



Tätigkeitsbericht 2015–2018

www.beuth-hochschule.de

**10. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten
der Beuth Hochschule für Technik Berlin (2018)**

Susanne Plaumann M. A.

Mitarbeit:

Beate Keibel M. A.

Franziska Luckhardt

Luise Harder

Inhalt

TITEL	1
Inhalt	3
10. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten	4
Vorwort	4
I. Ziele und Aufbau des Berichts	5
II. Ist-Analyse nach Zielgruppen	6
1. Schülerinnen und Studieninteressentinnen	6
2. Studentinnen	8
2.1 Studierende nach Fachbereichen	9
2.2 Studiengänge nach Geschlecht getrennt nach BA und MA Gesamtgrafik	10
3. Studentische Beschäftigte	12
4. Promovendinnen	13
Promotionsförderung	13
5. Drittmittelbeschäftigte	14
6. Lehrbeauftragte	15
7. Professuren und Berufungsverfahren	15
7.1. Berufungsmanagement	15
Abbildung 16: Frauenanteil Bewerberinnen und Listenplatzierungen, Quelle: Präsidium, Berechnung zF	16
8. Führungspositionen	18
9. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)	19
Beamtinnen	19
7.1. Labore in den Fachbereichen	21
7.2. Angestellte in den Fachbereichsverwaltungen	23
7.2.1. Exkurs Tag der Sekretärin – Wünsche und Wirklichkeiten	24
8. Repräsentanz in den Gremien	27
8.1. Akademischer Senat und Akademische Versammlung	27
8.2. In den Fachbereichen	27
9. Frauenförderplan als Instrument	29
10. Fazit	30
11. Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten 2015-2018 (Stand September 2018) .	31
12. Quellen und Literaturnachweis	33
13. Abbildungsverzeichnis	34

Vorwort

„Die größte Gefahr für die Gleichberechtigung ist der Mythos, wir hätten sie schon.“

(Grethe Nestor, norwegische Autorin und Journalistin)

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Grundgesetz, Artikel 3(2)

Seit 1992 gibt es Frauenbeauftragte an der Beuth Hochschule für Technik (früher Technische Fachhochschule Berlin (TFH)) und bis heute konnten sehr viele Aktivitäten im Bereich Chancengleichheit von Frauen und Männern an dieser Hochschule von verschiedenen Seiten umgesetzt werden.

Der Anstieg der Frauenanteile bei den Studierenden und den Professuren in den früheren Jahren konnte nicht beibehalten werden (vgl. Abb. 1). Daher erscheint es lohnend, detaillierter zu betrachten, an welcher Stelle die Hochschule verstärkt Anstrengungen unternehmen muss, um die frühere positive Entwicklung erneut aufzunehmen.

Studentinnen und Professorinnen 1972-2017

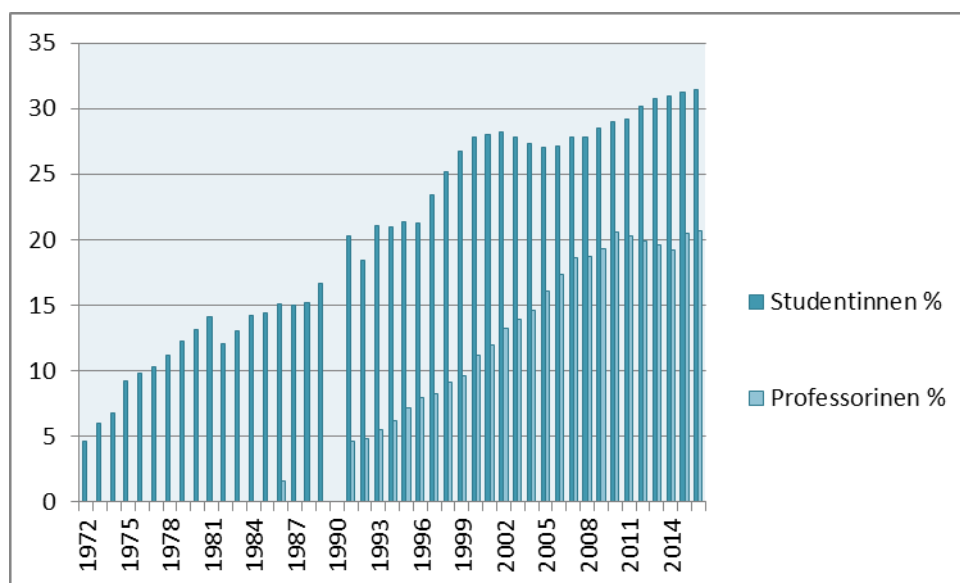


Abbildung 1: Studentinnen und Professorinnen 1972-2017,
Quelle: Personalverwaltung Beuth Hochschule für Technik Berlin

Auch im aktuellen Ranking der Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten, jährlich durchgeführt vom Center of Excellence Women and Science (CEWS) belegt die Beuth Hochschule vor allem auf Grund der geringen Steigerung des Frauenanteils gegenüber 2010 nur einen Platz in Ranggruppe 5 von insgesamt 9¹.

¹ Vgl. www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/52104/ssoar-2017-lother-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2017.pdf?sequence=1

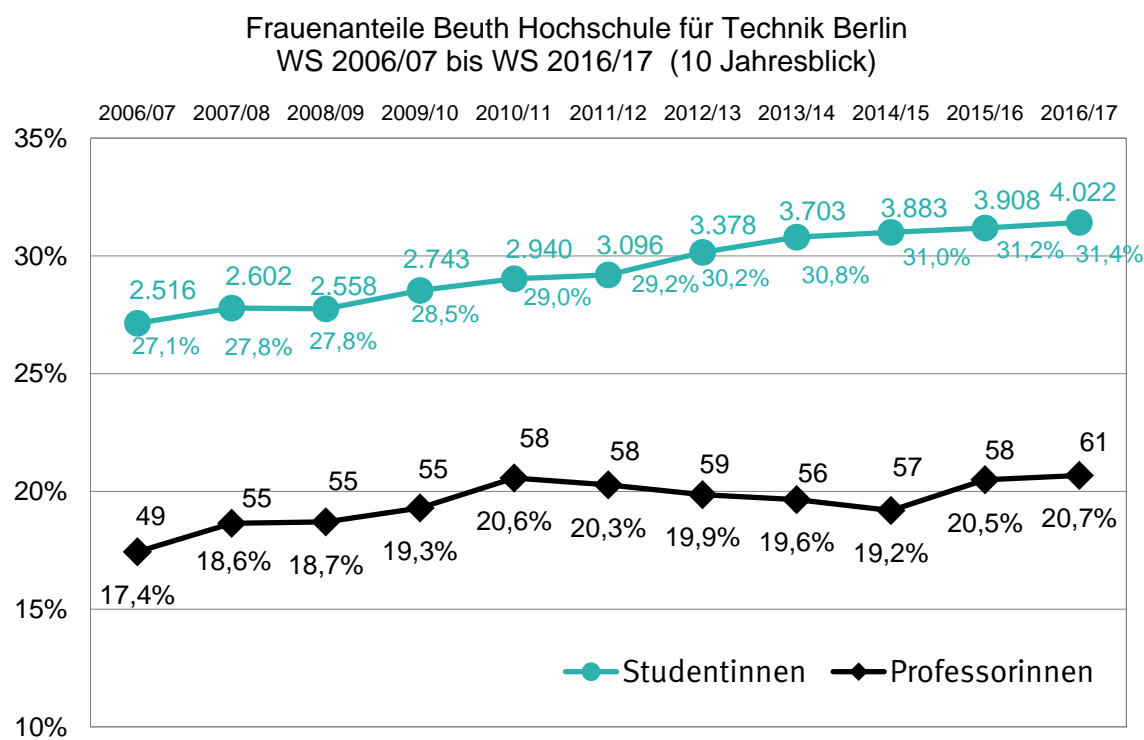
I. Ziele und Aufbau des Berichts

Die zentrale Frauenbeauftragte berichtet in regelmäßigen Abständen über ihre Tätigkeit und über den Stand der Gleichstellung der Geschlechter. Da die Handlungsfelder und Gleichstellungsinstrumente inzwischen so ausdifferenziert sind, wird davon abgesehen, alle Themen in einem Bericht zu behandeln.

Es werden daher folgende Schwerpunktsetzungen vorgenommen:

- Bericht zum Stand der Gleichstellung – Aufbau eines Berichtswesens
- Bericht zum Stand der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes (2015)– Perspektiven der Weiterentwicklung
- 26 Jahre institutionelle Frauenförderung

Dieser Bericht I konzentriert sich darauf, die Statistiken, die derzeit zur Verfügung stehen, auszuwerten und daraus abzuleiten, was für ein zukünftiges Berichtswesen zur Gleichstellung der Geschlechter notwendig ist.



Stand Dezember 2016

Abbildung 2: Studentinnen und Professorinnen 2006/07-2016/17,
Quelle: Personalverwaltung

II. Ist-Analyse nach Zielgruppen

Jede Zielgruppe wird aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten eingehend analysiert. Es werden Hinweise zum weiteren Ausbau des Berichtswesens gegeben. Daran schließt sich der Bericht über Aktivitäten im jeweiligen Segment an.

1. Schülerinnen und Studieninteressentinnen

Als Hochschule mit klarem MINT-Profil stellt sich die Frage, wie groß der Pool an potenziell Interessierten oder auch Begabten ist.

Eine leicht zugängliche Datenquelle stellt die Leistungskurswahl der Schülerinnen und Schüler des Landes Berlin dar, die allerdings nur einen Teil der Studienanfängerinnen stellen.² Die Wahl der Leistungskurse erfolgt u.a. nach Neigung, wo ein geringer Lernaufwand vermutet wird oder bereits Erfolgserlebnisse im Unterricht erzielt wurden. Ferner ist es vom vorhandenen Fach-Angebot der Schule abhängig. Die Schülerinnen und Schüler können nur aus einem begrenzten Angebot auswählen, da es gerade in den „technisch-naturwissenschaftlichen“ Fächern an Fachkräften mangelnd. Bei der Studienwahlentscheidung wird neben dem Elternhaus den Lehrkräften ein großer Einfluss unterstellt.

Die Tabellen, die die beliebtesten Fächer nach Geschlecht in eine Reihenfolge bringen, zeigen, dass die Wahl der Leistungskurse bereits geschlechtsspezifisch ist (Vgl. Tabelle 2). Ganz besonders deutlich zeigt dies das Fach Informatik (Vgl. Tabelle 4). Mathematik als Schlüsselfach in den Ingenieurwissenschaften ist bei Männern unter den ersten beiden Plätzen zu finden, bei Frauen rangieren Kunst, Englisch, Deutsch und Biologie sehr weit vorne. Dennoch ist der „Pool“ an Frauen mit einem Interesse im Fach Mathematik im Vergleich zu Informatik relativ groß.

Leistungskurskombination Jungen				
Land Berlin Allgemeinbildende Schulen nach Jahr und Fällen				
Ranking	Schuljahr 2015/16		Schuljahr 2014/15	
1	Mathematik Physik	988	Geografie Englisch	922
2	Geografie Englisch	950	Mathematik Physik	905
3	Geschichte Englisch	814	Biologie Geografie	662
4	Biologie Geografie	751	Englisch Politikwissenschaft	608
5	Englisch Politikwissenschaft	682	Biologie Englisch	463
6	Biologie Englisch	535	Mathematik Englisch	454
7	Kunst Englisch	512		
			Kunst Englisch	454

Abbildung 3: Leistungskurswahl Jungen,
Quelle: Blickpunkt Schule, Schuljahr 2014/15 und 2015/16 (SenBildJugWiss)

² Hinweis zu Befragung der Erstsemesterumfrage durch das Referat QM: Zusammensetzung der antwortenden Studierenden. 72,7% haben ihren Hochschulzugang in Berlin oder Brandenburg erworben. (70,6% W von 626)

Leistungskurskombination Mädchen				
Land Berlin Allgemeinbildende Schulen nach Jahr und Fächern				
Ranking	Schuljahr 2015/16		Schuljahr 2014/15	
1	Englisch Kunst	1770	Englisch Kunst	1644
2	Deutsch Kunst	1306	Deutsch Kunst	1192
3	Biologie Kunst	1186	Biologie Kunst	1020
4	Biologie Englisch	1032	Deutsch Englisch	1011
5	Deutsch Englisch	1028	Biologie Englisch	947
6	Englisch Geographie	649	Englisch Geographie	663
7	Biologie Deutsch	609	Deutsch Geschichte	537

Abbildung 4: Leistungskurswahl Mädchen,
Quelle: Blickpunkt Schule, Schuljahr 2014/15 und 2015/16

Über die Wahl der Leistungskurse erfolgt biografisch betrachtet sehr früh eine geschlechtsspezifische Festlegung auf Themenschwerpunkte. Die Hochschule muss sich daher bei ihren Aktivitäten mit Schulen und Studieninteressentinnen fragen, ob sie diese Unterschiede in ausreichendem Maße berücksichtigt.

Es zeigt sich, dass die Werbung um Talente bereits vor der Entscheidung für bestimmte Leistungskurse ansetzen sollte, da die Festlegung von Frauen auf nichttechnische Inhalte sehr früh einsetzt. Maßnahmen die in der Sekundarstufe /im Abitur ansetzen, greifen bereits auf den verkleinerten Pool von Frauen zurück. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass es in einigen Fächern einen Fachkräftemangel an schulischen Lehrkräften gibt oder bestimmte technische Disziplinen gar kein schulisches Pendant haben. Mathematik als Kernkompetenz in den Ingenieurwissenschaften bietet ein gewisses Potential, Frauen für ein MINT-Studium anzuwerben.

Land Berlin Schuljahr 2015/16		Land Berlin Schuljahr 2014/15	
Informatik als Leistungskurs			
W	M	W	M
26	427	45	388
Mathematik als Leistungskurs			
W	M	W	M
2073	3348	1851	3124

Abbildung 5: Leistungskurse Informatik und Mathematik,
Quelle: BlickpunktSchule

Empfehlungen:

Da viele Hochschulen im Bereich Schülerinnen und Schüler bereits attraktive Angebote aufgebaut haben, ist die Konkurrenz um Studentinnen groß.³ Bei der Weiterentwicklung von Maßnahmen ist dies zu berücksichtigen. Die Arbeit erfolgt in der Regel an der Schnittstelle Schule/ Hochschule, und ein gutes Angebot ist eines, von dem die Lehrkräfte an den Schulen ebenfalls profitieren:

- Angebote sollten auf ganze Klassen ausgerichtet sein, und die monoedukativen alternativen Lernformen gegenüber Lehrerinnen und Lehrern vermarktet werden
- Angebote müssen für die Schulen/Lehrkräfte planbar sein und in die Curricula passen
- Technische Inhalte sollten mit deren aktueller gesellschaftlicher Relevanz und mit kreativen Anteilen verbunden und kommuniziert werden

³ Vgl. Spurensuche! Entscheidungskriterien für Natur- und Ingenieurwissenschaften und mögliche Ursachen für frühe Studienabbrüche von Frauen und Männern an TU9-Universitäten. TUM Gender- und Diversity-Studies Bd. 1. Susanne Ihsen, Ester Ava Höhle, Dominik Baldin. Berlin 2013. Dort auch Empfehlungen zum gendersensiblen Öffentlichkeitsauftritt.

Da die Beuth Hochschule in einem Umfeld steht, in dem viele Menschen mit Migrationsgeschichte leben und ein Studium an dieser Hochschule aufnehmen⁴, ist zu prüfen, inwieweit Eltern in die Studienorientierung eingebunden werden und ob die vorhandenen Angebote kultursensibel sind. Die Beuth Hochschule hat eine lange Tradition mit Projekten⁵, die sich auf das Themenfeld ‚Mädchen-Technik‘ beziehen. Es sollte geprüft werden, ob mehr Ressourcen in dieses Handlungsfeld investiert werden können. Die Konzentration auf die Qualität der Angebote, die die Beuth vornimmt, ist nach wie vor richtig: Wir ermöglichen Schülerinnen bisher in den Laboren den Aufbau eines technischen Selbstkonzeptes, da sie konkrete technische Aufgaben unter Anleitung selbst erledigen und nicht nur Technik „vorgeführt“ bekommen. Ferner sollte bei der Entwicklung von neuen Studienangeboten frühzeitig reflektiert werden, inwieweit sie auf ein Interesse bei allen Geschlechtern treffen. Dies ist im Moment nicht systematisch genug etabliert.⁶ Über die Frauenförderpläne bzw. die regelmäßigen Klausurtermine mit den Dekaninnen und Dekanen wäre dies leicht möglich und könnte konkreter als bisher ausgeführt werden. Unter Umständen sollte hier ein externes Beratungsangebot bereitgestellt werden bzw. auf die vorhandene Expertise z.B. im Gender- und Technikzentrum (GuTZ) systematisch verwiesen werden.

2. Studentinnen

Im WS 1992/93 zählte die Beuth 8.123 Studierende mit einem Frauenanteil von 20,7 %. Im WS 16/17 hatte die Hochschule 12.799 Studierende mit 4.022 Studentinnen, was einem Frauenanteil von 31,4 % entspricht. Allerdings stieg der Anteil der Studentinnen in den letzten Jahren nur unwesentlich (2010/11 waren es bereits 29 %). Der Anteil der Studentinnen insgesamt an der Beuth von 31 % übertrifft den bundesweiten Durchschnitt in technischen und ingenieurwissenschaftlichen Fächern. (S. Vergleichszahlen Abb. 6)

Studentinnen in MINT-Fächern	WS 2014/15			WS 2015/16		
	insges.	W	W%	insges.	W	W%
Mathematik, Naturwissenschaften	307.317	144.825	47%	309.194	145.550	47%
Ingenieurwissenschaften	728.524	157.357	22%	748.933	166.020	22%
Elektrotechnik	85.462	9.849	12%	85.570	10.545	12%
Informatik	183.116	35.682	19%	195.279	39.482	20%

Abbildung 6: Vergleichszahlen Studierende in MINT nach Geschlecht, Quelle: Destatis

Der Tabelle unten (Abb. 7) ist zu entnehmen, dass die Verteilung über die Fachbereiche differiert und eine Betrachtung der einzelnen Studiengänge notwendig macht. Die Zahlen zeigen, dass insbesondere in den Fachbereichen VII und VIII verstärkt Gleichstellungsmaßnahmen anzusetzen sind, da die 20% Marke deutlich unterschritten ist. Fachbereiche II, IV und V haben hingegen Frauenanteile, die die 50% anstreben oder bereits erreicht haben.

⁴ Vgl. Erstsemesterumfrage, durchgeführt vom Qualitätsmanagement (QM)

⁵ Mädchen-Technik-Tag seit 1992, Schnupperstudium, Film und Broschüren für Studentinnen usw.

⁶ Die KSL fragt dies inzwischen (SoSe 2018) ab, aber diese Frage muss bereits in die Konzeptionsphase der Studiengänge einbezogen werden.

2.1 Studentinnen nach Fachbereichen

Studierende im WS 2015/16 und WS 2016/17 nach Geschlecht und Fachbereich								
	WS 2015/16				WS 2016/17			
	w	m	alle	w%	w	m	alle	w%
Fernstudieninstitut (FSI)	160	398	558	29%	149	405	554	27%
Fachbereich I - Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften	669	1.179	1.848	36%	667	1182	1849	36%
Fachbereich II - Mathematik - Physik - Chemie	352	471	823	43%	347	488	835	42%
Fachbereich III - Bauingenieur- und Geoinformationswesen	443	993	1436	31%	446	998	1444	31%
Fachbereich IV - Architektur und Gebäudetechnik	569	708	1.277	45%	567	713	1280	44%
Fachbereich V - Life Sciences and Technology	680	670	1.350	50%	787	810	1597	49%
Fachbereich VI - Informatik und Medien	523	1482	2.005	26%	563	1501	2064	27%
Fachbereich VII - Elektrotechnik - Mechatronik - Optometrie	230	1071	1.319	18%	211	1090	1301	16%
Fachbereich VIII - Maschinenbau, Veranstaltungstechnik, Verfahrenstechnik	277	1616	1.893	15%	285	1590	1876	15%

Abbildung 7: Studierende nach Geschlecht und Fachbereich, Quelle: Studienverwaltung

Für den Grad der Geschlechtersegregation (Ungleichverteilung) können wir auf eine bereits bestehende Klassifikation zurückgreifen: Beträgt der Frauenanteil in einem Fachbereich weniger als 40%, gilt dieser als männerdominiert, beträgt der Frauenanteil in einem Fachbereich mehr als 60% gilt dieser als frauendominiert. Beträgt der Frauenanteil zwischen 40 und 60% kann dieser Fachbereich der integrierten Fächergruppe zugeordnet werden.⁷

Bei einigen männerdominierten Studiengängen ist ein sehr niedriger Frauenanteil zu verzeichnen, so dass wir von einem „Token“-Effekt ausgehen müssen.⁸

An der Hochschule gibt es eine ganze Reihe von Studiengängen, in denen Studentinnen in der Minderheit sind, hingegen gibt es keinen einzigen Studiengang in dem das für Studenten zutreffen würde (Vgl. Abb 8, Tabellen mit den beliebtesten Studienfächern nach Geschlecht).

Werden hingegen 23-25% Frauenanteile erreicht, werden diese als Gruppe wahrgenommen. Bei den bei Frauen beliebten Studiengängen ist der Anteil der Männer immer noch so hoch, dass sie als Gruppe erkennbar bleiben.

⁷ Die geschlechtsspezifische Studienfachwahl und ihre Folgen für die Karriereentwicklung. Susanne Falk, Fabien Kratz, Christina Müller, München 2014, S. 11 mit Verweis auf Leuze und Strauß (2009).

⁸ Falk (2014) S. 7ff. „Nach dem organisationssoziologischen Token-Ansatz von Kanter (1977) kommt dem Verhältnis von Mehr- und Minderheiten in einer Organisation Bedeutung für die Karrieren zu. Liegt der Anteil einer Gruppe unter 15%, dann kommt ihr der Status eines Token (Gezeichneten) zu. Dieser Minderheitenstatus kann dazu führen, dass Frauen einer höheren sozialen Kontrolle ausgesetzt sind und aus informellen Arbeitsprozessen ausgeschlossen werden, wodurch sie niedrigere Karrierechancen haben als die Angehörigen der Mehrheit.“

Beliebteste und unbeliebteste Studienfächer bei Frauen an der Beuth Hochschule

Studiengang	Studierende	W %
Augenoptik/Optomietrie Bachelor	139	76%
Biotechnologie Bachelor	390	55%
Druck- und Medientechnik - Bachelor	325	54%
Architektur Bachelor	609	54%
Betriebswirtschaftslehre Bachelor	490	52%
Lebensmitteltechnologie Bachelor	271	48%
Verpackungstechnik / Packaging Technology - Bachelor	175	47%
Landschaftsarchitektur Bachelor	240	44%
Physikalische Technik – Medizinphysik Bachelor	277	44%
Pharma- und Chemietechnik Bachelor	189	42%

Abbildung 8: Beliebteste Studienfächer BA bei Studentinnen WS 16/17 nach %, Quelle: Studienverwaltung

Studiengang	Studierende	W%
Maschinenbau Bachelor	639	8%
Elektrotechnik - Y Bachelor	555	8%
Maschinenbau - Erneuerbare Energien Bachelor	27	7%
Technische Informatik - Embedded Systems - Bachelor	461	7%
Veranstaltungstechnik und -management Ba	172	7%
Mechatronik Bachelor	240	5%
Elektrotechnik Bachelor	24	4%
Elektronik und Kommunikationssysteme Bachelor	25	4%
Maschinenbau-Produktionstechnik Bachelor	25	4%
Maschinenbau-Konstruktionstechnik Bachelor	32	0%

Abbildung 9: Beliebteste Studienfächer BA bei Studenten WS 16/17 nach %, Quelle: Studienverwaltung

Alle in Abbildung 9 genannten Studienfächer haben Frauenförderbedarf.

2.2 Studiengänge nach Geschlecht getrennt nach BA und MA Gesamtgrafik

Studierende in Master-Studiengängen Prozentanteile Frauen WS 2016/17				
Studiengang	Studierende	W	M	W %
Lebensmitteltechnologie Master	30	22	8	73,33
Druck- und Medientechnik Master	66	47	19	71,21
Biotechnologie Master	103	71	32	68,93
Augenoptik / Optometrie Master	36	24	12	66,67
Architektur Master	260	158	102	60,77
Management und Consulting Master	134	75	59	55,97
Verpackungstechnik / Packaging Technology Master	45	24	21	53,33
Urbanes Pflanzen- und Freiraummanagement Master	66	32	34	48,48
Mathematik - Computational Engineering Master	40	17	23	42,50
Geodatenerfassung und -visualisierung Master	24	10	14	41,67

Abbildung 10: Studierende in Master-Studiengängen nach Geschlecht WS 2016/17; Quelle Studienverwaltung

Studiengang	Studierende	W%
Wirtschaftsingenieurwesen / Maschinenbau Master	138	23,91
Online Medieninformatik Master	72	23,61
Maschinenbau-Produktionssysteme Master	57	17,54
Verfahrenstechnik Master	58	17,24
Kommunikations- und Informationstechnik Master	73	16,44
Gebäudetechnik und Energiemanagement Master	90	15,56
Maschinenbau - Erneuerbare Energien Master	50	14,00
Energie- und Automatisierungssysteme Master	101	5,94
Maschinenbau - Konstruktionstechnik Master	98	4,08
Mechatronik Master	101	3,96
Technische Informatik - Embedded Systems Master	97	3,09

Abbildung 11: Masterstudiengänge nach Geschlecht in Prozent WS 2016/17,
Quelle: Studienverwaltung

Frauen sind in einem Drittel aller Studienfächer unter 20% vertreten. Besonders in diesem Drittel sollte mit geeigneten Mitteln überprüft werden, weshalb diese Studienangebote für Frauen unattraktiv erscheinen. Sind die Studieninhalte ausreichend in einem Gesamtkontext und in einem gesellschaftlichen Rahmen eingebettet (insbesondere in technischen Disziplinen)? D. h.: Wird bei der Darstellung der Berufspraxis ausreichend berücksichtigt, dass die Rollenvorbilder noch ein Leben neben dem Beruf haben? Sind die Technikanteile im Studium mit Männlichkeitsvorstellungen verknüpft?⁹

Empfehlung

Neue Studiengänge sollten von Beginn an auf alle Geschlechter „ausgerichtet“ werden. Traditionelle Ingenieursfächer zu reformieren ist aufwendig. Alle Aktivitäten, die auf eine Verbesserung oder Veränderung der Studiengänge abzielen, sollten von Beginn an auf ihre Geschlechterperspektive hin überprüft werden.

Aus Gleichstellungssicht scheint ein Orientierungsstudium geeignet, vielseitig interessierte Abiturientinnen für das Studium einer Ingenieurwissenschaft an der Beuth Hochschule zu gewinnen. Eine weitere Strategie könnte sein, insbesondere Studienwechslerinnen, z.B. aus der Mathematik gezielt anzusprechen.

Im Rahmen eines Berichtswesens müsste der gesamte Studienverlauf betrachtet und insbesondere der Prüfungserfolg sowie die Anzahl von Absolventinnen und Absolventen reflektiert werden. Es empfiehlt sich, dies in den Frauenförderplänen zu verankern.

Technische Studiengänge sollten immer einen klar erkennbaren gesellschaftlichen Bezug bekommen, der mit den technisch-fachlichen Inhalten verknüpft ist. Ein Studium Generale ist nicht ausreichend, um Fächer wie z.B. Elektrotechnik oder Mechatronik für einen größeren Kreis potentieller Studentinnen interessant zu machen. Die am Fachbereich I angesiedelte Professur für Soziologie wäre bei einer Wiederbesetzung geeignet, diese bewusst auf die in den Ingenieurwissenschaften benötigten Schlüsselkompetenzen, wie Gender- und Diversität, Technikfolgeabschätzung bzw. ethische Fragen der Techniknutzung oder ähnliches auszurichten und damit curricular fest in den Studienordnungen der Fachbereiche III, VI, VII, VIII zu verankern.

⁹ Von der Medieninformatik wird an der Beuth z.B. als „Mädcheninformatik“ gesprochen, macht das die Technische Informatik zur „Jungsinformatik“?

Absolventinnen

Statistik der Absolventinnen (WS 2016/17)			
Studiengang	Gesamt	davon Frauen	in Prozent
Fachbereich FSI - Fernstudieninstitut	61	18	30%
Fachbereich I - Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften	159	63	40%
Fachbereich II - Mathematik - Physik - Chemie	89	32	36%
Fachbereich III - Bauingenieur- und Geoinformationswesen	132	49	37%
Fachbereich IV - Architektur und Gebäudetechnik	167	83	50%
Fachbereich V - Life Science and Technology	138	86	62%
Fachbereich VI - Informatik und Medien	156	50	32%
Fachbereich VII - Elektrotechnik - Mechatronik - Optometrie	143	29	20%
Fachbereich VIII - Maschinenbau, Veranstaltungstechnik, Verfahrenstechnik	181	31	17%
Gesamtsumme	1226	441	36%

Abbildung 12: Absolventinnen nach Geschlecht in Prozent WS 2016/17, Quelle Studienverwaltung

3. Studentische Beschäftigte

Studentische Beschäftigte (SHK) unterstützen den Lehrbetrieb in den Laboren, teilweise werden sie auch in der Beratung und bei verwaltungstechnischen Dienstleistungen eingesetzt. Wer als SHK arbeitet, erhält sehr gute Einblicke in den Betrieb der Hochschule, daher kommt diesen Tätigkeiten enorme Bedeutung in der späteren beruflichen Karriereorientierung und -entwicklung zu. Mindestvertragslaufzeit für SHK-Stellen, die Lehre und Labore unterstützen sind an der Beuth Hochschule drei Monate à 10 Stunden. Die hier genannten Zahlen sind daher als Momentaufnahme zu verstehen. Sie werden dennoch genannt, da auch über die kurzfristigen Verträge ein Einblick in die Tätigkeitsfelder der Hochschule gewährt wird.

Ein Teil der Stellen wird ausgeschrieben und im Netz veröffentlicht. Inwieweit eine Personalauswahl erfolgt oder aber die gezielte Ansprache von Personen in den Lehrveranstaltungen, scheint zu differieren und ist nicht systematisch festzustellen. Über eine Webseite könnten alle Stellen ohne großen Aufwand öffentlich ausgeschrieben werden. Der Einstellungsantrag erfolgt unter der schriftlichen Beteiligung der Frauenbeauftragten, Der Prozess der Auswahl ist dabei nicht nachvollziehbar, da der Antrag keine Dokumentation der Auswahl enthält.

Im SoSe 2018 wurde ein studentischer Personalrat gebildet.

Studentische Beschäftigte (WS 2015/16)				
Fachbereich	W	M	W %	Zum Vergleich: Studentinnenanteil WS 2015/16 in %
I	7	7	50%	36%
II	5	9	36%	43%
III	1	13	7%	31%
IV	16	12	57%	45%
V	17	6	74%	50%
VI	8	25	24%	36%
VII	4	7	36%	18%
VIII	3	12	20%	15%

Abbildung 13: SHK nach Geschlecht und FB, einfache Berücksichtigung bei Mehrfachbeschäftigung, Quelle: Abt. I

Der Vergleich mit den prozentualen Anteilen der Studentinnen zeigt, dass die Repräsentanz von Frauen bei den studentischen Hilfskräften in einigen Fachbereichen deutlich darüber liegt.

Empfehlung

Zukünftig sollte für das Berichtswesen und die Frauenförderpläne eine Verabredung erfolgen, welche Größen (Stundenumfang, Personen, usw.) die Hochschule wann messen will, und wer diese Daten zur Verfügung stellt, um eine vergleichbare Datenbasis zur Beobachtung von Entwicklungen zu erhalten. Als Stichtag für eine jährliche Erhebung wäre der 01.12. anzusetzen.

4. Promovendinnen

Promotionsförderung

Absolventinnen und Absolventen mit Hochschulabschluss steht die Aufnahme einer Promotion an einer Universität formal offen.

Mit Ablauf des Jahres 2015 ist die Finanzierung von Promotionsstipendien für Frauen aus dem Berliner Programm Chancengleichheit für Frauen (BCP) im Rahmen des Hypatia-Programms nicht mehr möglich.

Im Bereich Forschungsförderung gewährt die Hochschule seit 2014 einige wenige Promotionsstipendien. Die Geschlechterquote dieses Förderinstruments ist über den Verlauf von drei Jahren ausgeglichen.

Jahr	Bewerbungen			Vergebene Stipendien		
	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
2014	6	5	1	3	3	0
2015	5	1	4	4	1	3
2016	1	0	1	1	0	1

Abbildung 14a: Promotionsstipendien nach Geschlecht,
Quelle: FO

Möchten Absolventinnen der Beuth Hochschule promovieren, benötigen sie eine Betreuungsperson an einer Universität. Mit der Technischen Universität Berlin (TUB) hat die Hochschule einen Kooperationsvertrag. Dennoch ist der Zugang zu einer Betreuung ohne Vermittlung durch eine andere Professorin bzw. einen anderen Professor mühsam.

Der weitere Ausbau eigener Fördermöglichkeiten zur Förderung weiblicher Talente erscheint unter diesem Blickpunkt notwendig.

Bei der Diskussion um die Gestaltung der Graduiertenförderung ist daher auf eine thematische Offenheit zu achten. Forschungsthemen sind nicht „geschlechterneutral“ wie die geschlechtsspezifische Studienfachwahl belegt und können schnell zu Ausschlussmechanismen führen. Förder- und Stellenzuschnitte müssen Unterbrechungen und Vereinbarkeit mit Familie ermöglichen.

Im WS 2017/18 ist die Richtlinie zur Vergabe der Promotionsstipendien dahingehend angepasst worden, dass mit den Stipendien die Eingangs- oder Abschlussphase gefördert wird¹⁰ und Unterbrechungen gemäß den Mutterschutzfristen des neuen Gesetzes berücksichtigt werden. Mit den an den Fachhochschulen neu einzurichtenden Qualifikationsstellen nach dem Hochschulvertrag entstehen daher neue Möglichkeiten den eigenen Nachwuchs gezielt zu fördern.

¹⁰ Link: <http://www.beuth-hochschule.de/promotionsstipendium/>

		Promotionen		
Laufende Verfahren				
gesamt		männlich	weiblich	W %
50		33	17	34

Abbildung 14b: Promotionen, laufend nach Geschlecht, *Quelle: FO*

Abgeschlossene Verfahren					
Jahr	gesamt	männlich	weiblich	W %	
2015	6	3	3	50%	
2016	10	7	3	30%	
2017	7	4	3	43%	

Abbildung 14c: Promotionen, abgeschlossen nach Geschlecht, *Quelle: Referat Forschung*

Empfehlung

Regelmäßig sollte im Berichtswesen die Promotionsquote nach Geschlecht reflektiert werden. Ab 2018 sind über den Hochschulvertrag zusätzliche Promotionsstellen der Hochschule zur Verfügung gestellt. (Diese sind in einem zweistufigen Verfahren nach Forschungsleistung über die Begutachtung in der Forschungskommission an Hochschullehrende schlussendlich durch Losentscheid zugeordnet worden.) Diese neue Stellenkategorie ist ebenfalls ins Berichtswesen der Hochschule aufzunehmen. Mit der am GuTZ angesiedelten und durch das BCP finanzierten Stelle Hochschulkarriere für FH-Absolventinnen¹¹ sind erste Schritte der Weiterentwicklung der Nachwuchsförderung möglich. Auf der Grundlage der Erfahrungen sollte Ende 2020 die Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses fest verankert werden.

5. Drittmittelbeschäftigte

Unter Drittmittelbeschäftigte fällt das Personal, welches auf der Grundlage eingeworbener Drittmittel beschäftigt werden kann.

Ihre Anzahl bezieht sich auf die Vollzeitäquivalente (VZÄs) in 2015: D.h., dass eine Person, die z.B. am 01.10.2015 mit 100% Arbeitszeit eingestellt wurde 0,25 VZÄ für 2015 entspricht. Drittmittel im Sinne der Hochschulfinanzierung umfassten 70,87 VZÄ bzw. 152 Personen, davon 55 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 35,18%.

Am 01.12.2017 hatten wir 82 Drittmittelbeschäftigte¹² (in der Definition der Hochschulstatistik, nicht des Arbeitsrechts, also ohne BCP und Qualitätsoffensive), darunter 29 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 35,36%.

Empfehlung

Im Rahmen des Personalmanagements empfiehlt sich eine Betrachtung des Verhältnisses von Dauer- zu Drittmittelstellen: Personal, welches in der Forschung tätig ist, stellt potenziellen Nachwuchs für eine Professur an unserer Hochschule dar und sollte in der Rekrutierungsstrategie und im Personalentwicklungskonzept berücksichtigt werden. Mit Nachwuchswissenschaftlerinnen sollten regelmäßig Planungsgespräche geführt werden, insbesondere sofern sie eine Familienpause einlegen möchten.

Interessant wäre es auch, diese Gruppe zusammen mit dem Dauerpersonal in den Laboren zu betrachten: Entstehen hier Teams, und wie sind diese beschaffen?

Beratungsangebote im GuTZ und bei der zF können bei der Weiterentwicklung des weiblichen Nachwuchses Unterstützung geben.

¹¹ Zur Projektbeschreibung und Kontaktangebot: <https://www.beuth-hochschule.de/3823/>

¹² Darin enthalten sind auch dauerhaft aus Mitteln Dritter Beschäftigte.

6. Lehrbeauftragte

Der praktischen Ausbildung kommt an der Hochschule enorme Bedeutung zu. Lehrbeauftragte ergänzen daher das Lehrangebot entscheidend. Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten konnte von 24% in 2013 auf 27% gesteigert werden (WS 2015: 591 Lehraufträge insgesamt, davon 160 Frauen, Quelle: VPF/BIS).

Empfehlung

Die Reflexion über Akquisewege der Lehrbeauftragten sowie Geschlechterrepräsentanz sollte im Zuge der Frauenförderpläne in den Fachbereichen erfolgen. Die Gewinnung von Lehrbeauftragten erfolgt auf sehr unterschiedlichen Wegen: Zwischen öffentlicher Ausschreibung und persönlicher Ansprache potenzieller Lehrbeauftragter liegt eine enorme Bandbreite, und die Transparenz von Auswahl und Vergabe scheint nicht immer gegeben, wie auch aus einer Versammlung der Lehrbeauftragten deutlich wurde. Da der Lehrauftrag nicht für alle im Nebenerwerb erfolgt, kommt diesem für Einzelne eine existenzielle Bedeutung zu. Deshalb sind auch mit dieser Gruppe Planungsgespräche z.B. über Karriereentwicklung sinnvoll.

Insbesondere Fachbereiche, die in drei Jahren Professuren besetzen können, sollten im Vorfeld gezielt berufungsfähige Frauen aus der Praxis gezielt für Lehraufträge anwerben, um potentielle Bewerberinnen rechtzeitig an die Hochschule zu binden.

7. Professuren und Berufungsverfahren

Die Verteilung auf die Fachbereiche weist eine Streuungsbreite des Frauenanteils unter den Professuren von 2,5% bis 31% auf (vgl. Graphik Abb. 14). Die minimale Steigerung des Frauenanteils auf 21,2% ist einer Reduktion der Gesamtzahl an Professuren in 2017 zu verdanken.

Bereich	2016				2017			
	M	W	Summe	W %	M	W	Summe	W %
FB I	24	9	33	27,3	26	11	37	29,7
FB II	27	11	38	28,9	24	11	35	31,4
FB III	28	3	31	9,7	29	3	32	9,4
FB IV	26	9	35	25,7	25	9	34	26,5
FB V	21	11	32	34,4	23	9	32	28,1
FB VI	35	8	43	18,6	32	8	40	20,0
FB VII	39	1	40	2,5	35	1	36	2,8
FB VIII	33	9	42	21,4	33	9	42	21,4
Präsidium	3	1	4	25,0	3	1	4	25,0
FSI	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
Summe	234	62	295	21,0	231	62	293	21,2

Abbildung 15: Professuren nach Geschlecht und FachbereichenQuelle Abt. IA

7.1. Berufungsmanagement

Die Gewinnung von Bewerberinnen (und Bewerbern) für eine Professur mit ausreichender Praxiserfahrung ist weiterhin eine komplexe Herausforderung: Der „wissenschaftliche Nachwuchs“ ist in der Regel keiner vorherigen beruflichen Beschäftigung an einer Fachhochschule nachgegangen und muss daher, anders als an Universitäten, die über Promotions- bzw. Post-Doc-Stellen möglichen professoralen Nachwuchs generieren, für das Berufungsverfahren neu gewonnen werden. Die fachliche Ausrichtung wie auch die Formulierung einer Ausschreibung für eine Professur ist maßgeblich entscheidend, ob überhaupt Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen auf eine Ausschreibung eingehen. Im Gegensatz zu Einrichtungen in der Industrie, freien Wirtschaft oder auch Universitäten müssen sich Hochschulen mit sehr niedrigen Leistungsbezügen im bundesweiten

Durchschnitt behaupten, und dennoch konkurrenzfähig und attraktiv für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber sein.

Unten stehende Tabelle setzt die Anzahl der Bewerberinnen ins Verhältnis zur Listenplatzierung. Da in den einzelnen Jahren deutliche Schwankungen zu verzeichnen sind, ist die Betrachtung im Zeitverlauf sinnvoll.

Analyse Statistiken Bewerberinnen und Listenplatzierung

Jahr	Bewerbungen W %	1. Listenplatz			2. Listenplatz			3. Listenplatz			Listenplätze gesamt		
		W	M	W %	W	M	W %	W	M	W %	W	M	W %
2010	14,5%	2	26	7,1%	3	18	14,3%	2	10	16,7%	7	54	11,5%
2011	20,8%	0	10	0,0%	1	6	14,3%	0	6	0,0%	1	22	4,3%
2012	14,8%	3	13	18,8%	1	11	8,3%	0	7	0,0%	4	31	11,4%
2013	23,6%	1	9	10,0%	0	8	0,0%	2	5	28,6%	3	22	12,0%
2014	24,0%	4	7	36,0%	0	11	0,0%	2	4	33,0%	6	22	21,4%
2015	22,0%	1	12	7,7%	1	17	5,6%	2	8	20,0%	4	37	9,8%
2016	25,9%	3	13	18,8%	4	11	26,7%	3	8	27,3%	10	32	24,0%
2017	26,8%	4	7	36,4	0	8	0,0%	1	5	16,7%	5	20	20,0%
Ges. 2010- 2017	21,0%	14	82	15,0%	9	66	12%	9	39	18,6%	25	145	14,7%

Abbildung 16: Frauenanteil Bewerberinnen und Listenplatzierungen,
Quelle: Präsidium, Berechnung ZF

Die Erstellung einer Liste dient dem Zweck, bei einer Absage kein neues, zeitaufwendiges Verfahren anzustrengen, sondern die nächstplatzierte Person zu berufen. Beim Vergleich der Tabelle der Listenplatzierungen mit der Tabelle der Ernennungen, fällt auf, dass Frauen nicht entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen eine Listenplatzierung erreichen. Im Durchschnitt sind 21% aller Bewerbungen von Frauen eingereicht worden, auf Listenplatz 1 waren durchschnittlich nur 15% Bewerberinnen platziert und auf Platz 2 sogar nur 12%.

Der Anteil derjenigen, die einen Ruf annehmen, ist dagegen wieder deutlich höher (Vgl. Tabelle Abb. 17) und entspricht mit 21% dem Anteil der Bewerberinnen.

Ernennung Professuren nach Jahr				
	W	M	gesamt	W%
2010	4	14	18	22%
2011	4	18	22	18%
2012	2	12	14	14%
2013	4	13	17	24%
2014	2	8	10	20%
2015	4	12	16	25%
2016	4	14	18	22%
2017	0	4	4	0%
Summe	24	95	119	21%

Abbildung 17: Ernennung Professuren nach Jahr und Geschlecht,
Quelle: Abt IA, Berechnung zF

Die platzierten Bewerberinnen scheinen also eher den Ruf anzunehmen, als die ausgewählten Bewerber.

Berufungsverfahren ohne bzw. mit wenigen Bewerberinnen			
Jahr	Verfahren insges.	davon keine Bewerberin	davon max. drei Bewerberinnen
2010	28	8	15
2011	10	2	4
2012	17	4	6
2013	10	1	3
2014	11	1	4
2015	25	5	8
2016	16	0	9
Summe	117	21	49

Abbildung 18: Berufungsverfahren ohne bzw. mit wenigen Bewerberinnen,
Quelle: Berechnung zF

Das Beratungsangebot der zentralen Frauenbeauftragten, das an jede ausgeschriebene Professur geknüpft ist, wird zunehmend von Stelleninteressentinnen in Anspruch genommen. Die Beratungen werden standardisiert und anonymisiert erfasst. 2017 wurden 17 Gespräche mit Wissenschaftlerinnen, die sich auf eine Professur an der Beuth HS bewerben wollen, durchgeführt und dokumentiert. 2018 bis Ende September 17 Beratungen.

Aus der Praxis lassen sich folgende Beobachtungen ableiten: Es wird von Bewerberinnen die Frage gestellt, ob es tatsächlich ein offenes Verfahren ist und sich eine Bewerbung lohnt. Im anschließenden Gespräch zeigt sich, dass insbesondere für Wissenschaftlerinnen in Umbruchsprozessen (Geburt von Kindern, Wohnortwechsel wegen des Partners, Antritt neuer Stelle in der Praxis) eine Bewerbung als erhebliche Belastung empfunden wird und daher in diesem Entscheidungsprozess (mehr) Fürsprache und Motivation benötigt wird.

Häufig gestellte Fragen sind:

- Wer wird mir im Bewerbungsprozess gegenüber sitzen (N 2017=10)?
- Wie stelle ich meine Praxiserfahrung nach § 100 BerIHG dar (N 2017 =10)?

Kinder werden als mögliche Hürde im Auswahlprozess thematisiert (N=8); drei haben explizit nach einer Teilzeitprofessur gefragt. Sechs der Wissenschaftlerinnen haben bereits einen Lehrauftrag an der Beuth Hochschule.

Empfehlung

Zukünftig muss in der Dokumentation der Berufungsverfahren detaillierter auf die Bewerberinnenlage eingegangen werden, um Rückschlüsse für kommende Verfahren ziehen zu können. Es wäre auch zu prüfen, inwieweit die Regelung des LGG § 6 (1)¹³ umgesetzt wird. Die Anwerbung von Wissenschaftlerinnen muss viel früher und systematisch erfolgen. Die Einrichtung einer/eines Referentin/ Referenten für Berufsangelegenheiten ist der richtige Schritt gemäß Entwicklungskonzept der Hochschule 2018, hier die Fachbereiche zu entlasten. Vor der Formulierung des Anforderungsprofils für eine Professur sollte bereits eine Datenbankrecherche erfolgen, um das Potential an Bewerberinnen im Vorfeld zu diskutieren. So könnten im Vorfeld inhaltliche Anpassungen vorgenommen werden, um den Bewerbungspool zu vergrößern. Mehrere Ausschreibungen vorzunehmen und das Ergebnis abzuwarten, ist ein zeitaufwändiges und wenig effizientes Verfahren.

8. Führungspositionen

Das Präsidium ist mit der Präsidentin und drei Vizepräsidenten besetzt. Von den vier zentralen Referaten im Präsidium (Qualitätsmanagement, Studium und Lehre, Öffentlichkeitsarbeit, Forschung)¹⁴ werden alle von einer Frau geleitet. Bei den Stabsstellen wird eine von einem Mann geleitet, bei den anderen Positionen ist nicht immer deutlich, ob es sich um Führungspositionen handelt, da ihnen nicht immer weiteres Personal zugeordnet ist (Quelle: www.beuth-hochschule.de/2052/)

Im April 2018 sind die Laborleitungen 64 Mal mit einem Professor und 16 Mal mit einer Professorin besetzt (Wahlamt, Quelle: Webseite Beuth).

Die Hochschulverwaltung untergliedert sich in drei Abteilungen, die von zwei Männern und einer Frau geleitet werden. Darunter gliedern sich in den Abteilungen mehrere Referate, von denen 9 von einer Frau und eines von einem Mann geleitet werden.

Sowohl die Bibliothek als auch der Hochschulsport als Zentraleinrichtung werden von einer Frau geleitet, das FSI von einem Mann, die Leitung des HRZ ist unbesetzt und wird kommissarisch von einem Mann übernommen.

Die Überrepräsentanz von Frauen in führenden Verwaltungspositionen ist vermutlich dem Umstand zu verdanken, dass die Festanstellung in der Verwaltung eine attraktive Karriereoption im Vergleich zur risikobehafteten wissenschaftlichen Weiterqualifikation darstellt.

¹³ LGG § 6 „(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind entweder alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.“

¹⁴ Quelle: <https://www.beuth-hochschule.de/2052/>

9. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)

Beamtinnen und Beamte

Ges	2016			2017			
	W	M	W%	ges	W	M	W%
9	5	4	55,6	8	5	3	62,5

Abbildung 19: Frauenanteil Beamtinnen MTV,
Quelle: Abt. I

Die Gruppe der Beamtinnen hat eine sehr kleine Fallzahl und Frauen sind überrepräsentiert.

Die Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung umfassen Beschäftigte in den Abteilungen der Verwaltung, den Zentraleinrichtungen und den Fachbereichen.

Die Gesamtzahlen zeigen ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis.¹⁵

MTV Frauenanteil zum Stichtag 01.12.								
	2016				2017			
	Ges.	W	M	W %	Ges.	W	M	W %
Gesamt	459	218	241	47,49	453	217	236	47,90
Unbefristet Vollzeit	254	105	149	41,34	270	118	152	43,70
Befristet Vollzeit	64	31	33	48,44	48	19	29	39,58
Unbefristet Teilzeit	83	57	26	68,67	85	59	26	69,41
Befristet Teilzeit	58	25	33	43,10	50	21	29	42,00

Abbildung 20: MTV befristet und unbefristet nach Voll- und Teilzeit,
Quelle: Abt. I

Den niedrigsten Frauenanteil weisen die unbefristeten Vollzeitstellen auf, wobei es hier eine positive Entwicklung von 41,3% (105 Frauen) nach 43,7% (118 Frauen) gibt. Da der Anteil von Frauen in befristeter Vollzeit gesunken ist von 48,4% auf 39,6%, könnte eine „Verlagerung“ stattgefunden haben.

Im Vergleich von 2016 mit 2017 zeigt sich deutlich, dass die Anzahl der befristet Tätigen gesunken ist und es einen leichten Aufwuchs bei den dauerhaft Beschäftigten in Vollzeit gab. Hier zeigt sich auch ein Anstieg des Frauenanteils.

Empfehlung

Die Tabelle zeigt weiterhin einen hohen Anteil von Frauen in unbefristeter Teilzeit (ca. 69%). Auf befristeten Teilzeitstellen ist der Frauenanteil deutlich geringer. Teilzeittätigkeiten bergen das Risiko der Altersarmut; sie sind auch ein Grund für den Gender Pay Gap.¹⁶ Daher wäre aus der Gleichstellungsperspektive notwendig, so wenig Teilzeitstellen wie möglich einzurichten und vor allem klare Verfahren zu haben, wie Frauen und Männer in Teilzeit auf eine Vollbeschäftigung gelangen können.¹⁷ Dies sollte im Frauenförderplan und im Personalentwicklungskonzept verankert werden.

¹⁵ Die Webseite präsentiert diese Zahlen nicht geschlechterdifferenziert (Quelle: <https://www.beuth-hochschule.de/23/>; Stand: Januar 2017).

¹⁶ Link: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html; <https://www.welt.de/wirtschaft/article174470397/Gender-Pay-Gap-Vielen-Frauen-droht-Altersarmut.html>

¹⁷ Die Darstellung des Altersarmutsrisikos und die ungleiche Verteilung über die Geschlechter, insbesondere bei verheirateten Frauen und Männern bildet sehr gut ab: Carsten Wippermann: Mitten im Leben. Wünsche und Lebenswirklichkeiten von Frauen zwischen 30 und 50 Jahren. Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren,

MTV Entgeltgruppe TV-L E 13

	2016				2017			
	gesamt	W	M	W %	gesamt	W	M	W %
E13 gesamt	83	34	49	40,96	71	31	40	43,66
E13 unbefristet, Vollzeit	11	4	7	36,36	6	3	3	50
E13 befristet, Vollzeit	32	11	21	34,38	26	8	18	30,77
E13 unbefristet, Teilzeit	10	9	1	90,00	11	9	2	81,82
E13 befristet, Teilzeit	30	10	20	33,33	28	11	17	39,29

Abbildung 21: MTV E 13 Stichtag 01.12., Quelle: Abt. I

Es lassen sich innerhalb dieser Tarifgruppe zwei Tätigkeitsbereiche ausdifferenzieren: Zum einen die Tätigkeiten in Laboren und in der Verwaltung. Ferner bildet sich im Verwaltungsbereich in stärkerem Maße der Bereich Wissenschaftsmanagement aus, der die Hochschulprozesse unterstützt und damit die Leitungsebenen an der Hochschule entlastet. Im Zuge der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung kommt dem Berichtswesen im Allgemeinen eine viel größere Bedeutung zu, und es bedarf professioneller Unterstützung. Diese Stellen setzen häufig einen Hochschulabschluss voraus und können je nach Aufgabengebiet mit bis zu E 13 vergütet werden.

Die Stellen in den Laboren sind unterschiedlich vergütet, da die Qualifikationsanforderungen in den Fächern differieren. Über die Vergütung lässt sich nicht ablesen, wo der Beschäftigungsort ist. Anhand des Stellenplans von 2015 ist allerdings ablesbar, dass ein Großteil der Laborstellen nach E 10 oder E 11 vergütet ist. Interessant ist daher der Vergleich der nach E 10 und E 11 vergüteten Stellen.

MTV Entgeltgruppe TV-L E 10

	2016				2017			
	gesamt	W	M	W %	gesamt	W	M	W %
E10 gesamt	61	30	31	49,18	59	28	31	47,46
E10 unbefristet, Vollzeit	38	16	22	42,11	39	16	23	41,03
E10 befristet, Vollzeit	7	5	2	71,43	3	1	2	33,33
E10 unbefristet, Teilzeit	13	8	5	61,54	14	9	5	64,29
E10 befristet, Teilzeit	3	1	2	33,33	3	2	1	66,67

Abbildung 22: MTV E 10 Stichtag 01.12., Quelle: Abt. I

Die Geschlechterrepräsentanz bei den E 10-Stellen ist nahezu ausgeglichen. Im Vergleich zwischen 2016 und 2017 ist ein leichtes Absinken des Frauenanteils von 49,18% auf 47,46% zu verzeichnen, da zwei Stellen weniger mit Frauen besetzt sind (von 61 auf 59 Stellen). Bei unbefristeten Teilzeitstellen liegt eine leichte Überrepräsentanz 64,20% zu von 61,54% in 2017 vor. Bei den befristeten Vollzeitstellen sind 4 weniger in 2017 besetzt als im Jahr 2016.

Frauen und Jugend. 2016. Insbesondere Kap. 5 Eigene Alterssicherung S. 55ff. und Schlussfolgerungen auf S. 68ff: „dass Männer mehrheitlich ein hohes Maß an Sicherheit bezüglich ihrer finanziellen Eigenständigkeit im weiteren Lebensverlauf haben, während für Frauen mehrheitlich ein hohes Maß an perspektivischer Unsicherheit und ökonomischer Abhängigkeit besteht: Sicher ist für Frauen in der Mitte des Lebens die potentielle finanzielle Unsicherheit.“

MTV Entgeltgruppe TV-L E 11

	2016				2017			
	gesamt	W	M	W %	gesamt	W	M	W %
E11 gesamt	106	26	80	24,83	105	25	80	23,81
E11 unbefristet, Vollzeit	71	10	61	14,08	78	14	64	17,90
E11 befristet, Vollzeit	5	4	1	80,00	1	0	1	0
E11 unbefristet, Teilzeit	21	9	12	42,86	21	9	12	42,90
E11 befristet, Teilzeit	9	3	6	33,33	5	2	3	40,00

Abbildung 23: MTV E 11 Stichtag 01.12., Quelle: Abt. I

Die Gruppe der nach E 11 vergüteten ist größer, und hier liegt eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen mit 24,83% bzw. 23,81% vor. Bei unbefristeten Teilzeitstellen ist die Geschlechterrepräsentanz mit einem Frauenanteil von nahezu 43% deutlich höher, bei den befristeten Vollzeitstellen ist der Frauenanteil auf null abgesunken bei sehr kleiner Fallzahl.

7.1. Labore in den Fachbereichen

2018 Labor-Personal nach Geschlecht			
FB	W	M	W%
I	0	2	0%
II	10	17	41%
III	4	14	22%
IV	6	13	32%
V	28	12	70%
VI	2	38	5%
VII	4	23	15%
VIII	9	32	22%

Abbildung 24: Personal im Labor Stichtag 01.04.2018, Quelle: Abt. I

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Laboren unterstützen die Lehre und stellen daher eine große und wichtige Gruppe unter den unbefristeten Beschäftigten dar. Nach Fachkulturen ist die Verteilung in den Fachbereichen daher sehr unterschiedlich. Neben Hochschullehrenden und Lehrbeauftragten sind dies weitere Rollenvorbilder, die die Studierenden an der Hochschule kennen lernen.

Empfehlung

Der Stellenplan für die Labore sollte zentral fortgeschrieben werden, damit eine eingehende Analyse zum Frauenförderbedarf vorgenommen werden kann.

Bei der Verteilung auf die Vergütungsgruppen E 11 und E 10 wäre darauf zu achten, dass sich keine weitere Geschlechtersegregation ausbildet, d.h. Frauen nicht verstärkt auf den niedriger vergüteten Positionen wiederzufinden sind. Weiter wäre in der Detailbetrachtung mit einzubeziehen, wie die Verteilung der Geschlechter auf Voll- und Teilzeitstellen aussieht. Die Besetzung von unbefristeten Teilzeitstellen ist problematisch, da sich mit zunehmendem Alter die Lebenskosten erhöhen und nach Veränderungen im Familienstand eine Teilzeittätigkeit nicht immer ausreicht, sich und u.U. Kinder selbstständig zu versorgen. Auch bergen Teilzeittätigkeiten ein enormes Risiko in Bezug auf Altersarmut („Rentenansprüche“).

In den Empfehlungen des Wissenschaftsrates wird geraten, die Beschäftigten in den Laboren in die Rekrutierungsstrategie auf Professuren der Hochschule mit einzubeziehen. Anhand der Zahlen lässt sich nicht ablesen, wer die erste Hürde auf diesem Weg, den Hochschulabschluss genommen hat. Für die gezielte Qualifikation wäre allerdings ihr Status in Bezug zur Unterstützung in der Lehre neu zu diskutieren. Da es sich um eine Gruppe von Dauerbeschäftigten handelt, empfehle ich diese

ausdrücklich in Schulungsangeboten zu berücksichtigen. Insbesondere Schulungen zu Kommunikation und Konfliktlösung (mit Genderbezug), interkultureller und Genderkompetenz wären aus meiner Sicht sinnvoll, da diese Handlungsfelder in Bezug auf eine Beteiligung in der Lehrpraxis wichtig sind.

In der Vergütungsgruppe E 11 ist ein deutlicher Förderbedarf anhand der Zahlen ablesbar, aber worin besteht der strukturelle Unterschied zwischen E 10 und E 11, der sich so deutlich auf das Geschlechterverhältnis auswirkt? Weshalb sind Frauen unterrepräsentiert?

Inwieweit ist ein Wechsel von Teilzeit in Vollzeit möglich und geregelt: Dies sollte in den Frauenförderplänen verankert werden. Die statistische Erfassung dieser Gruppe im Sinne der gesetzlichen Vorgaben des § 4 LGG (Frauenförderplan) ist u.a. aus datenschutzrechtlicher Perspektive schwierig, da die Personaldecke in den einzelnen Bereichen niedrig ausfällt und dadurch schneller Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind:

„(2) Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 innerhalb der jeweiligen Einrichtung oder Dienststelle gefördert werden kann. Dazu ist für jede einzelne Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind. Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- oder Lohngruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. Bei der Festlegung von Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklungsplanung).

Dabei sind insbesondere solche Stellen zu berücksichtigen, die voraussichtlich neu zu besetzen sind. Es ist festzulegen, wie viele Frauen an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die für die Besetzung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, förderlich sind.“

Der Stellenplan von 2015 zeigt, dass die Beschäftigten in den Laboren eine große Gruppe innerhalb der Hochschule darstellen, was für Personalentwicklungsmaßnahmen eine große Relevanz hat. Diese Zielgruppe kann und sollte deutlich adressiert werden. Da die Möglichkeiten in den Fachbereichen begrenzt sind (z.B. Vertretung bei Elternzeit), sollte es Ziel sein, zentrale und dezentrale Zuständigkeiten und Fördermöglichkeit klar zu definieren, um den Gleichstellungsauftrag an dieser Stelle umsetzen zu können.

Daher sollte geprüft werden, ob Regelungen in einem zentralen Frauenförderplan verankert werden können. Das Personal in den Laboren ist einzelnen Fachbereichen zugeordnet, die Bewertung der Stellen und die Zuteilung nach Vakanzen erfolgt zentralisiert. Die Stellensetzung nehmen hingegen die Laborleitungen vor: Wenn wir von einer Steuerungslogik ausgehen, ist deutlicher herauszuarbeiten, wer an welcher Stelle geeignet den Gleichstellungsauftrags im Hinblick auf Laborbeschäftigte umsetzen kann. Da Labormitarbeitende mit einem regelmäßigen Wechsel der Laborleitung konfrontiert sind, sollten hier Angebote zu Soft Skills bereitgestellt werden, die Themen wie Geschlecht, Konfliktfähigkeiten und familiengerechte Führung mitbeinhalten. Die Gruppe der Neuberufenen wären geeignet, um systematisch im Onboarding¹⁸ diese Kompetenzen zu vermitteln. Es wäre zu prüfen, inwieweit Stellenwechsel innerhalb der Hochschule möglich gemacht werden können und ob der Wechsel auf eine Drittmittelposition mit Rückkehrmöglichkeit strukturell als Maßnahme verankert werden kann.

Meine Empfehlung an die Hochschule lautet, ein Personalmanagement aufzubauen, welches über Frauenförder- und Personalentwicklungspläne sichtbar macht, wo in den nächsten 6 Jahren Personal besetzt werden wird und wo überhaupt Zugänge sind bzw. Zugänge für vorhandenes Personal geschaffen werden könnten.

¹⁸ Einführung des neuen Personals in den Arbeits- bzw. Einsatzbereich

7.2. Angestellte in den Fachbereichsverwaltungen

Die acht Fachbereichsverwaltungsleitungen werden nach E 9 vergütet: Sie sind mit 7 Frauen und einem Mann besetzt. Diese Leitungspositionen mit Schnittstellenproblematik sind damit in der Regel niedriger vergütet als eine Position in einem Labor (häufige Eingruppierung nach E 10 und E 11). Stellen unterhalb der Leitung in den Fachbereichsverwaltungen werden regelhaft nach E 5 bewertet. Die Tätigkeit in den Fachbereichsverwaltungen wurde in einem mehrjährigen Prozess einer differenzierten Betrachtung unterzogen. Ausgangspunkt war eine veraltete BAK (1979), die die Grundlage der Stellenbewertung darstellt und die z.B. Schreiben nach Diktat als Tätigkeit enthielt, was durch den Einsatz von Computern weitestgehend obsolet wurde. In mehreren Schritten wurde eine neue BAK erarbeitet. Regeleingruppierung der Mitarbeiterinnen einer verwaltenden Tätigkeit in den Fachbereichsverwaltungen bleibt an der Beuth Hochschule E 5. Das Bruttomonatsentgelt in E 5 mit der Erfahrungsstufe 1 beträgt 2291,51€ (Stufe 6 mit 2898,72€).

Die unten aufgeführten Tabellen zeigen das Gesamtpersonal gegliedert nach E 6 und E 5.

E6	2016				2017			
	gesamt	W	M	W %	gesamt	W	M	W %
alle	41	34	7	82,93	38	30	8	78,95
unbefristet, Vollzeit	26	19	7	73,08	27	19	8	70,37
befristet, Vollzeit	2	2	0	100,00	2	2	0	100,00
unbefristet, Teilzeit	10	10	0	100,00	8	8	0	100,00
befristet, Teilzeit	3	0	0	0,00	1	1	0	100,00

Abbildung 25: MTV Vergütungsgruppe E 6, Quelle Abt. I

E5	2016				2017			
	gesamt	W	M	W %	gesamt	W	M	W %
alle	26	22	4	84,62	25	21	4	84
unbefristet, Vollzeit	16	12	4	75,00	16	12	4	75
befristet, VZ	2	2		100,00				
unbefristet, Teilzeit	6	6		100,00	9	9	0	100
befristet, Teilzeit	2	2		100,00				

Abbildung 26: MTV Vergütungsgruppe E 5, Quelle: Ia

7.2.1. Exkurs Tag der Sekretärin – Wünsche und Wirklichkeiten

Das Format Frauenvollversammlung wurde am „Tag der Sekretärin“, am 27.04.2016 genutzt, um unabhängig von der Diskussion um die Stellenbewertungen in den BAKS den Alltag in diesem Teil der Hochschulverwaltung sichtbarer zu machen.

Der Veranstaltung ging eine anonymisierte Abfrage voraus. Die Mitarbeiterinnen in den Sekretariaten, vorrangig in den Fachbereichen, waren eingeladen, „Statements“ bzw. vorgegebene Sätze zu vervollständigen, um aus ihrer Sicht den Alltag und das Aufgabenfeld „einer Sekretärin“ bzw. Mitarbeiterin im Hochschulsekretariat darzustellen. Im Folgenden finden Sie alle eingegangenen Darstellungen. Der Wunsch nach Wertschätzung zieht sich wie ein roter Faden durch die Sätze. Gleichzeitig wird sehr deutlich, wie hoch die Serviceorientierung und wie vielfältig das Tätigkeitsprofil ist. Das Dilemma, kein klares Berufsprofil mit einheitlicher Berufsbezeichnung zu haben, zeigt sich an der kritischen Abgrenzung gegenüber der Bezeichnung „Sekretärin“. Im Folgenden wird dem Wunsch dieser Gruppe entsprochen, alle Äußerungen zu veröffentlichen.

„Ich bin Sekretärin, weil...“

- „Ich bin gar keine Sekretärin. Die Stelle war mit der Bezeichnung „Angestellte/r in der Verwaltung“ ausgeschrieben und darauf habe ich mich beworben. Zur Sekretärin wurde man dann hier gemacht... In den Fachbereichen z.B. gab es einen/eine Mitarbeiter/in (heute Fachbereichsverwaltungsleiter) und Sekretärinnen. Ich selbst sehe mich als Angestellte/Beschäftigte in der Verwaltung.“
- „ich keine Sekretärin bin. Ich bin Sachbearbeiterin. Ich bekomme alle Aufgaben, die die Vorgesetzten nicht haben wollen.“
- „ich gern systematisch und ordnend arbeite.“
- „ich gern schreibe und lese.“
- „ich gern mit Menschen zusammen arbeite.“
- „ich ein hilfsbereiter, diplomatischer und freundlicher Mensch bin.“
- „ich ein organisierter und strukturierter Mensch bin.“
- „ich eine geregelte Arbeitszeit habe.“
- „ich die Kenntnisse und Fähigkeiten in meinem Alltag anwenden kann.“
- „ich diesen Beruf in fast jeder Branche ausüben könnte.“
- „es ein Beruf ist, den man unter gegebenen Umständen bis zum Rentenalter ausüben könnte.“
- „der Berliner Arbeitsmarkt nicht mehr hergegeben hat.“
- „ich meine Kenntnisse aus andern Arbeitsplätzen in diesem Job mit einbringen kann.“
- „die Tätigkeiten vielfältig sind.“
- „Es gibt keinen Tag, der gleich ist.“
- „Die Aufgaben verändern sich und stagnieren nicht.“
- „die Arbeit sehr vielseitig und abwechslungsreich ist.“
- „Kontakt zu allen Mitarbeiter/innen und Zugehörigen des Fachbereichs.“

„Für mein Aufgabenfeld ist typisch, dass...“

- „ich Sekretariats- und Verwaltungstätigkeiten, Kommunikations- und Organisationsaufgaben übernehme“
- „ich nicht nur Kontakte mit direkten Kollegen und Vorgesetzten, sondern auch Studierenden, Lehrenden (darunter auch Lehrende in diversen Funktionen), Kollegen der verschiedenen Abteilungen der Zentralverwaltung und Referate, Stabstellen, Externe (Gäste, Betreuer Abschlussarbeiten oder Praxisphasen etc.) habe“
- „wir die erste Anlaufstelle für Informationen (siehe Handbuch für Studierende, Leitfaden für Lehrbeauftragte) sind“
- „wir mit Unterbrechungen während der Arbeit umgehen können“
- „von uns hohe Service- und Dienstleistungsorientierung erwartet wird“
- „viel kommuniziert wird“

- „ich ständig neuen Herausforderungen begegne, die mich aus der aktuellen Arbeit reißen“
- „ich höre: „machen Sie das bitte mal eben schnell“ – und dann sitze ich mindestens zwei Stunden daran“
- „ich als Sekretärin angesehen werde, jedoch keine Arbeiten dementsprechend in der BAK aufgeführt wurden. Angestellt wurde ich als Angestellte (zgl. Schreibkraft).“
- „viele denken, dass man über alles Bescheid weiß.“
- „man immer als erste Anlaufstelle gilt.“
- „die Aufgaben nicht richtig festgelegt wurden und viel Handlungsspielraum der Tätigkeiten entsteht.“
- „organisatorische Abläufe geplant werden, Auskünfte per Mail/Telefon, Postbearbeitung, Eingaben in BiS/Vinfo/Moodle, Vorbereitung und Ausgabe/Versand der Bachelor- und Masteraufgaben, Anschreiben aller Art, Organisation mündlicher Prüfungen, Protokollführung, Vorbereitung von Veranstaltungen/Besprechungen, Führen/Erstellen von Listen aller Art“
- „Sprechstunde für die Studierenden, Zuarbeiten für Dekan/Prodekan/Professoren und Lehrbeauftragte, Bachelor- und Masterabgaben entgegen zu nehmen, Terminkoordination, Aktenführung, Ablage, Annahme und Kontrolle von Anträgen.“
- „viel zu viel erwartet wird, für viel zu wenig Geld.“
- „ich von allen angesprochen werde, um für die verschiedenen Probleme eine Lösung zu finden.“
- „es großen Publikumsverkehr gibt, der die Stressbelastung erhöht und unter hohem Zeitdruck gearbeitet werden muss, mehrere Tätigkeiten müssen gleichzeitig ausgeübt werden.“
- „man wird ständig aus seinem Arbeits- und Gedankenprozess herausgerissen.“
- „Die typische Herausforderung ist, dass es keine typische Herausforderung gibt.“
- „ich selbständig arbeite, mitdenke, aufkläre, helfe, erinnere, übernehme, zuhöre, diplomatisch bin, beruhige, verträste usw.“

„Ich schätze an meiner Arbeit,...“

- „dass sie interessant und abwechslungsreich ist“
- „dass ich meine Berufserfahrung einbringen kann“
- „vor allem von Studierenden und Lehrbeauftragten erhält man Feedback und hat somit auch das Gefühl, dass die Arbeit sinngebend ist und wir zum „großen Ganzen“ beitragen“
- „dass ich meinen Arbeitsalltag selbst strukturieren kann“
- „dass ich immer wieder neuen Herausforderungen begegne“
- „dass ich jeden Tag etwas Neues lernen kann“
- „dass es Tage gibt, die nur aus monotoner und gleichförmiger Arbeit bestehen“
- „die flexible Arbeitszeit“
- „keine starke körperliche Arbeit“
- „den persönlichen Kontakt zu allen Statusgruppen (HL, LB, MTV, S)“
- „dass ich mich weitestgehend selbst organisieren kann. Ich lerne viel, was Vorteile für meine Tätigkeit hat. Es wird gemeinsam gearbeitet die anfallende Arbeit wird gerecht untereinander verteilt. Die Arbeit ist vielfältig und dadurch interessanter. (Man hat nicht jeden Tag den gleichen Ablauf.)“
- „dass ich Leistungen erbringen und selbständig sein kann. Ich bringe voran und erreiche etwas. Ferner schätze ich Teamfähigkeit, ein gutes Arbeitsklima und eine gute Zusammenarbeit.“

„Ich schätze an meiner Kollegin Sekretärin insbesondere...“

- „Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft, konzentrierte Arbeitsweise“
- „dass man sich auf sie verlassen kann“
- „dass sie meine Schwächen kennt, respektiert und wir uns ergänzen können.“
- „dass über alles geredet werden kann.“
- „Für Probleme werden gemeinsame Lösungen gesucht.“
- „Wenn ich mal nicht weiter weiß, kann ich mich immer an meine Kolleginnen wenden.“

- „dass sie immer gut gelaunt ist.“
- „dass sie kompetent ist und immer Antworten auf die vielen Fragen hat.“
- „dass sie eine liebenswerte Kollegin ist.“
- „dass sie hilfsbereit ist, zuhören kann und teamfähig ist. „

„Für meine Tätigkeit als Sekretärin wünsche ich mir...“

- „dass auch im Präsidium und in der Dienststelle erkannt wird, dass unsere Tätigkeit mindestens gründliche UND vielseitige Kenntnisse erfordert“
- „Wir beweisen neben fachlichen Kompetenzen tagtäglich Informations- und Sozialkompetenzen und sollten diese auch in der BAK anerkannt und letztendlich auch mal bezahlt bekommen“
- „dass auch wir über Änderungen, Reformen informiert werden („mitgenommen“ werden).“
- „Im Leitbild der Beuth HS wird die „Kollegialität und die Bereitschaft zu fairem, konstruktiven Miteinander“ angesprochen --- auch als Sekretärin oder Angestellte in der Verwaltung möchte ich dies wieder merken / empfinden können.“
- „dass der Begriff „Sekretärin“ nicht mehr so abgewertet wird.“
- „Eine Sekretärin kann eine Bürokauffrau, eine Kauffrau für Bürokommunikation, Wirtschaftskauffrau oder ein Facharbeiter für Schreibtechnik sein. Vor 25 Jahren, vor der IHK, musste man noch nur um sich Sekretärin nennen zu dürfen, eine Weiterbildung machen. Ich persönlich möchte nicht als Sekretärin bezeichnet werden, weil mir meine Mitmenschen klar gemacht haben, dass ich dann „nur eine Tippse“ bin, die Post stempelt und den ganzen Tag telefoniert.“
- „Was früher eine Sekretärin gemacht hat, hat mit dem, was eine Sekretärin heute macht, nicht mehr viel gemein. Die Aufgaben sind viel anspruchsvoller und vielfältiger geworden. Auch der Arbeitsaufwand hat sich verändert.“
- „Ich finde, dass meine Tätigkeit oft unterschätzt wird. Ich finde auch, dass meiner Berufsgruppe damit Unrecht getan wird. Ich wünsche mir mehr Akzeptanz, dafür was eine Sekretärin leistet und leisten kann.“
- „dass ich das Geld bekomme, dass ich für meine geleistete, geforderte Arbeit verdiene.“
- „dass die Arbeit anerkannt wird!“
- „Anerkennung, Motivation und eine gute Bezahlung.“
- „Ich wünsche mir, dass unsere Arbeit gewürdigt wird. Ich finde auch, dass man sich einfach nur vorstellen sollte, wie es ist, die Arbeit zu übernehmen, die wir tagtäglich verrichten.“

Empfehlung

Menschen in der Verwaltung erbringen Dienstleistungen, die in der Regel mit einer psychosozialen Belastung einhergehen: Die Mitarbeiterin in der Verwaltung setzt gegenüber den anderen Mitgliedern der Hochschule Sachverhalte um, die sie nicht selbst verantworten und die gegenüber anderen negative Reaktionen hervorrufen können. Sie sind die Schaltstellen zwischen unterschiedlichen Ebenen in der Verwaltung. Aus meiner Sicht trifft die oder der Beschäftigte in der Verwaltung auf einer Mikroebene tagtäglich Entscheidungen. Diese sollten daher regelmäßig Schulungs- und Reflexionsangebote durch die Hochschule erhalten, die dieser Belastungssituation Rechnung tragen: Z.B. „Führen“ von unten, Konfliktlösung und Umgang mit Machtverhältnissen usw. Insbesondere wenn die Studierendenzahlen weiter ansteigen sollten, empfehle ich eine Gesamtbetrachtung der Arbeitspakete in den Fachbereichsverwaltungen vorzunehmen und beginnend von der Leitungsebene die Profile bzw. Positionen aller Stellen neu zu definieren und zu bewerten.

Anhand der Prozessbeschreibungen sollte auch überprüft werden, ob die Schnittstellen zwischen zentraler und dezentraler Verwaltung deutlich genug definiert sind.

8. Repräsentanz in den Gremien

8.1. Akademischer Senat und Akademische Versammlung

Zentrale Gremien Wahlperiode 2015/16 und 2017/18								
	2015-2016				2017-2018			
	gesamt	M	W	W%	gesamt	M	W	W%
Akademischer Senat								
Professor*innen	10	8	2	20	10	7	3	30
Lehrbeauftragte	3	1	2	66,67	3	3	0	0
MTV	3	1	2	66,67	3	0	3	100
Studierende	3	3	0	0	3	1	2	66,67
gesamt	19	13	6	31,58	19	11	8	42,11
Akademische Versammlung								
Professor*innen	8	5	3	37,50	8	5	3	37,50
Lehrbeauftragte	4	2	2	50	4	3	1	25
MTV	4	3	1	25	4	2	2	50
Studierende	8	8	0	0	7	5	2	28,57
gesamt	24	18	6	25	23	15	8	34,78
Studierendenparlament								
gesamt	30	20	10	33,33	29	15	14	48,28

Abbildung 27: Frauenanteil in zentralen Gremien

8.2. In den Fachbereichen

	FBR-Wahlperiode 2016/17				FBR-Wahlperiode 2018/19			
	gesamt	M	W	W%	gesamt	M	W	W%
FB I								
Professor*innen	5	4	1	20,00	5	4	1	20,00
Lehrbeauftragte	1		1		1	1		
MTV	1		1		1		1	
Studierende	2		2		2		2	
gesamt	9	4	5	55,56	9	5	4	44,44
FB II								
Professor*innen	5	4	1	20,00	5	4	1	20,00
Lehrbeauftragte	1	1			1	1		
MTV	1	1	0		1		1	
Studierende	---				---			
gesamt	7	6	1	14,29	7	5	2	28,57
FB III								
Professor*innen	5	4	1	20,00	5	5	0	0,00

Lehrbeauftragte	1	1			---			
MTV	1	1			1	1		
Studierende	2	1	1		2			
gesamt	9	7	2	22,22				0,00
FB IV								
Professor*innen	5	4	1	20,00	5	4	1	20,00
Lehrbeauftragte	1	1			1	1		
MTV	1	1			1	1		
Studierende	2	1	1		2	1	1	
gesamt	9	7	2	22,22	9	7	2	22,22
FB V								
Professor*innen	5	3	2	40,00	5	4	1	20,00
Lehrbeauftragte	1	1			1	1		
MTV	1		1		1		1	
Studierende	2	0	2		2	1	1	
gesamt	9	4	5	55,56	9	6	3	33,33
FB VI								
Professor*innen	5	4	1	20,00	5	4	1	20,00
Lehrbeauftragte	1		1		1	1		
MTV	---	0	0		1	1		
	gesamt	M	W	W%	gesamt	M	W	W%
Studierende	2	0	2		2	1	1	
gesamt	8	4	4	50	9	7	2	22,22
FB VII								
Professor*innen	5	5		0	5	5		0
Lehrbeauftragte	1	1			1	1		
MTV	1	1			1	1		
Studierende	2	1	1 (Augenoptik)	50	2	1	1 (Augenoptik)	50
gesamt	9	8	1	11,11	9	8	1	11,11
FB VIII								
Professor*innen	5	5	0	0	5	4	1	20
Lehrbeauftragte	1	1			1	1		
MTV	1	0	1		1	1		
Studierende	2	1	1		2	1	1	
gesamt	9	7	2	22,22	9	7	2	22,22

Abbildung 28: Frauenanteil in Fachbereichsgremien

9. Frauenförderplan als Instrument

Gesetzliche Rahmenbestimmung und Zielsetzung

In den Frauenförderplänen werden die Frauenförderrichtlinien und das Gleichstellungskonzept der Beuth Hochschule umgesetzt. Ziel ist die messbare Gleichstellung der Geschlechter (quantitativ und qualitativ, z.B. Entgeltgleichheit). Gesetzlich verankerte Quote ist eine Repräsentanz von 50% auf allen Ebenen, bis dahin geben sich die Bereiche selbst Zielzahlen.

Mit den Zielvereinbarungen von 2018 ist die Verabschiedung von Frauenförderplänen zwischen Hochschul- und Fachbereichsleitung vereinbart worden.

Frauenförderpläne werden formuliert auf der gesetzlichen Grundlage von:

- **Landesgleichstellungsgesetz (LGG):**
<https://www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/>
- **Berliner Hochschulgesetz (BerHGG):**
<http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BE&psml=bsbeprod.psml&max=true>

Hochschulebene:

- **Grundordnung** (https://www.beuth-hochschule.de/fileadmin/oe/pressestelle/amtliche_mitteilung/2011/amtliche_mitteilung_20-2011.pdf)
- **Frauenförderrichtlinie (FFR):** https://www.beuth-hochschule.de/fileadmin/oe/frauen/Publikationen/FFRL-amtl_mit_4-2013.pdf
- **Satzung Gleichstellung der Geschlechter (GS):** https://www.beuth-hochschule.de/fileadmin/oe/frauen/Publikationen/amtliche_mitteilung_06-2014.pdf
- **Gleichstellungskonzept (GK):** <https://www.beuth-hochschule.de/3710/>
- Beschluss des Akademischen Senats zu Zielquoten (2015)

Darüber hinaus:

- **Die Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen (2015):**
http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/organisation/rechtlich/AGS_final_II.pdf
- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):**
<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

Grundstruktur des Prozesses und der Frauenförderpläne

Hinter Frauenförderplänen verbirgt sich ein fortlaufender Prozess nach dem Regelkreismodell:

1. Ist-Analyse (s. Anhang 1 und 2)
2. Definition von Zielen
3. Formulierung von Maßnahmen
4. Bericht über Grad der Zielerreichung mit aktueller Ist-Analyse
5. Fortschreibung

Aus der Ist-Analyse werden konkrete Ziele und Zielzahlen abgeleitet. Anhand der erreichten Repräsentanz von Frauen ergibt sich eine Priorisierung (z.B. bei unter 10% gibt es einen akuten Handlungsbedarf). Zum Erreichen der Ziel(zahlen) werden Maßnahmen verabredet.

Die Maßnahmen in den Frauenförderplänen müssen möglichst konkret formuliert werden, damit diese in die Umsetzung kommen: Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung umgesetzt wird.

Das heißt:

- Wer ist für die Umsetzung der Maßnahme verantwortlich (und entscheidungsbefugt)?
- Bis wann wird die Maßnahme umgesetzt, wann wird damit begonnen, in welchen Intervallen erfolgen z.B. Angebote?
- Was umfasst die Maßnahme, auf was zielt die Maßnahme ab und wann war die Maßnahme erfolgreich (quantitativ und/oder qualitativ).

- Welche Mittel stehen für die Umsetzung der Maßnahme zur Verfügung bzw. werden zur Verfügung gestellt?
- Wer dokumentiert die durchgeführte Maßnahme?

Zahlreiche Aspekte in den Frauenförderrichtlinien können nur zentral gesteuert und „bedient“ werden und sollten daher in einem zentralen Frauenförderplan umgesetzt werden.

Es sind darüber hinaus die vier Handlungsfelder im Gleichstellungskonzept zu berücksichtigen, aus denen sich häufig zentrale Maßnahmen ableiten lassen.

- Handlungsfeld 1 Lehre und Forschung
- Handlungsfeld 2 Nachwuchsförderung
- Handlungsfeld 3 Vereinbarkeit von Studium/ Arbeit und Familie
- Handlungsfeld 4 Gender- und diversitysensibles Personalmanagement

Empfehlung

Der Hochschulvertrag fordert ein Personalentwicklungskonzept bis 2019. Die Hochschule sollte diese Zielstellung nutzen, um parallel dazu einen zentralen Frauenförderplan aufzusetzen.

Darüber hinaus empfehle ich den Total -E-Quality-Award¹⁹ für 2019 anzustreben, da in der Selbstbewertung Entwicklungspotential steckt und die Hochschule sich so sichert, den Standard zu halten bzw. zu erreichen.

In einer Arbeitsgruppe sollte darüberhinaus koordiniert werden, wer welche Daten in welcher Weise regelmäßig den einzelnen Bereichen und der Interessensvertretung, z.B. in Form eines Datenblatts zur Verfügung stellt.

10. Fazit

Aus dem vorliegenden Bericht lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

- Dauerhafte Einrichtung einer Stelle zur Pflege der Schnittstelle Schule – Hochschule. Verstärkung der Angebotsstruktur für Schülerinnen (z.B. Schullabor) und Evaluation der Angebote: Integration der Ergebnisse in eine regelmäßige Kommunikationsstrategie innerhalb der Hochschule
- Einrichtung eines Orientierungsstudiums, Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags bei Konzeption und Durchführung
- Studienreformmaßnahmen für die Ingenieurstudiengänge: Integration gesellschaftlicher Themen und Inhalte in die Curricula
- Schulungsangebote für Lehrende und Gremienmitglieder zu Gender- und Diversitätskompetenzen
- Berichtswesen/ Frauenförderpläne: Was stellt die Hochschule wann zur Verfügung?
- Weibliche Drittmittelbeschäftigte in der Forschung als potenzieller Nachwuchs für Professuren: Planungsgespräche, Beratungsangebot zF und GuTZ
- Akquise von weiblichen Lehrbeauftragten in den Fachbereichen auch im Hinblick auf freierwerbende Professuren: Transparenz bei Auswahl- und Vergabeverfahren
- MTV insgesamt: Möglichst wenig Teilzeitstellen und klare Verfahren, wie Rückkehr in Vollbeschäftigung möglich (FFP und PE-Konzept) ist bzw. wie Stellenanteile aus Reduzierungen ggf. anderen Teilzeitbeschäftigten zugutekommen können.
- Labormitarbeiter*innen: eine große Gruppe innerhalb der Hochschule, Aufbau eines Personalmanagements (FFP und PE-Konzept): Keine weitere Geschlechtersegregation auf E10- bzw. E11-Stellen, auch im Hinblick auf Vollzeit-/ Teilzeitstellen. Möglicher Wechsel auf Drittmittelpositionen mit Rückfallposition auf Laborstellen (Vertretungsregelung).

¹⁹ Link: <https://www.total-e-quality.de/>

- Fachbereichsverwaltungen: Insbesondere bei weiter steigenden Studierendenzahlen – und sich weiter entwickelnder Diversität - sollten die Aufgabengebiete in den Dekanaten neu definiert und bewertet werden.
Anhand der Prozessbeschreibungen soll auch überprüft werden, ob die Schnittstellen zwischen zentraler und dezentraler Verwaltung deutlich genug definiert sind.
- Der Hochschulvertrag fordert ein Personalentwicklungskonzept bis 2019. Die Hochschule sollte diese Zielstellung nutzen, um parallel dazu einen zentralen Frauenförderplan aufzusetzen.

11. Tätigkeitsbericht der Zentralen Frauenbeauftragten 2015-2018

Ausstattung

Das Frauen- und Gleichstellungsbüro ist im Haus Grashof untergebracht und verfügt über zwei Räume mit insgesamt drei Arbeitsplätzen. Die Lage ist zentral und repräsentativ, die Räume sind barrierefrei zugänglich und sehr gut ausgeschildert. Beratungen können in beiden Räumen durchgeführt werden. Ein Familienzimmer schließt sich unmittelbar an.

Aktuell steht ein Glaskasten für das Aushängen von Informationen zur Verfügung, was unzureichend ist, da allein das Handlungsfeld Vereinbarkeit und Mutterschutz viel Raum in Anspruch nimmt.

Ursprünglich standen drei Glaskästen zur Verfügung mit insgesamt ca. 5m² Fläche.

Die Ausstattung ist zeitgemäß und sachgerecht und wird zentral finanziert bzw. organisiert. Ein eigener Etat steht der zentralen Frauenbeauftragten nicht zur Verfügung, notwendige Anschaffungen können in der Regel nach Absprache getätigt werden.

Beratung

Die Frauenbeauftragte bietet Information und Beratung an und ist darüber hinaus nach dem Gesetz Beschwerdestelle.

Über die Verankerung von Kindernotbetreuung und Tandem-Mentoring-Programm für Studierende mit Familienverantwortung findet eine Beratung zu Vereinbarkeitsfragen statt, die von der zentralen Frauenbeauftragten, ihrer Stellvertreterin und der Mitarbeiterin im Frauen- und Gleichstellungsbüro durchgeführt wird: Für 2016 sind 39 Gespräche dokumentiert, für 2017 27 und für 2018 36 Beratungen. Das sind in der Summe 102 Beratungen. Telefonische Anfragen bzw. per E-Mail sind in diesen Fallzahlen nicht enthalten. Seit 2017 ist in der Studienberatung ein aus Mitteln der Berliner Qualitätsoffensive finanzierter Mitarbeiter tätig, mit dem im Handlungsgeld Studieren mit Kind eine enge Kooperation stattfindet. Eine dauerhafte Verankerung dieses Beratungsangebots in Abt. II wäre begrüßenswert (über 2020 hinaus), wenn die Hochschule weiterhin kein eigenes Familienbüro einrichten möchte.

Über den Ausschreibungstext für Professuren sowie im Anschluss an Veranstaltungen zu Karriereperspektive Professur besteht auch für externe Frauen ein Beratungsangebot, welches zunehmend angenommen wird: 2017 sind 20 Beratungen und in 2018 23 Karriereberatungen dokumentiert.

Das offene Beratungsangebot, welches in einigen Themenfeldern wie Frauenförderung, Konfliktmanagement in weiblichen oder gemischten Teams auch männlichen Führungskräften zur Verfügung steht, wird zunehmend in Anspruch genommen: 2016: 15 Beratungen, 2017: 23 Beratungen und bisher in 2018: 36 Beratungen. Insbesondere in Konfliktfällen folgen der Erstberatung weitere Gespräche. Die Fallzahlen repräsentieren daher Gespräche und nicht Köpfe.

Veranstaltungen

- Frauenvollversammlung 2016 Tag der Sekretärin
- Karrieretag für Studentinnen 2017 und 2018 (in Kooperation mit GuTz und Abt. II)
- Veranstaltung zum 8. März 2018 Tätigkeit im Labor

- 2018 Klausurtagung Plenum der Frauenbeauftragten: Erstellung von Frauenförderplänen
- Weiterbildung für Frauenbeauftragte:
Gleichstellung in der Praxis. Gesetzliche Grundlagen: Regelungen im Personalvertretungsgesetz/ Schnittstellen zum LGG 2017;
Gleichstellung in der Praxis. Das Personalauswahlverfahren 2018
Workshop Frauenförderplan als Instrument 2018
- Input auf jährlichen Klausurtagungen der Personalvertretung (Sexualisierte Belästigung, Personalentwicklung, Zahlen zur Gleichstellung, Konfliktmanagement, Mobile Arbeit)
- Mitarbeit in WB Schulung für Berufungsmitglieder (2016, 2017, 2018)
- Workshop für Wissenschaftlerinnen in Kooperation mit dem GuTZ: Das Vorstellungsgespräch in Berufungsverfahren
- Kooperative Veranstaltung mit HTW und HWR Berufsperspektive Professur 2016, 2017, 2018 mit jeweils über 80 Teilnehmerinnen
- Workshop zusammen mit Bianca Beyer, ehem. zF der UDK auf der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 2016 „Mit Selbstvertrauen Konflikte managen“ und 2017 „Kommunizieren ohne Worte – Farbdialoge“

Vernetzung innerhalb der Hochschule

- Mitarbeit in der AG zum Innovation Research Center (IRC)
- Mitarbeit in der AG Mutterschutz
- Mitarbeit in der AG RSPO Mutterschutz und Nachteilsausgleich
- Mitarbeit in AG Gleichstellungsstrategie der Hochschule
- Netzwerk für Professorinnen einmal im Semester
- Stammtisch für Frauen seit SoSe 2018
- Beratendes Mitglied im GuTZ
- Beratendes Mitglied im Personalrat

Publikation

- Karrierewege zur Professur an einer Fachhochschule: Eva-Maria Dombrowski, Ursula Diallo-Ruschhaupt, Susanne Plaumann. Budrich Verlag 2018 Schriftenreihe des Gender- und Technik-Zentrums (GuTZ) Bd. 9. Hrg. Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski (Fachbereich VIII) und Prof. Dr. Antje Ducki (Fachbereich I)

Flyer

- Fairness! Gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt
- Studieren mit Kind(ern). Informationen für studierende Eltern
- Gleichstellung der Geschlechter. Profil und Angebote der zentralen Frauenbeauftragten
- In Kooperation mit Präsidentin und GuTZ: Karrierewege für Frauen – Chancen an der Beuth Hochschule

Politische Vernetzung

- Seit 2017 stellvertretende Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF)
- Beteiligung in den Kommissionen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)
 - Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen

- Überarbeitung des Leitfadens Auf dem Weg zu einer Professur an einer Fachhochschule: <https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Leitfaden-FH-Professur-Web.pdf>
- Workshop auf der BuKoF-Jahrestagung in Koblenz 2018 Aktuelle politische Programme & Initiativen zum Thema Personalentwicklung - Beispiel Berlin an Fachhochschulen“
 - „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“
 - "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt"

12. Quellen und Literaturnachweis

Blickpunkt Schule – Schulstatistik (nach Schuljahren); Bezugsquelle: www.berlin.de/sen/bjw
 Link: <https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/bildungsstatistik/#blickpunkt>

Berliner Programm Chancengleichheit für Frauen (BCP), link: <https://www.hu-berlin.de/de/einrichtungen-organisation/leitung/praesidialbereich/pb3/chancen/standardseite^>
 Eckert, Daniel (12.03.2018): Die wahre Kluft zwischen Mann und Frau wird nur noch größer. In: *WELT*. Link: <https://www.welt.de/wirtschaft/article174470397/Gender-Pay-Gap-Vielen-Frauen-droht-Altersarmut.html> (Stand: 26.09.2018; 10:40 Uhr).

Falk, Susanne/Kratz, Fabian/Müller, Christina (2014): Die Geschlechtsspezifische Studienfachwahl und ihre Folgen für die Karriereentwicklung. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.

Ihsen, Susanne/Höhle, Ester Ava/Baldin, Dominik (2013): Spurensuche! Entscheidungskriterien für Natur- und Ingenieurwissenschaften und mögliche Ursachen für frühe Studienabbrüche von Frauen und Männern an TU9-Universitäten. TUM Gender- und Diversity-Studies Bd. 1. Berlin: LIT Verlag.

Hochschulkarriere für FH-Absolventinnen der Beuth Hochschule für Technik Berlin, link: <https://www.beuth-hochschule.de/3823/>

Landesgleichstellungsgesetz (LGG), § 6 I.

Löther, Andrea (2017): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 (cews.publik, 21). Köln: _ GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS. Link: <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-52104-5>

Stabsstellen und zentrale Referate der Beuth Hochschule für Technik Berlin, link: <https://www.beuth-hochschule.de/2052/>

Statistisches Bundesamt (14.03.2017): Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären. In: *Pressemitteilung vom 14. März 2017. Nr. 094/17*. Link: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html (Stand: 26.09.2018; 10:42 Uhr).

Studierende an der Beuth Hochschule für Technik Berlin, link: <https://www.beuth-hochschule.de/23/>

Promotionsstudium der Beuth Hochschule für Technik Berlin, link: <http://www.beuth-hochschule.de/promotionsstipendium/>

Wippermann, Carsten: Mitten im Leben. Wünsche und Lebenswirklichkeiten von Frauen zwischen 30 und 50 Jahren. Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2016.

13. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Studentinnen und Professorinnen 1972-2017,.....	4
Abbildung 2: Studentinnen und Professorinnen 2006/07-2016/17	4
Abbildung 3: Leistungskurswahl Jungen	5
Abbildung 4: Leistungskurswahl Mädchen.....	6
Abbildung 5: Leistungskurse Informatik und Mathematik.....	6
Abbildung 6: Vergleichszahlen: Studierende in MINT nach Geschlecht	7
Abbildung 7: Studentierende nach Geschlecht und Fachbereich	8
Abbildung 8: Beliebteste Studienfächer BA bei Studentinnen nach %	9
Abbildung 9: Beliebteste Studienfächer BA bei Studenten nach %	9
Abbildung 10: Studierende in Master-Studiengängen nach Geschlecht WS 2016/17.....	4
Abbildung 11: Masterstudiengänge nach Geschlecht in Prozent WS 2016/17	10
Abbildung 12: Absolventinnen nach Geschlecht in Prozent WS 2016/17	11
Abbildung 13: SHK nach Geschlecht und FB WS 2015/2016.....	11
Abbildung 14: Promotionsstipendien nach Geschlecht	12
Abbildung 15: Professuren nach Geschlecht und Fachbereichen	14
Abbildung 16: Frauenanteil Bewerberinnen und Listenplatzierungen	15
Abbildung 17: Ernennung Professuren nach Jahr und Geschlecht	15
Abbildung 18: Berufungsverfahren ohne bzw. mit wenigen Bewerberinnen.....	16
Abbildung 19: Frauenanteil Beamt*innen MTV	17
Abbildung 20: MTV befristet und unbefristet nach Voll- und Teilzeit	18
Abbildung 21: MTV E 13 Stichtag 01.12.	18
Abbildung 22: MTV E 10 Stichtag 01.12.	19
Abbildung 23: MTV E 11 Stichtag 01.12.	19
Abbildung 24: Personal im Labor Stichtag 01.04.2018	20
Abbildung 25: MTV Vergütungsgruppe E 6	22
Abbildung 26: MTV Vergütungsgruppe E5	22
Abbildung 27: Frauenanteil in zentralen Gremien	26
Abbildung 27: Frauenanteil in Fachbereichsgremien.....	26-27