräten in Prozent** (gesamt: 65 Mitglieder), Stichtag: 01.04.2023

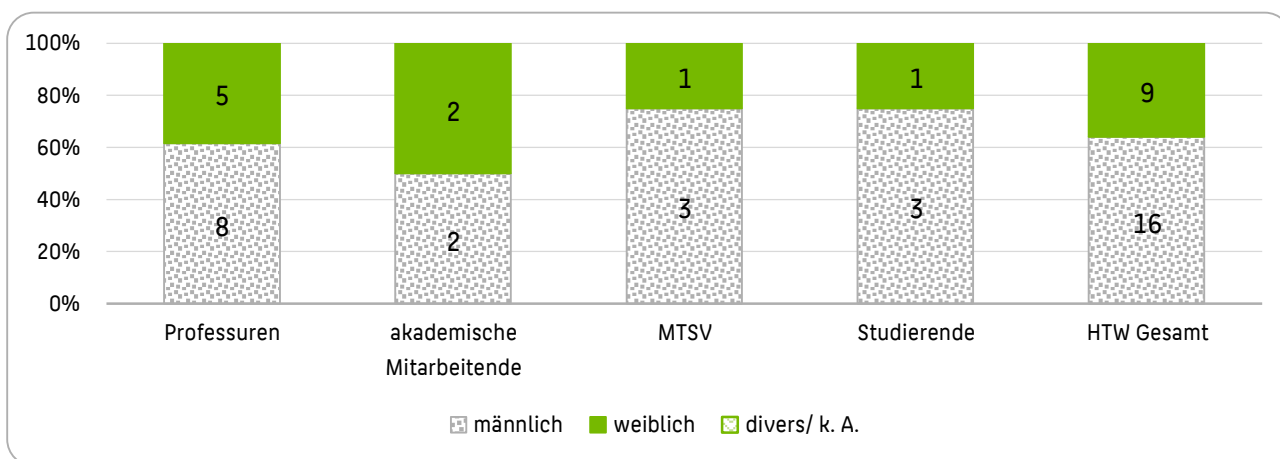


¹⁷ Der Stichtag für die Angaben zu den Gremien ist der 01.04.2023. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von den Geschäftsstellen von Akademischem Senat und Kuratorium sowie von den Dekanatsgeschäftsführungen der Fachbereiche.

Akademischer Senat

Die zwei zentralen Gremien der HTW Berlin sind der Akademische Senat und das Kuratorium. Im **Akademischen Senat** beträgt der Frauenanteil an den Mitgliedern 36 % und ist damit gegenüber dem Vorjahr gestiegen (2022 waren es 29 %). 2020 war mit einem Frauenanteil von 48 % die Parität bereits erreicht worden. Bei allen Schwankungen gibt es eine gleichbleibend starke Unterrepräsentanz von Frauen in der Mitgliedergruppe der Professor*innen: Nur 5 der 13 professoralen Mitglieder des Akademischen Senats sind Frauen. Nur bei den akademischen Mitarbeitenden beträgt der Frauenanteil 50 %.

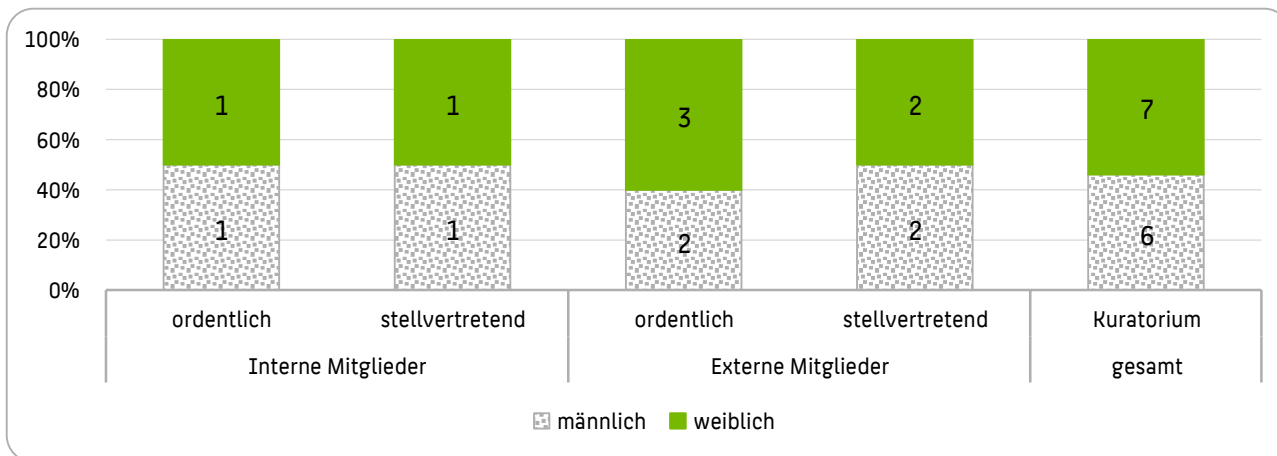
Abb. 35: Zusammensetzung des **Akademischen Senats** nach Geschlecht, **absolute Zahlen** (gesamt: 25), Stichtag: 01.04.2023



Kuratorium

Im Kuratorium beträgt der Frauenanteil 54 % und ist damit im Vergleich zum letzten Jahr leicht gesunken, um zwei Prozentpunkte. Am Stichtag 01.04.2023 hatte das Kuratorium drei Mitglieder weniger als im Vorjahr, da zu diesem Zeitpunkt der Sitz des studentischen Mitglieds sowie die zwei Sitze der Gruppe der MTSV nicht besetzt waren (es hatte sich niemand zur Wahl gestellt).

Abb. 36: Zusammensetzung des **Kuratoriums** nach Geschlecht, **absolute Zahlen** (gesamt: 13), Stichtag: 01.04.2023

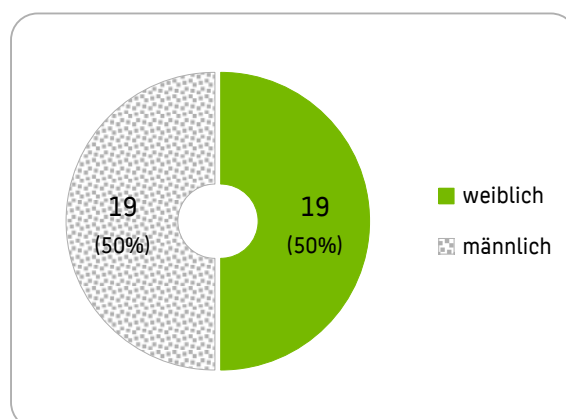


Preise der HTW Berlin

Das Gleichstellungsziel der HTW Berlin bei der Vergabe eigener Preise liegt in der gleichberechtigten Anerkennung der Leistungen in Lehre, Forschung und Transfer unabhängig vom Geschlecht. Frauen sollten mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Professuren unter den Preisträger*innen vertreten sein.

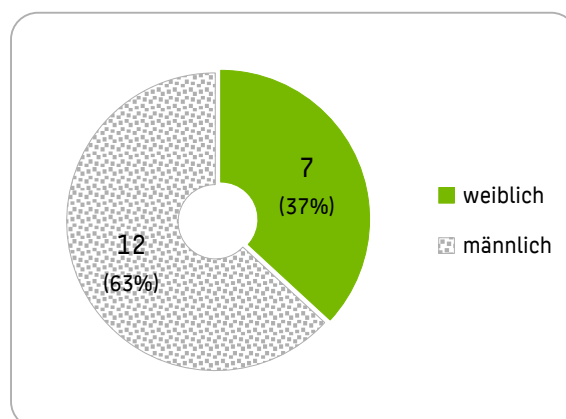
Der **Preis für gute Lehre** ist mit 8000 Euro dotiert. Vergeben wird er für mutige und innovative mediendidaktische Konzepte und eine Gestaltung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen, die den Lernprozess und -erfolg der Studierenden auf besondere Art und Weise unterstützt. Die Nominierung kann durch alle Hochschulmitglieder erfolgen. Der Vergabe-kommission gehören der*die Präsident*in, der*die für Lehre zuständige Vizepräsident*in sowie ein Mitglied des AstA oder Studierendenparlaments an. Seit 2009 waren insgesamt 50 % der Preisträger*innen Frauen. Gemessen am Frauenanteil an den Professuren (32 %) sind Frauen damit bei der Auszeichnung für gute Lehre überrepräsentiert.

Abb. 37: Preis für gute Lehre, Preisträger*innen 2009-2023



Der **Forschungspreis** ist mit 6000 Euro dotiert. Er wird für besonderes Engagement in den Bereichen Drittmittelakquisition, Publikationen, internationale Forschungskooperationen 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 gutes Drittel der bisherigen Preisträger*innen sind Frauen. Somit sind sie auch bei dieser Auszeichnung gemessen an ihrem Anteil an den Professuren gut vertreten.

Abb. 38: Forschungspreis, Preisträger*innen 2009-2023



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 vier Jahren vergeben. Den Preis haben bisher drei Männer und eine Frau erhalten.

Abb. 39: Transferpreis,
Preisträger*innen 2020-2023

