

„Ein Schritt vor, zwei zurück?“

12. Bericht der hauptberuflichen zentralen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

2022-2023: Susanne Plaumann
unter der Mitarbeit von Beate Keibel

Inhalt

12. Bericht der hauptberuflichen zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Berliner Hochschule für Technik

Vorwort – Aufbau des Berichtes.....	4
Empfehlungen und Forderungen.....	4
1. Erfolge der Gleichstellung.....	5
1.1. Gleichstellungsranking des CEWS.....	5
1.2. Professorinnenprogramm.....	5
1.3. Antrag und Projekte FH-Personal	5
1.4. Neubewertung der Sachbearbeitung in den Dekanaten.....	6
1.5. Aufstellung von Automaten mit Menstruationsartikeln.....	6
1.6. Verlängerung bei wissenschaftlichen Stellen bei Care-Verantwortung (Kindern, Pflege)...	6
2. Rückschläge bzw. Herausforderungen.....	7
2.1. Besetzung von Vorgriffsprofessuren.....	7
2.2. Gleichstellungsfonds.....	7
2.3. Frauenförderpläne.....	8
2.4. Weitere Herausforderungen.....	8
2.4.1. Kein Datenkonzept.....	8
2.4.2. Keine E-Mail-Verteiler speziell/ separat an Frauen	9
2.4.3. Keine Stellvertretung und unzureichende Entlastung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.....	9
3. Arbeitsschwerpunkte	9
3.1. Offenes Beratungsangebot.....	9
3.2. Antidiskriminierungsarbeit.....	11
3.2.1. Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (SDG): Bekannte Fälle	11
3.2.2. Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden.....	12
3.2.3. Eingegangene Beschwerden über Formular.....	12
3.3. Information und Beratung zu Karriere und Qualifikationswegen.....	13
3.4. Personalentwicklung und Fort- und Weiterbildung.....	14
3.5. Organisationsentwicklung	14
3.6. Gremientätigkeit.....	14
3.7. Übergreifende Politische Vernetzung.....	15
3.8. Familiengerechte Hochschule	16
3.8.1. Familienzimmer	16
3.8.2. Tandemprogramm	17
3.8.3. Kindernotbetreuung.....	17
3.8.4. Umsetzung des Mutterschutzes	19

3.8.5. Teilzeitquoten (MTV)	19
4. Ist-Analysen Repräsentanz von Frauen nach Gruppen.....	19
4.1. Professorinnen.....	20
4.1.1. Professuren Ernennungen nach Geschlecht und Jahr	21
4.2. Lehrbeauftragte im Zeitvergleich	21
4.3. Wissenschaftliche Mitarbeitende.....	22
Laufende Promotionsverfahren Stand 31.12.23.....	22
Abgeschlossene Promotionen Stand 31.12.23.....	23
4.4. Studentinnen	23
4.4.1. Ergebnisse Erstsemesterumfrage im WiSe 2022/2023	23
4.4.2. Studiengänge mit starker Unterrepräsentanz von Frauen	25
4.4.3. Studiengänge mit ausgeglichener Geschlechterrepräsentanz	25
4.5. Berufliches Eingliederungsmanagement, BEM-Fälle nach Geschlecht und Monat (BEM)....	26
4.6. Gremienbeteiligung.....	27
4.7. Führungskräfte	27
4.8. Situation an den Fachbereichen - Geschlechterverhältnis.....	29
Fachbereich I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften	29
Fachbereich II Mathematik, Physik, Chemie.....	30
Fachbereich III Bauingenieur- und Geoinformationswesen	31
Fachbereich IV Architektur und Gebäudetechnik	32
Fachbereich V Life Sciences and Technology.....	33
Fachbereich VI Informatik und Medien	34
Fachbereich VII Elektrotechnik – Mechatronik - Optometrie.....	35
Fachbereich VIII Maschinenbau, Veranstaltungstechnik, Verfahrenstechnik	36
5. Frauenförderung an der BHT	36
Schülerinnenförderung.....	37
Netzwerkaktivitäten für Frauen.....	37

Vorwort – Aufbau des Berichtes

Das Berliner Hochschulgesetz sieht unter § 59 vor, dass die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte den zentralen Gremien alle zwei Jahre einen Tätigkeitsbericht vorlegt.

Das Aufgabenspektrum und die Zuständigkeiten von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist breit und differenziert sich noch weiter aus. Rückblickend hätte ich vor 30 Jahren nicht angenommen, dass es heute noch so viel zu tun und so viel zu erkämpfen gilt. In meinem Gespräch zum Jahreswechsel mit der ersten zentralen Frauenbeauftragten dieser Hochschule, Frau Dr. Christiane Müller-Wichmann hatte ich ihr erzählt, mit welcher Begeisterung ich ihre Berichte gelesen hätte. Sie fragte mich, ob sich die Situation von Frauen seit den 90iger Jahren verbessert habe: „Ist es immer noch so schlimm?“ Und ich konnte ihr nur antworten, dass die Arbeitsbedingungen von Frauenbeauftragten immer noch unzureichend sind und dass der Stand von Frauen an der Hochschule ein schwerer ist.

Die Umsetzung des neuen § 59a BerlHG Beauftragte*r für Diversität und Antidiskriminierung führt bisher weder zu einer Entlastung oder einer Verbesserung im Handlungsfeld Gleichstellung von Frauen, noch wird die vorhandene Expertise bei den Planungen abgerufen. Das ist sehr enttäuschend.

Im vorliegenden Bericht nenne ich an erster Stelle Erfolge der Gleichstellung und im Anschluss daran, was nicht gut läuft. Kapitel drei gibt einen exemplarischen Überblick über aktuelle Handlungsschwerpunkte. Das Alltagsgeschäft ist allerdings viel dynamischer, stark geprägt von hohem Termindruck, so dass ein ungefährender Eindruck von der Handlungsdichte entsteht. Im Kapitel vier ist das zusammengeführt, was wir in meinem Büro an Zahlen „aufspüren“ konnten. Es gibt keine regelhaften Datenlieferungen, keine Auswertung für das Frauen- und Gleichstellungsbüro. Weder Frauenförderrichtlinien (FFR) noch Landesgleichstellungsgesetz (§ Berichtspflicht) werden hier umgesetzt. Einiges ist von uns an den Webseiten abgelesen und wird fehlerhaft sein. Es kann aber keine Gleichstellung ohne Zahlen geben. Den Abschluss bildet Kapitel fünf mit einer kurzen Ausführung zur Frauenförderung.

Empfehlungen und Forderungen

In den vergangenen Jahren habe ich den Bericht in Empfehlungen münden lassen, die allerdings an der Hochschule noch nicht umgesetzt wurden.

Daher konzentriere ich mich nun auf drei zentrale Forderungen:

1. Aktivere Unterstützung der Gleichstellungsarbeit und strukturelle Berücksichtigung im Sinne eines Gender Mainstreaming-Ansatzes: Es braucht eine bessere Ausstattung und eine konsequente Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, um mehr Wirkung zu erzielen. Wenn es an fehlenden Genderkompetenzen insbesondere der Führungskräfte liegen sollte, muss diese Lücke geschlossen werden, um eine bessere Berücksichtigung zu gewährleisten.
2. Aufbau eines Datenkonzeptes und eines Gendermonitorings, Weiterentwicklung zu einem Diversitymonitoring. Anpassung und Fortführung der Frauenförderpläne (§16 FFR) (Umsetzung §18 (1) FFR Berichtspflicht: Die Hochschulleitung legt der hauptberuflichen Frauenbeauftragten jährlich Materialien über die Beschäftigten- und Studierendenstruktur vor. Die Materialien sollen Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und die Fortschreibung bzw. Anpassung der Frauenförderpläne.

3. Modellierung der Prozesse an der BHT in Prozessbeschreibungen mit Abbildung von Zuständigkeiten und Entscheidungsstruktur, Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten: Pilot könnte der Einstellungsprozess sein.

1. Erfolge der Gleichstellung

1.1. Gleichstellungsranking des CEWS

Im Gleichstellungsranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) von 2023 konnte die Hochschule eine bessere Platzierung als bisher erreichen. Das Ranking beruht auf Daten der amtlichen Hochschulstatistik aus dem Jahr 2019 und berücksichtigt das Fächerprofil der Hochschulen. Die Bezugsgrößen sind, je nach Qualifikationsstufe und Hochschultyp, der Frauenanteil an den Studierenden und an den Promotionen.

Die Hochschule hat sich verbessert und steht inzwischen in Ranggruppe 3 (6 von 8), d.h.:

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal	Mittelgruppe
Professuren	Spitzengruppe
Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal gegenüber 2016	Spitzengruppe
Steigerung des Frauenanteils an Professuren gegenüber 2016	Mittelgruppe

Quelle: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3>

Zum Vergleich die Positionierung der anderen Hochschulen mit MINT-Schwerpunkt: HTW (Ranggruppe 4 (5 von 8; mit Spitzenbewertung bei den Professuren) und TUB als Universität (Ranggruppe 6, (7 von 12)) ziehen. Insgesamt hat das Land Berlin in diesem Ranking die Spitzenposition zusammen mit Brandenburg.

1.2. Professorinnen Programm

Ende August 2023 hat die Hochschule ein Gleichstellungskonzept für Parität im Rahmen der Ausschreibung des Professorinnen Programms IV eingereicht und im Februar 2024 die Zusage erhalten, neben fünf anderen Hochschulen in Berlin, Anträge zur Förderung einreichen zu können.

Die BHT hat zwei Vorgriffs- und eine Regelprofessur vorgemerkt.

1.3. Antrag und Projekte FH-Personal

Die BHT hat im Programm FH-Personal erfolgreich zusätzliche Mittel eingeworben und bis Ende 2022 sind alle vorgesehenen Projekt- (N=3) und Promotionsstellen (N=7) erfolgreich besetzt worden. Der wissenschaftliche Bereich hat sich ebenfalls konstituiert.

Als besonders wirksam möchte ich an dieser Stelle die Schaffung einer internen Recruiterin hervorheben. Im Gegensatz zu früheren BCP geförderten Projekten konnte die Reichweite des Projektes deutlich erhöht werden: Über die Projektförderung hat die BHT inzwischen einen eigenen Recruiter-Zugang zu LinkedIn eingekauft und nutzt diesen zum activ Sourcing. Parallel zur Ausschreibung von Professuren kann nun über Schlüsselbegriffe, die aus der Berufungskommission (in der Regel Vorsitz) genannt werden, gezielt nach qualifizierten Personen gesucht werden. Die erzeugten Listen werden der BK vorgelegt und nach Bewertung der ausgewählte Personenkreis durch die Recruiterin angeschrieben. Hier zeigte sich bereits, dass Fachbegriffe häufig zu eng gesetzt wurden und dadurch der Kreis an qualifizierten Personen und insbesondere möglichen Bewerberinnen sehr klein wird (unter 10 Personen insgesamt). Durch Erweiterung von

Schlüsselbegriffen im angestrebten Fachgebiet ließe sich der Pool an potentiell geeigneten Personen verzehnfachen! Die Wahrscheinlichkeit einer Repräsentanz von Frauen im Pool wird dadurch deutlich höher, ohne dass Abstriche an die Qualifikationsansprüche gemacht werden mussten.

Mit Spannung können die Ergebnisse der Begleitforschung und weiterer Veranstaltungsformate zur Gewinnung von interessierten Personen für die Karriereoption Professur erwartet werden.

1.4. Neubewertung der Sachbearbeitung in den Dekanaten

Nach einem mehrjährigem Aushandlungsprozess sind alle in den Dekanaten der Fachbereiche angesiedelten Stellen von der Entgeltgruppe 5 in die Entgeltgruppe 6 angehoben worden. Damit entspricht die Vergütung zwar in vielen Fällen nicht dem, was tatsächlich geleistet wird, aber für alle neuangestellten Personen stellt es eine Verbesserung in der Entgeltung dar.

Die Entgeltgruppe der Fachbereichsverwaltungsleitung liegt nach Neubewertung weiterhin in der Entgeltgruppe 9. Prozessbeschreibungen zu den Aufgabenfeldern in den Dekanaten fehlen, wären für die weitere Verständigung allerdings zwingend notwendig.

1.5. Aufstellung von Automaten mit Menstruationsartikeln

Das Plenum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hat den Impuls des ASTA „Nimm so viel du brauchst“ aufgegriffen und an verschiedenen Standorten professionelle Behälter mit Periodenartikeln aufgestellt und zwar an folgenden Standorten:

- (1) Haus Bauwesen: Vorraum der Toiletten im Foyer (beim AStA-Büro)
- (2) Haus Bauwesen: Frauen WC 3. OG, Raum D 321
- (3) Haus Beuth: Frauen WC EG A 47b neben der Beuth Halle
- (4) Haus Beuth: Hochschulsport Raum A 406 Umkleidebereich Frauen
- (5) Haus Grashof: Vorraum der Toiletten im Foyer (neben Ingeborg-Meising-Saal)
- (6) Haus Gauß: Frauen WC im Foyer
- (7) Haus Elsa Neumann: Frauen WC, 3. Etage
- (8) Forum Seestraße: Frauen WC 3. OG Raum 337
- (9) Haus Kurfürstenstraße: Frauen WC Hinterhaus 1. und 4. OG
- (10) Präsidialvilla: Frauen WC Hochparterre

Diese Initiative stößt auf sehr positive Resonanz und sollte in eine dauerhafte reguläre Lösung zur Finanzierung und zur Befüllung der Automaten überführt werden. Erste Gespräche dazu werden geführt.

1.6. Verlängerung bei wissenschaftlichen Stellen bei Care-Verantwortung (Kindern, Pflege)

Im Zuge der Aktualisierung der Richtlinie zur Vergabe der Promotionsstellen der BHT ist die Option der Verlängerung der Stellen bis zu einem Jahr aufgrund von Care-Verantwortung verankert worden.

Ich hoffe, dass von dieser Änderung insbesondere auch belastete Wissenschaftlerinnen zukünftig profitieren können.

2. Rückschläge bzw. Herausforderungen

2.1. Besetzung von Vorgriffsprofessuren

Die erfolgreich eingeworbenen Fördermittel für zwei Vorgriffsprofessuren (Optometrie, Mechatronik) im Rahmen des Berliner Programms für Chancengleichheit (BCP) wurden nicht in Anspruch genommen bzw. wurden zurückerstattet. D.h. erhebliche Fördermittel wurden nicht ausgeschöpft. Für die Außenwirkung der BHT ist das nicht gut, da die Auswahlkommission des BCP hochschulübergreifend und unter Federführung zweier Senatsverwaltungen arbeitet. Bei den niedrigen Professorinnenquoten wird damit der Eindruck erweckt, dass wir nicht alle uns möglichen Anstrengungen unternommen haben.

Was könnte zukünftig besser laufen? In der Optometrie erfolgten mehrere Ausschreibungen. Es wurden gezielt Fachnetzwerke angesprochen, aber meines Erachtens versäumt im Vorfeld eine Marktanalyse zu machen. So setzte sich in der Ausschreibung nach dem kollegialen Aushandlungsprozess ein Anforderungsprofil durch, welches nicht durch Bewerber*innen erfüllt werden konnte. Das Fachgebiet hat versäumt, strategisch geeigneten weiblichen Nachwuchs aufzubauen. Durch die besondere Ausbildungssituation dieser Fachrichtung (kein durchgängig akademisiertes Fach, Promotionsprogramme in England integrieren Praxis, die in Deutschland als extern nicht anerkannt wird) ist es notwendig, bereits im Master konkret Wege in die Promotion und den Erwerb anrechenbarer Berufspraxis aufzuzeigen und den Weg in diesen Karriereweg aktiv zu begleiten.

In der Mechatronik war anscheinend unklar, wann die Professur frei wird. Die Eröffnung eines Berufungsverfahrens erfolgte lange Zeit nicht. Welche Hürden genau für den Misserfolg verantwortlich sind, ist derzeit nicht auszumachen.

2.2. Gleichstellungsfonds

Der Gleichstellungsfonds besteht inzwischen aus jährlich 12.000€, früher 16.000€. Diese Summe wird nach einem Verteilungsschlüssel auf alle Bereiche aufgeteilt und zielt darauf ab, dass kleinere Frauenfördermaßnahmen, die z.B. in den Frauenförderplänen verabredet wurden, direkt finanziert und umgesetzt werden können. Nicht verausgabte Mittel konnten bisher ins Folgejahr übertragen werden und mussten dem Verwendungsziel „Gleichstellung“ erhalten bleiben. (Regelung in Frauenförderrichtlinien § 17 Anreizsysteme)

In Folge von Corona war es sehr schwierig, Veranstaltungen oder Exkursionen zu realisieren. Diese Mittel wurden wenig verausgabt und wuchsen an.

Es gab auch in den vorausgegangenen Jahren große Probleme, die Mittel zu verausgaben. Die Verwaltungsprozesse sind sehr aufwändig gehalten. Die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verfügen über ein sehr kleines Zeitbudget, welches durch Stellenbesetzungsverfahren und Gremienbegleitung schnell aufgebraucht ist. Ferner „mischt“ sich die Verwaltung auch in die Verwendung der Mittel ein. Z.B. wurde der Kauf von Werbemitteln nicht

gestattet. Es gibt Probleme, Kosten von Vernetzungstreffen abzurechnen. Der Gleichstellungsaspekt wird dabei u.a. in Frage gestellt. Die Verwaltung setzt hier sicher geltende Regelungen um, aber bei einer größeren Serviceorientierung könnten bereits im Vorfeld durch verbesserte Absprachen auf beiden Seiten Ressourcen und Nerven gespart werden: Was genau kann abgerechnet werden? Wie muss abgerechnet werden? Diese Informationen liegen nur bruchstückhaft und nur informell vor.

Über die Behandlung im Plenum der Frauenbeauftragten ist es in Einzelfällen gelungen Synergieeffekte durch übergreifende Maßnahmen zu erzielen. In einigen Organisationseinheiten sind erfolgreich Maßnahmen umgesetzt worden. So im Career Service die Veranstaltungen „Frauen führen nachhaltig“ (zweitägiger Workshop für Studentinnen), „Empowerment- Was sind meine Stärken und was zeichnet mich aus?“, Schreibgruppe für Frauen. Die Verabredung eines konkreten zentralen Programms im Plenum im Vorjahr ist bei mehrmaligen Anläufen nicht gelungen. Die vorhandenen Ressourcen sind zu knapp für diese Form der Planung.

Aus dem Gleichstellungsbüro fließen hier erhebliche zeitliche Ressourcen ein, ohne dass eine Verbesserung oder positive Effekte entstehen.

2.3. Frauenförderpläne

Alle Fachbereiche verfügen über einen Frauenförderplan. Meines Erachtens arbeiten die Fachbereiche nicht mit diesem Instrument. Eine Aktualisierung aller Pläne steht nach dem Regelkreismodell an.

Wenn es gelingt, zentral einen Genderreport mit einem Datenkonzept aufzusetzen, könnte das Frauen- und Gleichstellungsbüro die Vorarbeiten, nämlich Ist-Analysen und Überprüfung der bisherigen Zielerreichung übernehmen und die Fachbereiche entlasten. Frauenförderpläne könnten dann im Rahmen der Fachbereichssitzung routiniert im Zwei Jahres Rhythmus behandelt, aktualisiert und beschlossen werden.

Den Fachbereichen ist nicht bewusst, dass es eine gesetzliche Verpflichtung nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gibt, mit Frauenförderplänen zum Abbau der Frauenunterrepräsentanz zu arbeiten und dass bei jedem Stellenbesetzungsverfahren im Vorfeld zu klären wäre, ob eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Die BHT setzt an dieser Stelle das Landesgleichstellungsgesetz unzureichend um. Die Neuaufstellung des Personalbereichs könnte eine Verbesserung erzielen.

2.4. Weitere Herausforderungen

Die Arbeitsgrundlagen sind an folgenden Stellen weiterhin unzureichend und schwierig.

2.4.1. Kein Datenkonzept

Die Hochschule hat es in den vergangenen Jahren versäumt, die Bereiche, die für die Bereitstellung und Aufbereitung von Zahlen im Studien- und Personalbereich zur Verfügung stehen, personell stabil und arbeitsfähig zu halten. Damit ist das Qualitätsmanagement der BHT insgesamt unzureichend.

Das Problem ist von Leitungsebene erkannt worden, erhielt aber keine Priorität. Im Moment reagieren wir auf die vielfältigen Datenanforderungen von außen ad hoc. Situationsbedingt werden Daten zusammengestellt. Damit greifen die verschiedenen Institutionen an der Hochschule auf unterschiedliche Daten und unterschiedliche Qualitäten zurück. Es scheint, dass die technischen

Systeme an der Hochschule nur eingeschränkt Datenausgaben leisten können und die Dateneingaben nicht gut genug eingepflegt oder geprüft werden.

Die Konsequenzen dieser Entwicklung betreffen nicht nur die Gleichstellung, sondern viele andere Handlungsfelder der BHT mit entscheidender strategischer Bedeutung für die Hochschule: Qualitätsmanagement, Studiengangsevaluation, Personalmanagement (kein aktueller Ist-Stellenplan), Akkreditierung, Personalentwicklung (kein Soll-Stellenplan), BGM, Personalvertretung, alle Umfragen an der Hochschule, Erfüllung der Hochschulverträge usw.: Ohne belastbare Zahlen keine Steuerung der Hochschule.

Mein Vorschlag ist, zum Thema eine Arbeitsgruppe einzusetzen, da es ressortübergreifend gelöst werden muss und schrittweise ein Datenmonitoring aufgebaut werden muss. Die internen Gespräche zum Thema sind nicht abgerissen, es wurden aber noch keine neuen Ergebnisse erzielt.

2.4.2. Keine E-Mail-Verteiler speziell/ separat an Frauen

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte müssen und dürfen die Frauengruppen durch Anschreiben informieren und z.B. zu Frauenvollversammlungen einladen. Es gibt für mich keine Möglichkeit Frauen gezielt anzuschreiben. Das ist für die Bereitstellung von speziellen Angeboten ungünstig. Zentrale Kanäle werden verwehrt, „weil es nicht für alle ist“. Auch die Webseiten sind aus diesen Gründen „versteckt“. Hier werden die Handlungsmöglichkeiten von allen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten deutlich eingeschränkt.

Das lässt außer Acht, dass erfolgreiche Gleichstellung mit verschiedenen Angeboten Bestandteil eines gelungenen Außenauftritts für eine Hochschule ist. Insbesondere wenn sie ein MINT-Profil aufweist.

2.4.3. Keine Stellvertretung und unzureichende Entlastung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

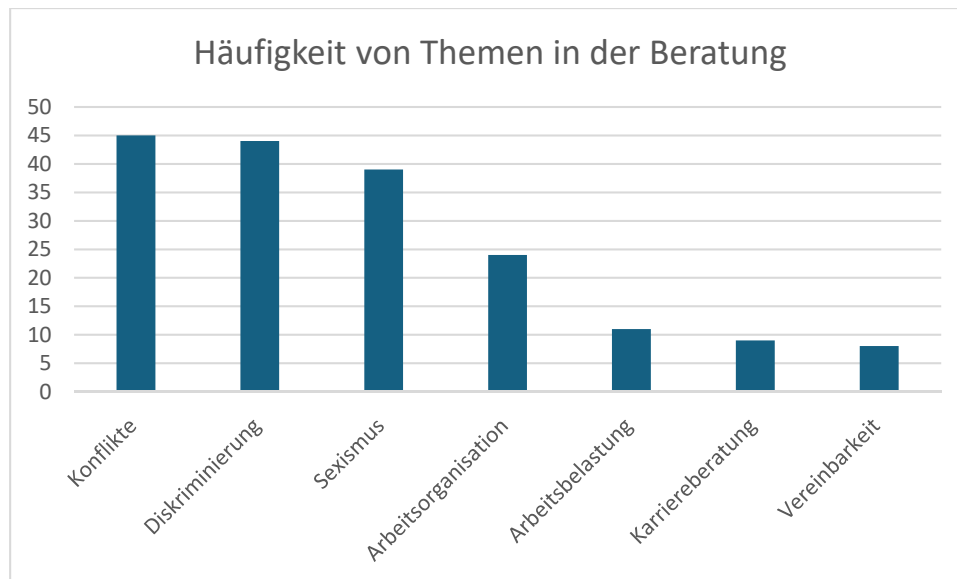
Das Gewinnen von Frauen für das Amt oder die Stellvertretung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist nach wie vor schwierig. Einer der Gründe liegt sicher darin, dass die Entlastungsstrukturen gerade im Verhältnis zur Breite des Aufgabengebietes unzureichend sind. Die Novelle des BerIHG sieht hier eine Mindestentlastung von 25% einer VZÄ vor. Die Überarbeitung der Grundordnung wird keine Regelungen zu den Aufwandsentschädigungen enthalten, sondern die BHT plant dies über eine Satzung zu regeln.

3. Arbeitsschwerpunkte

3.1. Offenes Beratungsangebot

Beratungsgespräche werden in anonymisierter standardisierter Form dokumentiert. In Zeiten hoher Arbeitsbelastung unterbleibt die Dokumentation.

Für 2022 sind 51 und für 2023 43 Gespräche dokumentiert (=94). Thematisch gibt es folgende Schwerpunkte:



Quelle: Dokumentation zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

In den Berichtszeitraum fallen hoch eskalierte Konflikte, die sich über einen längeren Zeitraum aufgebaut haben und in der Bearbeitung sehr viele Rücksprachen zwischen vielen inzwischen beteiligten Akteur*innen erforderten. Das hat sich teilweise in der Zahl von Folgeberatungen niedergeschlagen, es wurde aber nicht jedes Gespräch dokumentiert.

Wenn der Druck bei den Beschäftigten wegen Konflikten am Arbeitsplatz so hoch wird, dass sich z.T. langfristige Erkrankungen einstellen, scheint das BEM-Verfahren eine der wenigen Möglichkeiten zu sein, eine entscheidende Verbesserung, z.B. durch eine Versetzung zu erzielen. (Vgl. Abs. 4.5.)

Das ist ein für die Hochschule und die beteiligten Menschen ein sehr teurer Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz, da Arbeitskapazitäten langfristig und umfassend durch das Konfliktgeschehen gebunden werden.

Sexismus ist ein alltägliches Phänomen in der Lehre und am Arbeitsplatz an der BHT, dass Frauen und andere Personen in unterschiedlichem Ausmaß beeinträchtigt. Mitarbeiterinnen sind in ihrer Motivation beeinträchtigt und fühlen sich gedemütigt und abgewertet, Studentinnen sind eingeschüchtert, sind in der Aufnahme von Lehrinhalten gestört, fühlen sich ungerecht benotet oder geprüft oder sind genervt.

Die niedrige Zahl von Beratungsfällen bei der Vereinbarkeit mit Familie führe ich auf die Flexibilisierung durch die geltende Regelung zum mobilen Arbeiten zurück und dass die Studienberatung für Studierende mit besonderen Bedarfen für Studierende mit Kind sehr gut angenommen wird. Damit gibt es im Berichtszeitraum im Bereich Vereinbarkeit mit Familienverantwortung eher Nachfragen zu Familienangeboten als klassische Beratungsgespräche.

3.2. Antidiskriminierungsarbeit

3.2.1. Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (SDG): Bekannte Fälle

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	1	2	4	6	2	3	9	15

Quelle: Dokumentation zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Für 2022 und 2023 sind 25 bekannte Vorfälle von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt bekannt und damit dokumentiert worden (2022: 9 Fälle, 2023: 15 Fälle). Das ist im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen ein Zuwachs an Fällen. Das führe ich auf drei Gründe zurück:

1. Die Sensibilität und die Anspruchshaltung haben durch die sog. #metoo-Debatte und durch die verstärkte Aufklärung durch Kampagnen in den sozialen Medien zugenommen.
2. Nach acht Jahren Amtszeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gibt es innerhalb der Institution ein größeres Vertrauen, Vorfälle werden auch durch Führungskräfte zentral mitgeteilt.
3. Mehrfachtäter beeinflussen die Fallzahlen.

Wenn eine Verfolgung der Sachlage erwünscht ist, muss die betroffene Person ausdrücklich einen Auftrag innerhalb der Erörterung des Falles erteilen. In der Regel sind als Maßnahme Gespräche geführt worden.

In zwei Fällen erfolgte eine polizeiliche Anzeige.

Ein Mehrfachtäter konnte identifiziert werden und seine Anwesenheit an der BHT durch Personalmaßnahmen ausgeschlossen werden. Bei diesen Fällen zeigte sich, dass die grenzverletzenden Handlungen gegenüber den MTSV „nur“ bis an die Kleidung reichte, bei den Studentinnen darüber hinaus in die Kleidung direkt in intime Zonen des Körpers. Die Altersspanne der betroffenen Frauen war groß: Die lebenserfahrenen Frauen konnten entweder diese Übergriffe besser abwehren oder die Distanz gegenüber jungen Frauen wurde vom Täter schamloser übertreten. Ich führe das aus, damit bewusst wird, dass die BHT gegenüber allen Frauen eine Verantwortung hat und junge Frauen eine besonders verletzbare Gruppe sind.

In anderen schwerwiegenden Fällen haben die betroffenen Frauen die Hochschule verlassen.

In der Verantwortung stehende Führungskräfte zeigen sich in der Regel bei diesen Vorfällen überfordert, da sie häufig das erste Mal mit diesen konfrontiert wurden und keine oder kaum Unterstützung an der BHT finden. Sie erwarten eine klare Anweisung, wie in solchen Fällen vorzugehen wäre. Insbesondere die Frage nach möglichen oder angemessenen Sanktionsmöglichkeiten stellt sich. Da die Leitung der Verwaltung und des Personalreferats in 2022 und 2023 vakant war, fehlte dort eine personalrechtlich ausgebildete Person, die in diesen Fällen direkt beraten kann. Unter diesen Rahmenbedingungen wurde in allen bekannt gewordenen Fällen nach bestem Wissen gehandelt.

Die Zahl der Vorfälle an der BHT ist deutlich höher. Im kollegialen Gespräch äußern viele Kolleginnen Beispiele von Sexismus, insbesondere für verbalen Sexismus aus ihrem Alltagsbereich, die sie nicht

offiziell mitteilen. Von Weglächeln über Ignorieren oder Übertrumpfen („ich kann mich auch sexistisch äußern“) entwickeln sie verschiedene Strategien, um mit Sexismus umzugehen. Festzuhalten bleibt, dass es für alle Frauen an der Hochschule eine zusätzliche Belastung im Alltag darstellt.

Aus dem kollegialen Austausch mit der Personalvertretung im Februar 2024 ging hervor, dass kein Fall beim Personalrat mitgeteilt wurde.

Es gibt Mitglieder an der Hochschule, die überhaupt keine Kenntnisse von sexualisierten Vorfällen haben. Da es hier einen Aufklärungsbedarf gibt, wäre es günstig „Räume“ zu eröffnen, in denen darüber gesprochen werden kann. Ein gutes Beispiel ist eine Veranstaltung im ersten Semester des Studienganges „Landschaftspflege“: „Who is who an der Hochschule“ integriert die Information über Kontaktmöglichkeiten bei Vorfällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Daraus leite ich für die Hochschule ab, dass ein Beschwerdeverfahren ausgearbeitet und im Rahmen von Führungskräfte trainings bekannt gemacht werden muss. Alle Einzelmaßnahmen in diesem Handlungsfeld sollten in ein Schutzkonzept der Hochschule münden und entsprechend bekannt gemacht werden. Eine jährlich wiederholte Begehung sollte „Angsträume“ aufdecken und öffentlich bekannte Verbesserungen vornehmen.

Der Bereich Personalentwicklung und Fortbildung hat übernommen im Jahresturnus zukünftig eine Weiterbildung zum Thema in das Programm der BHT zu integrieren.

3.2.2. Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden

Der AStA hat 2022 eine Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden an der BHT durchgeführt mit fachlicher Unterstützung des Gender- und Technik-Zentrums. Die Auswertung der Abfrage hat die kapazitären Grenzen des AStA gesprengt.

Ich sehe hier die Leitung der BHT in der Verantwortung, solche Abfragen in regelmäßigen Abständen vorzunehmen zu lassen, um die Angemessenheit vorhandener Maßnahmen und Angebote zu überprüfen. Die unterstützenden Bereiche sind dazu personellen Ressourcen stabil auszustatten, damit das Qualitätsmanagement der BHT die notwendige fachliche Expertise anbieten kann.

3.2.3. Eingegangene Beschwerden über Formular

Über ein E-Mail-Formular können Mitteilungen über Grenzüberschreitungen auch anonym gemacht werden: In 2022 sind neun und 2023 acht Mitteilungen eingereicht worden. In 15 Fällen lassen sich die Mitteilungen auf Studierende zurückführen, die Missstände in der Lehre (Ungleichbehandlung/Diskriminierung) mitteilen. Die wahrgenommenen Diskriminierungen sind Sexismus (8), Rassifizierte Zuschreibungen (4), Familienungerechtigkeit (2), Transfeindlichkeit (1).

Es wird auch bei misslungenen eskalierten Gesprächen in Servicebereichen oder bei schlechter Lehrqualität Mitteilung gemacht.

3.3. Information und Beratung zu Karriere und Qualifikationswegen

In verschiedenen Veranstaltungen wird über den Weg in die HAW-Professur informiert, ergänzend werden Workshops, die auf eine mögliche Bewerbung auf eine ausgeschriebene Professur vorbereiten, angeboten.

Nach erfolgter Ausschreibung nehmen einige der Bewerberinnen eine Einzelberatung in Anspruch, um mehr über ein übliches Verfahren zu erfahren, ihre Bewerbung gegengelesen zu lassen oder konkrete Fragen zur Ausschreibung zu stellen.

Folgende weitere Angebote wurden gemacht:

- Veranstaltung Berufsperspektive Professur 2022 an der HWR (Präsenz)
- Veranstaltung Berufsperspektive Professur 2023 an der HTW (Präsenz)
- Workshop Orientierung im Bewerbungsdschungel 2023 an der BHT (Präsenz)
- Treffen der Lehrbeauftragten und Wissenschaftlichen Mitarbeitenden 2022 (hybrid)

Die Teilnehmezahlen für die hochschulübergreifenden Veranstaltungen sind nach Corona deutlich eingebrochen und haben sich etwa auf ca. 50 Teilnehmerinnen halbiert.

Bei den hochschulübergreifenden Veranstaltungen teilen bis zu vier Neuberufene Professorinnen ihre Erfahrungen im Bewerbungsprozess. Insbesondere die Kandidatinnen, die von einem unterstützenden und bestärkenden Umfeld berichten, verkraften „Misserfolge“ im Bewerbungsprozess besser, da sie alle Schritte im Bewerbungsprozess mit vertrauten Menschen vorbereiten und reflektieren. Diese wiederholen Bewerbungen auf Professuren, lernen im Bewerbungsprozess und bleiben dem Pool an qualifizierten Bewerberinnen erhalten.

Die Teilnehmerinnen an den Workshops erwarten, dass Berufungsverfahren klar strukturiert ablaufen. Es gibt wenige Vorkenntnisse zu den formalen Rahmenbedingungen von Berufungsverfahren. Teilnehmerinnen, die sich bereits erfolglos beworben haben, wissen in der Regel nicht, warum ihre Bewerbung erfolglos war.

Daraus leite ich ab, dass der Strauß an vielfältigen Formaten sinnvoll ist und verschiedene „Stadien“ der Karriereentwicklung im Blick behalten muss, da die Bedarfe und Lebensverläufe der weiblichen Nachwuchskräfte differenziert sind.

Wenn wir aus dem universitären Umfeld rekrutieren, muss frühzeitig vermittelt werden, was als Praxis im Verfahren zählt und welche Konsequenzen aus der strukturellen Unterausstattung der HAWs auf Professorinnen zukommt.

Für unsere Absolventinnen sollten wir Angebote bereithalten, die sie langfristig an die BHT binden und den Weg in die Promotion ebnen. Der hohe Anteil von Frauen aus nichtakademischen Familien erfordert eine enge „Betreuung“, insbesondere bei Schlüsselentscheidungen (der nächste Schritt) und der Vermittlung von informellem Wissen.

In einigen Fällen gibt es Rücksprachen mit Bewerberinnen, die ihre Bewerbung in Berufungsverfahren zurückziehen. Fast immer liegt eine Care-Problematik vor: Die hohe Mehrfachbelastung als berufstätige Mutter erschwert die Vorbereitung auf die Probevorlesung oder die Verteilung der Care-Verantwortung schränkt die Mobilität der Bewerberinnen ein.

3.4. Personalentwicklung und Fort- und Weiterbildung

Gleichstellung hat viele Berührungspunkte mit Organisations- und Personalentwicklung.

Mit der Stabsstelle Personalentwicklung, die auch zuständig ist für Fort- und Weiterbildung gibt es einen regelmäßigen inhaltlichen Austausch, bei dem gleichstellungspolitische Bedarfe identifiziert werden. Aus Gleichstellungsmitteln hat PE zwei Workshops, darunter „Macht- und Mikropolitik im Hochschulalltag“ organisiert mit einer Trainerin (Gabriele Holzner, Lukas Bischof Hochschulberatung).

Bei der Überarbeitung der Richtlinie für ein respektvolles, diskriminierungsfreies Miteinander¹ und der Erarbeitung von Ausführungsvorschriften erfolgt eine enge Zusammenarbeit im Feld Antidiskriminierung und Chancengleichheit.

Die Veranstaltung des Kommunalen Arbeitgeberverbands (KAV) zur Umsetzung des Partizipationsgesetzes (PartMigG) erfolgte gemeinsam, um abschätzen zu können, welche Konsequenzen sich in der Personalauswahl ergeben, welche Schnittstellen es zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gibt und welche bisherigen Verfahrensweisen die BHT prüfen muss.

3.5. Organisationsentwicklung

Die BHT hat sich in den vergangenen Jahren in einigen Bereichen entwickelt, in anderen leider nicht genug. Einen zentral moderierten Prozess gibt es nicht, oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist nicht eingebunden. Zum Ende der Amtszeit des letzten Präsidiums wurde die vom BerLHG erzwungene Novellierung der Grundordnung im SoSe 2023 durch eine marginal veränderte Fassung im Akademischen Senat verabschiedet, ohne im vorherigen Prozess die Diskussion zu den Governancestrukturen zu führen. Die Frage, was die Anwendung der Erprobungs- bzw. Innovationsklausel der Hochschule bisher gebracht hat, wurde nicht beantwortet. Ende 2023 wurde nach einer kritischen Diskussion daher eine Kommission zur Überarbeitung der Grundordnung eingerichtet, die eine kontinuierliche und frühzeitige Beteiligung der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ermöglicht.

3.6. Gremientätigkeit

Der Sitz im Akademischen Senat und im Kuratorium wurde regelmäßig wahrgenommen. Da im zentralen Gremium AS wenig strukturelle Entscheidungsprozesse auf der TO stehen, ist es notwendig, früher in den Diskussionsprozess einzusteigen und die ständigen Kommissionen des Akademischen Senates ebenfalls regelmäßig zu begleiten. Insbesondere Forschungskommission, Entwicklungsplanungskommission und die Kommission für Studium und Lehre, Kommission für die Stellungnahme zu Berufungsvorgängen und Ältestenrat:

Gleichstellungsrelevante Themen sind insbesondere:

- Vorbereitung des Promotionsrechts – Relevanz für den Aufbau von Bewerberinnen auf Professuren/weiblichen Nachwuchs
- Struktureller Ausbau der Forschungsunterstützung und Forschungsthemen -

¹ https://www.bht-berlin.de/fileadmin/oe/pressestelle/amtliche_mitteilung/2023/amtliche_mitteilung_05-2023.pdf

- Ist-Aufnahme der Laborstruktur – Strukturentwicklung und Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
- Studienreform – Entwicklung der Curricula, z.B. Integration gesellschaftlicher Aspekte, Gewinnen von Studentinnen für technische Studiengänge
- Nachteilsausgleichsregelungen für schwangere Studentinnen und Studierende mit Kind

3.7. Übergreifende Politische Vernetzung

Landeskonzferenz Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Berlin Hochschulen (Iakof)

Für die Jahre 2022 und 2023 war ich weiterhin Sprecherin im Team der Landeskonzferenz der Berliner Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Der dreiköpfige Vorstand trifft sich wöchentlich mit der Geschäftsstelle zu einem einstündigen Jour fixe. Einmal im Monat gibt es eine vierstündige Sitzung, die auch zum Austausch mit den Senatsverwaltungen oder anderen Expertinnen wie der Geschäftsstelle des Berliner Programms oder der Antidiskriminierungsstelle des Landes genutzt wird. Darüber hinaus gibt es Arbeitsgruppen, die Beschlüsse vorbereiten oder Positionen erarbeiten. Zu meinen Schwerpunkten gehören Berufungsverfahren (Leitfaden wurde erarbeitet), Stellenbesetzungsverfahren (Leitfaden erstellt), Digitalisierung, Entgeltgerechtigkeit, Öffentlichkeitsarbeit, Promotionsrecht.

Erarbeitete Positionen werden regelmäßig auf der Webseite und twitter veröffentlicht (bis Mitte 2023). Es erfolgte ein Wechsel zu LinkedIn. Insgesamt ist diese Arbeit mit einem erhöhten Arbeitsaufkommen verbunden, gleichzeitig bietet es politisch relevante Informationen, die ich häufig innerhalb der BHT nicht erhalten würde. Gleichzeitig stärkt der Austausch unter Expertinnen und wirkt der Vereinzelung entgegen. Hier ein Ausschnitt der Themen:

30.11.2023: Stellungnahme: Gleichstellung bei der HAW Promotion

28.11.2023: Leitfaden: Gleiche Chancen in der Personalauswahl. Empfehlungen und Best Practice

25.11.2023: Positionspapier: Sind Hochschulen geschützte Räume?

17.11.2023 Positionspapier: Gleichstellung in den neuen Hochschulverträgen

17.05.2023 Positionspapier: Berufungsmonitoring für Berlin Jetzt!

06.04.2023 Positionspapier: Rahmenbedingungen für erfolgreiche Wissenschaftskarrieren von Frauen in Berlin

13.03.2023 Pressemitteilung: Gender Pay Gap bei Professuren in Berlin

06.03.2023 Positionspapier: Berufsrecht und Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

25.01.2023 Wahlprüfsteine 2023: Gleichstellung in Krisenzeiten

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

Auf Bundesebene gibt es ebenfalls den Zusammenschluss aller Frauen- und Gleichbeauftragten sowie an die Hochschulen andere Gleichstellungsakteur*innen: BuKoF. Als Sprecherin bin ich Teil des erweiterten Vorstandes, der sich drei bis vier Mal im Jahr trifft. Jedes Jahr gibt es eine Konferenz, 2022 mit dem Titel „„GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT VERBÜNDET – Allyship und Verbündetenschaft in intersektionaler Gleichstellungsarbeit“ (Teilnahme) und 2023 zum Thema „GenderKlimaGerecht. Nachhaltigkeit und Geschlechterpolitik an Hochschulen“ (keine Teilnahme). Parallel dazu gibt es

eingesetzte Arbeitsgruppen. Für die HAW bin ich Teil des Sprecherinnenteam in der Kommission „Gleichstellung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen“, weiter Mitarbeit tue ich in der Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ und Aktive Rekrutierung,

Folgende Stellungnahmen sind hervorzuheben:

2023 Stellungnahme zum Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG): <https://bukof.de/wp-content/uploads/23-11-14-bukof-Stellungnahme-zum-Gesetz-ueber-die-Selbstbestimmung.pdf>

2023 Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen: [23-05-15-bukof-afg-Handlungsempfehlungen-fuer-Hochschulleitungen-zu-diskriminierenden-Angriffe-im-Hochschulkontext.pdf](https://bukof.de/wp-content/uploads/23-05-15-bukof-afg-Handlungsempfehlungen-fuer-Hochschulleitungen-zu-diskriminierenden-Angriffe-im-Hochschulkontext.pdf)

2022 Geschlechtervielfalt an Hochschulen (barrierearm): [22-01-25-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen_komplett_barrierearm.pdf](https://bukof.de/wp-content/uploads/22-01-25-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen_komplett_barrierearm.pdf)

2022 Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen (aktualisiert): [22-06-Grundsatzpapier-SDG_aktualisiert.pdf](https://bukof.de/wp-content/uploads/22-06-Grundsatzpapier-SDG_aktualisiert.pdf) (bukof.de)

3.8. Familiengerechte Hochschule

Die Berliner Hochschule für Technik bleibt auch in diesem Berichtszeitraum die einzige Berliner Hochschule, die kein Familienbüro bzw. Familienservice eingerichtet hat.

Die Anzahl der studierenden Eltern wird nicht erhoben. Die 22. Sozialerhebung des Studierendenwerks (2021) geht von 8% aus. Der Anteil an den HAW's wird nicht gesondert betrachtet, dürfte hier aber wegen des durchschnittlich höheren Lebensalters der Studierenden (durch bereits absolvierte Ausbildung, Berufspraxis,...) weitaus höher liegen.

Über den Anteil an Beschäftigten, die ihre berufliche Tätigkeit mit der Verantwortung für Familie zu vereinbaren haben, gibt es ebenfalls kein statistisches Material. Einzig die Personen in Elternzeit werden erfasst.

Das Frauen- und Gleichstellungsbüro und die Stelle für Studierende mit besonderen Bedarfen der Zentralen Studienberatung arrangieren sich mit der folgenden Aufgabenteilung: Für Fragen insbesondere zur Studienorganisation ist für Studierende mit familiären Verpflichtungen die Kollegin in der Zentralen Studienberatung erste Ansprechpartnerin. Weiterhin bieten die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und das Frauen- und Gleichstellungsbüro Beratung und Unterstützung bei frauenspezifischer Problematik wie Mutterschutz, Stillen sowie weiteren Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familie an.

Folgende familiengerechte Angebote werden vom Frauen- und Gleichstellungsbüro weiterhin organisiert und ständig aktualisiert bzw. am Laufen gehalten:

3.8.1. Familienzimmer

Die Familienzimmer konnten nach der Corona-Zwangspause wieder in Betrieb genommen werden, wenn auch sehr eingeschränkt:

Das Familienzimmer auf der „Brücke“, das direkt neben dem Frauen- und Gleichstellungsbüro am besten zu betreuen ist, steht komplett zur Verfügung und wird regelmäßig zum Wickeln, Stillen und

zur Kinderbetreuung genutzt. Es konnte aus Mitteln des Gleichstellungsfonds mit neuen Spielgeräten noch ansprechender eingerichtet werden.

Das Familienzimmer in der Außenstelle Kurfürstenstraße ist wegen der langanhaltenden Bauarbeiten leider bis auf weiteres außer Betrieb.

Im Haus Gauß führte ein Wasserschaden zur zeitweiligen Sperrung des Angebots; es soll zum SoSe 2024 wieder funktionstüchtig sein. Ausweichstandorte gab es nicht.

Im F-Büro stehen neuerdings ein Rucksack und ein Kinderkoffer, gefüllt mit ebenfalls aus Gleichstellungsmitteln angeschafftem Spielzeug zur Ausleihe bereit, um Eltern und Kindern notwendige Präsenztermine an der Hochschule, z. B. zur Beratung, zur Erledigung von Verwaltungsvorgängen, ... stressfreier zu gestalten.

3.8.2. Tandemprogramm

Das Tandemprogramm, als Studium Generale Modul am FB I geführt könnte mehr Zulauf von Studierenden erhalten. Werbung von Studierenden und Kommunikation der konkreten Fristen zum Belegen sind schwer. Das Matching von Unterstützung suchenden Eltern und Studierenden, die unterstützen möchten ist nicht immer erfolgreich.

Das Mentoring „Studierende unterstützen Studierende mit Kind/ern“ (Tandem) konnte als Wahlpflichtmodul im Studium Generale fortgeführt werden – glücklicherweise wieder mit Workshopterminen in Präsenz. Obwohl aus Beratungsgesprächen ein größerer Bedarf an Unterstützung von Eltern im Studium herauszuhören ist und die Mentees durchweg positive Rückmeldungen geben, bleibt die Zahl der sich findenden Tandems leider gering. Die Werbung über Homepage, Infopostkarten und Social-Media-Auftritt (Instagram) erreicht zu wenig potentiell bedürftige studierende Eltern. Insbesondere das Matching von Erstsemester*innen, für die dieses Angebot einen guten Einstieg ins Studium bieten kann, erweist sich als kaum realisierbar. Auch ein Schreiben der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an alle Lehrenden zu Semesterbeginn zeigte wenig Resonanz.

3.8.3. Kindernotbetreuung

Die kostenlose Kindernotbetreuung konnte nach der Corona-Zwangspause wieder aufgenommen werden. Die Zusammenarbeit des Frauen- und Gleichstellungsbüros und der Betreuungsagentur kidsmobil basiert auf einer sehr vertrauensvollen Kooperation. Das sehr begrenzte Stundenkontingent der BHT (250 Stunden pro Jahr) wird abgerufen. Hier ginge der sowohl von Studierenden als auch z. T. von Mitarbeitenden geäußerte Bedarf häufig darüber hinaus, so dass das Frauen- und Gleichstellungsbüro die Eltern in diesen Fällen bitten muss, alternative Betreuungsmöglichkeiten in ihrem privaten Umfeld zu suchen. Eine flexible Kinderbetreuung an einzelnen Tagen würde die Situation besonders belasteter Frauen (Alleinerziehende, Neuberlinerinnen ohne Familie in der Stadt, ...) auch im Hinblick auf die dramatisch knapp gewordene Zahl von Kitaplätzen insbesondere für Kleinstkinder in der Stadt zweifellos entlasten. Dieser personelle Mehraufwand ist jedoch vom Frauen- und Gleichstellungsbüro nicht zu leisten.

Jahr	Aufträge	Personen	Mutter	Vater	Stundenumfang
2022	9	6	5	1	110
2023	26	16	12	4	187

Im Berichtszeitraum konnte die Anpassung der Rahmenstudien- und Prüfungsordnung (RSPO 2016) unter dem Aspekt Mutterschutz noch immer nicht umgesetzt werden. Die Ausweitung des Mutterschutzgesetzes (2018) auf Studentinnen erfordert z. B. die Regelung eines Nachteilsausgleichs. Mit Einführung des Gesetzes wurde auf Initiative der zentralen Frauenbeauftragten ein intensiver Diskussionsprozess unter Beteiligung der zuständigen Personen und Gremien (KSL) geführt, der bis heute zu keinem Ergebnis geführt hat.

Die modern eingerichtete BHT-Kita des Studierendenwerks auf dem Campus mit 110 Plätzen ist voll ausgelastet. Insbesondere im Elementarbereich (unter 3 Jahren) liegt die Nachfrage weit über dem Angebot. Kinder von Angehörigen aller Statusgruppen (ausgenommen Lehrbeauftragte) werden dort betreut. Aktuell ist die Personalsituation äußerst angespannt mangels fehlendem Fachpersonal und hohem Krankenstand. Die Zusammenarbeit des Frauen- und Gleichstellungsbüros mit der Leitung ist auch hier sehr vertrauensvoll. Die unmittelbare Nähe der Kita zur BHT hat bislang allerdings nicht zu einer engeren Kooperation mit der zuständigen Person in der Hochschulleitung geführt. Ein Antrittsbesuch der neugewählten Präsidentin lässt auf eine zukünftige Intensivierung hoffen.

Die Mitarbeit im Verein „Familie in der Hochschule“, dem die Hochschule mit Unterzeichnung der Charta im Jahr 2014 beigetreten ist, ist vom Frauen- und Gleichstellungsbüro personell nicht zu leisten und nicht (mehr) als frauenspezifische Aufgabe zu sehen. Begriff und Definition von „Familie“ werden im Hinblick auf mehr Offenheit und Diversität im Verein aktuell diskutiert.

An einzelnen Arbeitstreffen (Teilnahme gemäß der Charta verpflichtend) hat die Kollegin der Zentralen Studienberatung teilnehmen und das Frauen- und Gleichstellungsbüro über die Inhalte unterrichten können. Eine (ebenfalls gemäß Charta verpflichtende) Mitarbeit in einer der bundesweiten Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen (Familiengerechte Studienbedingungen, Pflege, Familienbewusste Führung, u. a.) findet nicht statt. Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat an einer Videokonferenz der AG Technische Hochschulen teilnehmen können. Die Hochschulleitung hat im Berichtszeitraum die Jahrestreffen (ebenfalls verpflichtend) nicht wahrgenommen.

Beratungsmöglichkeiten der Hochschule rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter personalrechtlichem Blickwinkel sind im Berichtszeitraum außerhalb der (rechtlich) sehr eingeschränkten Kompetenz des Frauen- und Gleichstellungsbüros auf diesem Feld nicht bekannt oder werden nicht kommuniziert.

Abschließend ist festzustellen, dass dem Thema Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie an der BHT im Berichtszeitraum weiterhin kein großes Gewicht beigemessen wird. Es stellt für die Akteurinnen ein großes Problem dar, die wenigen familiengerechten Angebote wirksam an die dringend darauf angewiesenen Eltern zu bringen. Es gibt keine zentrale koordinierende Anlaufstelle bzw. zu wenig kompetente Beratung zu den vielfältigen Aspekten von Vereinbarkeit. Die wenigen existierenden Angebote setzen meistens eine aktive Suche der ohnehin unter Zeitdruck stehenden und oft nicht gut vernetzten Personengruppe voraus.

3.8.4. Umsetzung des Mutterschutzes

Anlässlich einer Beschwerde im Einzelfall erfolgte der Versuch, eine Anerkennung der Vorsorgeuntersuchung bei schwangeren Beschäftigten als Dienstzeit pauschal zu erreichen. Insbesondere für schwangere Mütter verlängert sich der Arbeitstag belastend, wenn sie ihre Ausfallzeiten im flexiblen Arbeitszeitrahmen „nacharbeiten“, wie es von der Dienststelle erwartet wird. Die Hochschule könnte eine großzügige Regelung treffen, setzt das aber im Hinblick auf ein Gerichtsurteil als „Kann“-Regelung nicht um. Aus Gleichstellungssicht ist das ein strategischer Fehler (positive Mitarbeiterinnenbindung), zumal es sich um kleine Fallzahlen handeln dürfte.

3.8.5. Teilzeitquoten (MTV)

Der Frauenanteil bei den teilzeitbeschäftigten Frauen liegt gemäß der gesamtgesellschaftlichen Situation mit knapp 40% deutlich höher als der der Männer. Dass deren Anteil an der Hochschule mit ca. 28% relativ hoch ist, resultiert wohl aus den befristeten Stellen (größtenteils wissenschaftliche Stellen/ Promotionsstellen). Die hohe Zahl von ca. 70% teilzeitbeschäftigten Frauen auf unbefristeten Stellen lässt eine hohe Belastung durch Care-Arbeit vermuten.

	gesamt	In Teilzeit	W %
Beschäftigte gesamt	478	164	34,3%
Frauen	254	101	39,8%
Männer	224	63	28,1%

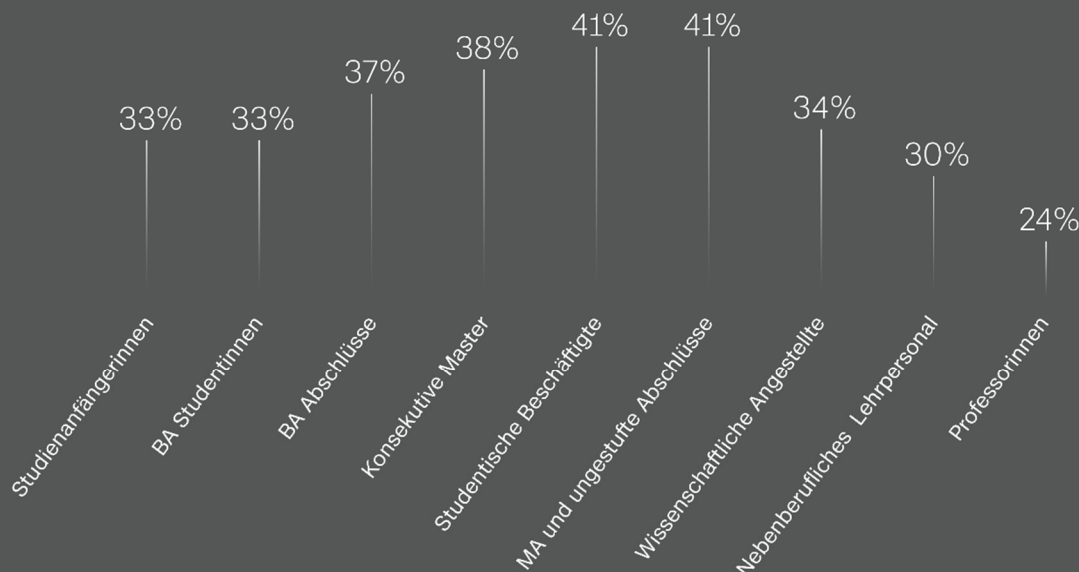
	gesamt	davon Frauen	W %
Beschäftigte in Teilzeit	164	101	61,6%
Beschäftigte in TZ befristet	60	28	46,7%
Beschäftigte in TZ unbefristet	104	73	70,2%

Quelle: Referat IA

4. Ist-Analysen Repräsentanz von Frauen nach Gruppen

Die folgende Graphik folgt dem Kaskadenprinzip und bringt beispielhaft verschiedene aufeinander aufbauende Qualifikationsabschnitte in eine Linie. Betrachten wir die Gesamtzahlen, bricht der Frauenanteil bei den Lehraufträgen und den Professuren ein.

FRAUENANTEILE 2021 NACH LEISTUNGSBERICHT



4.1. Professorinnen

Fachbereiche	M	W	Summe	WiSe 2022/23 W %	WiSe 2011/12 W %	Diffe- renz
Fachbereich I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften	18	15	33	45%	24%	+21
Fachbereich II Mathematik- Physik- Chemie	23	14	37	38%	33%	+5
Fachbereich III Bauingenieurwesen und Geowissenschaften	30	2	32	6%	10%	-4
Fachbereich IV Architektur	23	9	32	28%	24%	+4
Fachbereich V Life Sciences and Technologie	20	14	34	41%	28%	+13
Fachbereich VI Informatik und Medien	36	8	44	18%	22%	-4
Fachbereich VII Elektrotechnik, Mechatronik, Optometrie	38	1	39	3%	5%	-2
Fachbereich VIII Maschinenbau, Veranstaltungstechnik	33	6	39	15%	17%	-2
Fernstudieninstitut	1		1	0%	0%	0
Gesamt	225	70	295	24%	20%	+4

Quelle: Referat IA

Diese Graphik bildet die Frauenanteile in einem zeitlichen Abstand ab und zeigt die Entwicklung auf: Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften und Lebenswissenschaften haben einen sehr starken Zuwachs, Naturwissenschaften und Architektur einen geringen Zuwachs (trotz höher Studentinnenanteile) und alle technischen Disziplinen stagnieren bzw. sind rückläufig. Positiv

ausgedrückt gleichen die erstgenannten Fachbereiche die schlechten Frauenquoten aus, sodass insgesamt ein geringer Zuwachs der Professorinnenquote zu verzeichnen ist.

4.1.1. Professuren Ernennungen nach Geschlecht und Jahr

	2022	2023	Summe	W %
Frauen	3	7	10	30%
Männer	9	11	20	45%

Quelle: BRef

Eine 2023 berufene und ernannte Professorin hat bereits die BHT wieder verlassen. Die Berufungsquote muss höher liegen, um den Professorinnen Anteil insgesamt deutlicher zu erhöhen.

Die Quote der Neuberufenen Professorinnen ist ein Leistungs-Indikator für Gleichstellung im Hochschulvertrag.

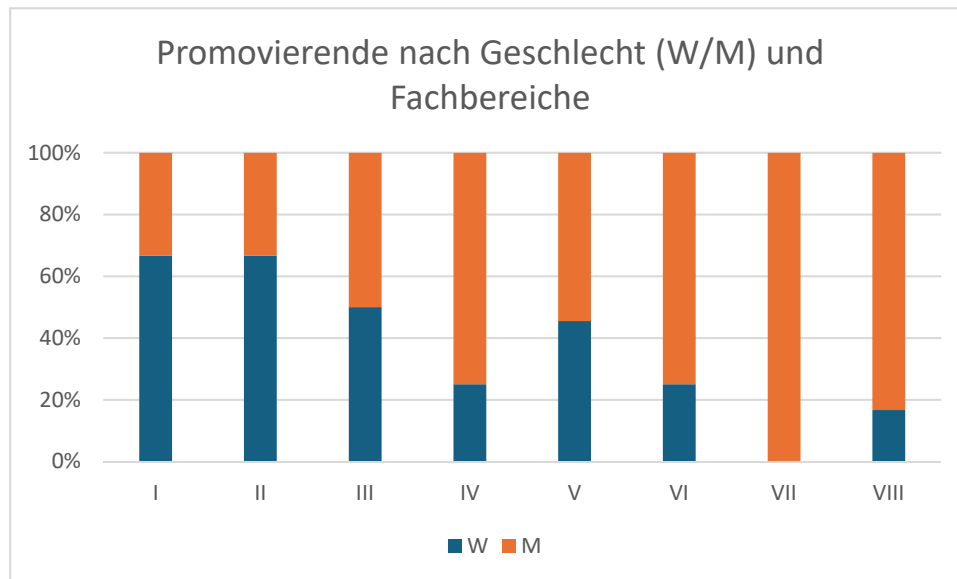
4.2. Lehrbeauftragte im Zeitvergleich

	WS 2012/13				SoSe 2023			
	M	W	gesamt	% W	M	W	gesamt	% W
FB I Fachbereich I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften	63	55	118	46,6%	75	62	137	45,3%
Fachbereich II Mathematik- Physik- Chemie	68	14	82	17,1%	36	31	67	46,3%
Fachbereich III Bauingenieurwesen und Geowissenschaften	43	11	54	20,4%	59	7	66	10,6%
Fachbereich IV Architektur	44	10	54	18,5%	46	13	59	22%
Fachbereich V Life Sciences and Technologie	65	17	82	20,7%	74	25	99	25,3%
Fachbereich VI Informatik und Medien	40	14	54	25,9%	k.A.	k.A.		
Fachbereich VII Elektrotechnik, Mechatronik, Optometrie	37	5	42	11,9%	33	6	39	15,4%
Fachbereich VIII Maschinenbau, Veranstaltungstechnik	57	5	62	8,1%	34	8	42	19%
Summe	417	131	548	23,9%	357	152	509	29,9%

Quelle: Webseite

Lehrbeauftragte, sofern es nicht emeritierte Professuren sind, bilden potentiell den Pool für Bewerbende auf unsere Professuren. Die Fachbereiche III, VI, VII und VIII könnten den Kreis an weiblichen Lehrbeauftragten insbesondere durch eine proaktivere Ausschreibungspraxis vergrößern.

4.3. Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende



Quelle IA, Bearbeitung NWZ, Stand 4.2.24

Wissenschaftliche Mitarbeitende Verteilung auf Fachbereiche 2023						
	Haushaltsfinanziert			Drittmittelfinanziert		
	Gesamt	W	% W	Gesamt	W	%W
FB I	3	2	67%	2	2	100%
FB II	3	2	67%	5	2	40%
FB III	3	2	67%	0	0	0%
FB IV	1	1	100%	4	2	50%
FB V	6	2	33%	6	3	50%
FB VI	6	2	33%	21	6	29%
FB VII	6	0	0%	1	0	0%
FB VIII	2	0	0%	2	1	50%
Präsidium	0	0	0%	4	3	75%

Quelle IA, Bearbeitung NWZ

In Summe sind 75 Wissenschaftliche Mitarbeitende an der BHT beschäftigt, davon 11 Frauen (N=30, W 36,66%) Haushaltsfinanziert und 19 Drittmittelfinanziert (N=45, W 42,22%).

Laufende Promotionsverfahren Stand 31.12.23

	Summe	W	M	W%
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	5	2	3	40%
Mathematik, Naturwissenschaften	25	8	17	32%
Agrar-, Forst-, Ernährungs-, Veterinärwissenschaften	9	3	6	33%
Ingenieurwissenschaften	72	17	55	23,6%

Abgeschlossene Promotionen Stand 31.12.23

	Summe	W	M	W%
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	1	1	0	100%
Mathematik, Naturwissenschaften	2	1	1	50%
Agrar-, Forst-, Ernährungs-, Veterinärwissenschaften	0	0	0	0
Ingenieurwissenschaften	4	1	3	25%

Quelle: NWZ

4.4. Studentinnen

4.4.1. Ergebnisse Erstsemesterumfrage im WiSe 2022/2023

Regelmäßig wird vom Qualitätsmanagement eine Erstsemesterbefragung durchgeführt.

Insgesamt wurden 655 Studierende erreicht, davon 81,2% im Bachelor und 18,8% im Master. Darunter nahmen 232 Studentinnen an der Umfrage teil, mit 80,2% im Bachelor und 19,6% im Master. Das entspricht einem **Frauenanteil von 36,2%** an der Gesamtumfrage.

Im ersten Semester sind insgesamt 2434 Studierende mit 889 Frauen, was einem Frauenanteil von 36,52 % entspricht. Im ersten Hochschulsemester sind 1226 Studierende mit 449 Studentinnen.

Der erreichte Anteil von Studentinnen ist für die Hochschule repräsentativ.

Auf die Frage nach Kind(ern) haben **2,8% der Studierenden** insgesamt mit ja geantwortet (N=637). In der Gruppe der Studentinnen gaben 4,2% an (N=230) Kind(er) zu haben. Im Bachelor sind es 3,8% Frauen. Im Master sind es **6,5% Studentinnen**, die mit ja antworten. Unter den Studierenden mit Kindern sind im ersten Semester insbesondere Studentinnen im Master stärker vertreten.

Auf die Frage „Haben sie eine oder vielleicht eine zweite Muttersprache, die nicht Deutsch ist, haben 44,6% der Erstsemester mit ja geantwortet (N= 632). In der Gruppe der **Studentinnen sind es 49,6%** (N= 230): Im Bachelor antworteten 46,7% mit „ja“ (N=184), **im Master 60,9%** (N=46).

In der Gesamtgruppe werden am häufigsten als Muttersprache genannt: Türkisch (32,6%), andere (24,1%), Arabisch 18,1%, Russisch (11,7%). In der Gruppe der **Studentinnen** werden als Muttersprache am häufigsten genannt: **Türkisch** (38,6%), andere (25,4%), Arabisch (15,8%), Russisch (11,4%). In der Gruppe der Studentinnen im Master sind türkisch mit 39,3% und Arabisch mit 17,9% stark vertreten.

In der Frage nach der **wichtigsten Finanzierungsquelle** erhalten in der Gesamtgruppe Eltern und verwandt (50,7%) mit eigenem Verdienst aus Tätigkeit (47,9%) die höchsten Werte gefolgt von BAföG mit 22,4%. In der Gruppe der Studentinnen werden vergleichbare Werte erzielt **mit 52,6% Eltern und Verwandte, 45,3% eigene Tätigkeit**, 25% BAföG.

Der höchste Bildungsabschluss der Eltern ist in der Gesamtgruppe bei ca. einem Drittel ein abgeschlossenes Studium: Mit 31,4% bei den Müttern und mit 39% bei den Vätern. Bei den Studentinnen geben nur 32,2% an, dass der Vater einen Hochschulabschluss hat. In der Gruppe der Frauen könnte der Anteil von „Bildungsaufsteigerinnen/First Generation“ höher sein.

Eine **abgeschlossene betriebliche Ausbildung hat 18,4%** der befragten Erstsemester, hier gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Vor diesem Bachelor-Studium hatten bereits 29,4% ein Studium begonnen (N=523), bei den Studentinnen 33%.

In der Umfrage im WiSe 2023/24 gab es im Hinblick auf Vielfalt der Geschlechter folgendes Bild: Bei einem anderen Geschlecht gab es 6 Nennungen und bei divers 8, 462 machten die Angabe Männer, 293 die Angabe Frauen. Unter den Studentinnen haben 43,6% zwei Muttersprachen, bei Studenten 40,6%.

4.4.2. Studiengänge mit starker Unterrepräsentanz von Frauen

WS 2022/ 23				
Nr.	Studiengang	Studierende	Fachbereich	%W
1.	Technische Informatik - Embedded Systems	403	VI	13%
2.	Gebäude- und Energietechnik Bachelor	266	III	12%
3.	IT-Sicherheit Online	41	VI	12%
4.	Maschinenbau Bachelor	647	VIII	10%
5.	Mechatronik Bachelor	264	VII	10%
6.	Elektromobilität	87	VII	10%
7.	Elektrotechnik - Y Bachelor	416	VII	9%
8.	Brandschutz und Sicherheitstechnik	96	II	8%

Quelle: Referat IIA

In allen hier aufgeführten Studiengängen sind Studentinnen in einer Minderheitenposition. Sie sind damit in allen Lehrveranstaltungen besonders sichtbar und eine Ausnahme.

4.4.3. Studiengänge mit ausgeglichener Geschlechterrepräsentanz

WS 2022/ 23				
Nr.	Studiengang	Studierende	Fachbereich	%W
1.	Augenoptik/ Optometrie, BA	144	VII	73%
2.	Management- und Consulting MA	163	I	63%
3.	Landschaftsarchitektur BA	214	V	58%
4.	Pharma- und Chemietechnik BA	186	II	57%
5.	Druck- und Medientechnik BA	370	VI	57%
6.	Architektur BA	585	IV	56%
7.	Biotechnologie BA	461	V	56%
8.	Lebensmitteltechnologie BA	193	V	55%
9.	Betriebswirtschaftslehre BA	372	I	49%

Quelle: Referat IIA

In allen hier aufgeführten Studiengängen gibt es statisch betrachtet ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Der Frauenanteil im Studiengang Augenoptik lag bereits im WS 2004/2005 bei 67,9%. Dennoch ist es nicht gelungen, genug weiblichen Nachwuchs „heranzuziehen“, um zu besetzende Professuren mit einem Ruf an eine qualifizierte Bewerberin abzuschließen.

4.5. Berufliches Eingliederungsmanagement, BEM-Fälle nach Geschlecht und Monat (BEM)

Jahr	2022		2023	
	W	M	W	M
Januar	36	17	14	8
Februar	26	14	15	6
März	26	14	15	9
April	23	12	16	8
Mai				
Juni	20	11	14	8
Juli	16	9	19	9
August			21	8
September	17	8	22	10
Oktober	18	8	22	10
November	14	8	21	9
Dezember			17	10

Quelle: BEM-Beauftragte, Referat IA

Die BHT hat eine BEM-Beauftragte ohne Stellvertretung, die allen Beschäftigten nach 42 Fehltagen ein BEM-Verfahren, das durch ein Gespräch eröffnet wird, anbietet. Dazu werden die BEM-Fälle in der Regel monatlich binär nach Geschlecht erhoben. Im Jahr 2022 wurden 89 Einzelgespräche geführt, im Jahr 2023 91.

Auffällig ist die besonders hohe Zahl an BEM-Fällen zu Beginn des Jahres 2022 und die hohe Repräsentanz von Frauen, die nicht die Situation der Geschlechterrepräsentanz an der Hochschule abbildet. Ob das noch eine Auswirkung der Corona-Krise ist und die Mehrfachbelastung von Frauen insbesondere mit Familien- oder Pflegeverantwortung abbildet oder ob es die Altersstruktur oder bestimmte besonders belastete Funktionsgruppen aufzeigt, lässt sich ohne zusätzliche Parameter nicht beurteilen.

Das strukturierte BEM-Verfahren bildet im Moment eine der wenigen Möglichkeiten für Beschäftigte schwierige Arbeitsbedingungen und spezifische Belastungen aufzuzeigen und geeignete systematische Maßnahmen durch die Hochschule auszulösen.

4.6. Gremienbeteiligung

Gremienbeteiligung Frauen						
Gremium	Statusgruppe	Anzahl Sitze	2021		2023	
			W	W%	W	W%
Akademischer Senat		19				
	Professor*innen	10	4	40,0	5	50,0
	Akademische MA	3	0	0,0	2	66,7
	MTSV	3	3	100,0	3	100,0
	Studierende	3	2	66,7	1	33,3
gesamt		19	9	47,4	11	57,9
Akademische Versammlung		16				
	Professor*innen	8	6	75,0	5	62,5
	Akademische MA	4	2	50,0	2	50,0
	MTSV	4	2	50,0	2	50,0
	Studierende	8	3	37,5	4	50,0
gesamt		16	13	81,3	13	81,3
Beide Gremien gesamt		35	22	62,9	24	68,6

Quelle: Zentraler Wahlvorstand

4.7. Führungskräfte

Die **Spalte Ampel** markiert rot eine starke Unterrepräsentanz (kleiner als 25%) und orange eine Unterrepräsentanz (unter 50%). Die farbliche Markierung zeigt damit Handlungsfelder für die quantitative Frauenförderung auf: Hier muss die Hochschule Maßnahmen ergreifen, um ihre Frauenanteile zu verbessern.

Das Ampelsystem haben wir mit der Wiedereinführung der Frauenförderpläne zur vereinfachten Orientierung eingeführt. Sind die Fallzahlen sehr klein, kommt das Schema an seine Grenzen.

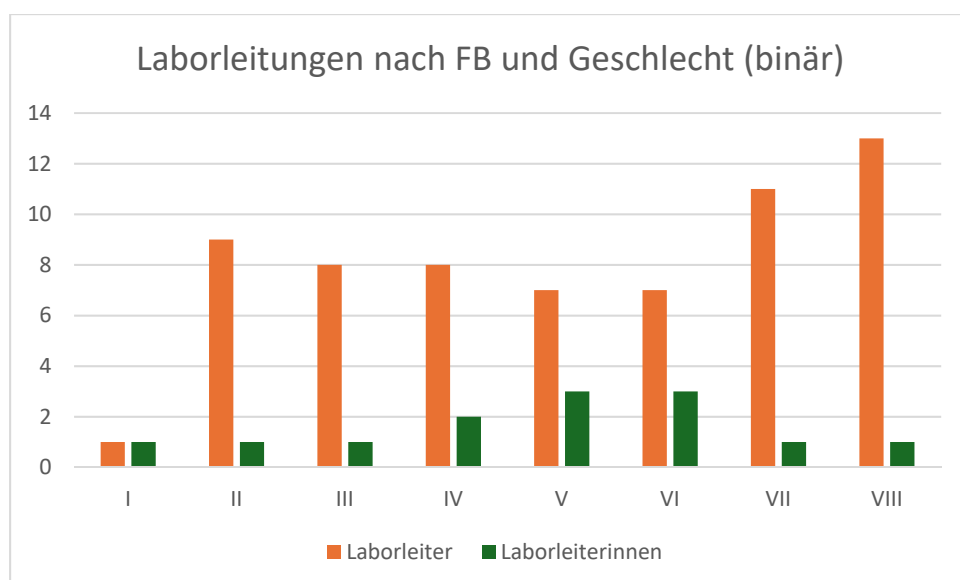
Dekane und Dekaninnen

SoSe 2023	W	M	W%	Ampel
Dekan*innen	3	5	37,5%	Orange
Prodekan*innen	1	7	12,5%	Rot
Summe	4	12	25%	Orange

Laborleitung nach Webseite, ohne Gewähr

Laborleitungen SoSe 2023					
FB	Laborleiter	Laborleiterinnen	W %	Anzahl Labore	Ampel
I	1	1	50	2	
II	9	1	10	10	
III	8	1	11	9	
IV	8	2	20	10	
V	7	3	30	10	
VI	7	3	30	10	
VII	11	1	8	13	
VIII	13	1	7	14	
gesamt	64	13	17	78	

Quelle: Webseite BHT



Quelle: Webseite BHT

4.8. Situation an den Fachbereichen - Geschlechterverhältnis

Die folgenden Zahlen (Personal Stichtag 01.12.2022, Quelle IA) basieren auf der Personaldatenbank, die in MACH geführt wird. Das Programm sieht keine Personalauswertung vor. Die Daten müssen händisch von einer Person mit Zugang zum System gezogen werden. Im Frauen- und Gleichstellungsbüro müssen dann die entsprechenden Tabellen ebenfalls händisch übertragen werden, um sie auswerten zu können.

Das Datensetting ist der Mindeststandard der Frauenförderpläne der BHT. In der Spalte „Ampel“ wird rot die starke Unterrepräsentanz und mit orange die Unterrepräsentanz von Frauen aufgezeigt. Für diese farbig markierten Gruppen besteht ein quantitativer Frauenförderbedarf.

Fachbereich I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften

Fachbereich I	EG	gesamt	Frauen	% Frauen	Ampel
Verwaltung					
	E9	1	1	100	
	E6	4	4	100	
Gesamt		5	5	100	
Technik					
	E11	2	0	0	
Gesamt		2	0	0	
Professuren					
	C3	2	1	50	
	C2	9	0	0	
	W2*)	22	13	59,1	
Gesamt		33	14	42,4	
Gastdozent*innen		4	2	50,0	
WiMi's					
Promovierende		2	2	100,0	
Projekt-MA**)		5	4	80,0	
LKbA		4	3	75,0	

Am Fachbereich I gibt es im Bereich Labor eine Unterrepräsentanz von Frauen und der Anteil der Professorinnen liegt mit 42,4% unter der 50%-Schwelle.

Die Verwaltungsleitung wurde in 2023 männlich nachbesetzt.

Fachbereich II Mathematik, Physik, Chemie

Fachbereich II	EG	gesamt	Frauen	% Frauen	
Verwaltung					
	E9	1	1	100	
	E6	2	2	100	
Gesamt		3	3	100	
Technik					
	E12	1	1	100	
	E11	7	2	28,6	
	E10	5	2	40,0	
	E9	1	1	100,0	
Gesamt		14	6	42,9	
Professuren					
	C2	2	2	100,0	
	W2	27	10	37,0	
Gesamt		29	12	41,4	
WiMi's					
Promovierende	E13	2	2	100,0	
Projekt-MA	E13	6	2	33,3	
LKbA	E13	1	0	0,0	

Im Laborbereich des FB II gibt es eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in der Vergütungsgruppe E 11 und eine leichte Unterrepräsentanz in der E 10 mit 40% Frauenanteil. Bei den Professuren gibt es eine leichte Unterrepräsentanz von 41,4%.

Fachbereich III Bauingenieur- und Geoinformationswesen

Bereich III	EG	gesamt	Frauen	% Frauen	Ampel
Verwaltung					
	E9	1	0	0,0	
	E6	3	3	100,0	
Gesamt		4	3	75,0	
Technik					
	E12	2	1	50,0	
	E11	9	1	11,1	
	E10	2	0	0,0	
	E9	1	0	0,0	
	E8	1	1	100,0	
Gesamt		15	3	20,0	
Professuren					
	C3	4	0	0,0	
	C2	4	0	0,0	
	W2	24	2	8,3	
Gesamt		32	2	6,3	
Gastdozenturen					
		2	1	50,0	
WiMi's					
Promovierende		2	1	50,0	

Am Fachbereich III gibt es im Laborbereich eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in den Vergütungsgruppen E 9 bis E 11. Der Anteil von Professorinnen ist mit 6,3% sehr niedrig (Minderheitenposition).

Fachbereich IV Architektur und Gebäudetechnik

Fachbereich IV	EG	gesamt	Frauen	% Frauen	Ampel
Verwaltung					
	E9	1	1	100,0	
	E6	3	3	100,0	
Gesamt		4	4	100,0	
Technik					
	E11	9	3	33,3	
	E10	4	1	25,0	
	E9	2	0	0,0	
	E8	2	0	0,0	
	E7	1	0	0,0	
Gesamt		18	4	22,2	
Professuren					
	C3	2	1	50,0	
	C2	4	2	50,0	
	W2	26	6	23,1	
Gesamt		32	9	28,1	
Gastprofessuren					
		3	1	33,3	
Hochschuldozent*innen					
		5	2	40,0	
WiMi's					
Promovierende					
		1	1	100,0	

Im Laborbereich ist in allen Entgeltgruppen eine starke Unterrepräsentanz von Frauen, wobei die Vergütungsgruppen E 11 mit 33,3% und E 10 25% Frauenanteil aufweisen. Bei den Professorinnen mit 28,1% gibt es ebenfalls eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Das ist bemerkenswert, da die Geschlechterrepräsentanz bei den Studierenden ausgeglichen ist.

Fachbereich V Life Sciences and Technology

Fachbereich V	EG	gesamt	Frauen	% Frauen	Ampel
Verwaltung					
	E9	1	1	100,0	
	E6	3	3	100,0	
Gesamt		4	4	100,0	
Technik					
	E11	13	6	46,2	
	E10	13	11	84,6	
	E9	7	6	85,7	
	E5	1	0	0,0	
Gesamt		34	23	67,6	
Professuren					
	C2	2	1	50,0	
	W2	32	13	40,6	
Gesamt		34	14	41,2	
Gastprofessuren					
Hochschuldozent*innen		2	1	50,0	
WiMi's					
Promovierende		4	2	50,0	
Projekt-MA		6	2	33,3	
LKbA		1	1	100,0	

Der Laborbereich am FB V zeigt mit 67,6% eine Überrepräsentation von Frauen, während in der höchsten Entgeltgruppe E 11 nur 46,2% Frauenanteil zu verzeichnen ist.

Bei den Professuren gibt es ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis von 41,2% Frauenanteil.

Fachbereich VI Informatik und Medien

Fachbereich VI	EG	gesamt	Frauen	% Frauen	Ampel
Verwaltung					
	E11	1	0	0	rot
	E9	1	1	100	grün
	E6	3	3	100	grün
Gesamt		5	4	80	
Technik					
	E13	2	1	50	gelb
	E11	9	0	0	rot
	E10	7	1	14,3	rot
	E6	2	0	0	rot
Gesamt		15	0	0	rot
Professuren					
	C3	1	0	0	rot
	C2	4	1	25	gelb
	W2	40	7	17,5	rot
Gesamt		45	8	17,8	rot
Gastprofessuren		1	0	0,0	rot
Hochschuldozent*innen		8	2	25,0	gelb
WiMi's					
Promovierende		6	2	33,3	gelb
Projekt-MA		20	5	25,0	gelb

Quelle: IA (vom F-Büro nach Information des FB angepasst)

Der Frauenanteil bei den Professorinnen ist mit 17,8% sehr niedrig (Minderheitenposition), auch im Vergleich zu dem Studentinnenanteil von 30% im FB. Eine Unterrepräsentanz von Frauen weisen auch Gastdozenturen (25%), Promovendinnen (33%) und Drittmittelbeschäftigte (25%) auf.

Fachbereich VII Elektrotechnik – Mechatronik - Optometrie

Fachbereich VII	EG	gesamt	Frauen	% Frauen	Ampel
Verwaltung					
	E9	2	1	50,0	
	E8	1	1	100,0	
	E6	3	3	100,0	
Gesamt		6	5	83,3	
Technik					
	E12	1	1	100,0	
	E11	11	1	9,1	
	E10	5	2	40,0	
	E9	5	0	0,0	
Gesamt		22	4	18,2	
Professuren					
	C2	5	0	0,0	
	W2	34	1	2,9	
		39	1	2,6	
Gesamt					
Gastprofessuren		1	0	0,0	
Hochschuldozent*innen		1	0	0,0	
WiMi's					
Promovierende		6	0	0,0	
Projekt-MA		2	0	0,0	

Im Laborbereich weisen die Vergütungsgruppen 9 bis 11 eine Unterrepräsentanz von Frauen auf. Insbesondere der Bereich E 11 mit insgesamt 12 Stellen hat nur 9,1% Frauen. Bei den Professorinnen ist mit 2,6% der geringste Frauenanteil der BHT erreicht, wobei dies eine Steigerung gegenüber den Vorjahren ausmacht (Minderheitenposition). Die Zahlen für die Verwaltung sind nicht plausibel, da es nur eine Leitung mit E 9 geben kann und Sachbearbeitungen nach E 6.

Fachbereich VIII Maschinenbau, Veranstaltungstechnik, Verfahrenstechnik

Fachbereich VIII	EG	gesamt	Frauen	% Frauen	Ampel
Verwaltung					
	E9	1	1	100,0	
	E6	6	5	83,3	
Gesamt		7	6	85,7	
Technik					
	E12	1	0	0,0	
	E11	15	2	13,3	
	E10	12	2	16,7	
	E9	2	1	50,0	
	E8	1	1	100,0	
Gesamt		31	6	19,4	
Professuren					
	C2	1	0	0,0	
	W2	38	6	15,8	
Gesamt		39	6	15,4	
Hochschuldozent*innen		6	1	16,7	
WiMi's					
Promovierende		2	0	0,0	
Projekt-MA		5	2	40,0	

Im Laborbereich gibt es eine starke Unterrepräsentanz von Frauen mit 19,4% insgesamt, in der Vergütungsgruppe E 11 mit 13,3% und in E 10 mit 16,7% Frauenanteil. Bei den Professuren ist der Frauenanteil mit 15,5% sehr niedrig (Minderheitenposition). Auch Gastdozenturen sind in der Hauptsache männlich besetzt worden (Frauenanteil 16,7%). Zum Stichtag gab es keine Promovendin, der Frauenanteil bei den Projektmitarbeitenden liegt bei 40%.

5. Frauenförderung an der BHT

Angesichts der oben genannten Zahlen unternimmt die BHT nach meiner Einschätzung nicht ausreichend Aktivitäten, um eine Verbesserung der Repräsentanz von Frauen zu erzielen. Insgesamt ist das Klima auch nicht besonders offen für Frauenfördermaßnahmen. Unabhängig davon setzen sich Einzelne aktiv für Frauenförderung ein.

Über das Berliner Programm zur Förderung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) finanzierte Frauenfördermaßnahmen zielten 2022 und 2023 auf personelle Einzelförderung ab, da die BHT in einzelnen Fachbereichen so schlechte Frauenquoten hat, dass eine Förderung von Projekten wie in zurückliegenden Jahren nicht nachhaltig genug ist.

Realisiert werden konnten eine Gastdozentur und eine Gastprofessur am FB III (40% kofinanziert), seit 2023 eine Promotionsstelle am FB III aus dem hochschulübergreifenden Programm DiGiTal (vollfinanziert). Wie oben ausgeführt, konnten die zwei erfolgreich eingeworbenen

Vorgriffsprofessuren nicht realisiert werden, eine dritte Vorgriffsprofessur am FB V im Studiengang Verpackungstechnik wurde vom BCP nicht bewilligt (zu hoher Frauenanteil am FB).

Aus Hochschulmitteln bestand die Möglichkeit Tutorien für Frauen vorzusehen für Programmierung (betreut von Prof. Dr. Amy Siu, FB VI) und Mathematik (betreut von Prof. Dr. Marzena Fügenschuh): Insbesondere Studentinnen aus Fächern, in denen sie eine Minderheit darstellen und Studentinnen mit Kindern soll die Möglichkeit geboten werden, in einem safe-space in einer „alternativen Lernumgebung“ zu üben und sich auf Prüfungen vorzubereiten. Als eine Hürde hat sich herausgestellt, eine Person, die unterrichten kann, zu finden. Zwei engagierte und geeignete Personen konnten aus formalen Gründen nicht angestellt werden. In früheren Einführungsveranstaltungen mit Erstsemesterinnen waren mathematischen Vorkenntnisse das am häufigsten genannte Angst- bzw. Unsicherheitsthema.

In der Informatik kam es 2023 zu einer kritischen Auseinandersetzung im Fachbereich, da das Frauentutorium als diskriminierend angesehen wurde. In Gesprächen konnten die Vorbehalte ausgeräumt werden, da die offenen Tutorien nicht bekannt waren. Nachgelagert gab es eine Forderung diese Tutorien für nichtbinäre und andere Personen zu öffnen. Ich habe darum gebeten, diese Bedarfe beim Fachbereich, der über größere Mittel verfügt, anzumelden.

Schülerinnenförderung

2022 und 2023 wurde der Girls' Day angeboten: Das Prinzip „Klasse statt Masse“ wurde fortgeführt. Das heißt, dass sich die Angebote vorrangig an MINT interessierte bzw. für MINT offene Schülerinnen richtete und praktische Mitmachangebote beinhaltet (z.B. Löten oder einen „Steckplan“ lesen und umsetzen), um die technische Selbstkompetenz der Mädchen zu stärken. Ergänzend gab es Angebote zum Schnupperstudium. Koordiniert wurden die Angebote von einer Labormitarbeiterin, die 25% VZÄ für diese Aufgabe zur Verfügung hat. Angesiedelt ist dieser Stellenanteil bei der Präsident*in.

Veranstaltungen für Erstsemesterinnen zur Einführung in den technischen Studiengängen mit starker Unterrepräsentanz wurden in diesem Zeitraum nicht mehr angeboten, da die Studentinnen nicht im Vorfeld zu erreichen sind.

Schülerinnenförderung ist das Handlungsfeld, wo an den Fachbereichen ein starkes Bedürfnis besteht sich in der Frauenförderung zu engagieren. Bei einer früher einsetzenden Planung ließen sich sicher mehr Angebote einwerben als bisher, und die Aktivitäten könnten auch hochschulintern deutlich sichtbarer werden.

Für die Weiterentwicklung der Angebotsstruktur wären Kooperationsverträge mit Schulen wichtig und ein nach Altersstruktur ausdifferenziertes Portfolio. Unsere Angebote müssen vor der Entscheidung der Leistungskurse ansetzen, wie ich bereits in früheren Berichten ausführte. Es wäre darüber hinaus zielführend den Kiez mit seinen spezifischen Rahmenbedingungen bei der Angebotsentwicklung einzubeziehen. Bei ausreichenden Personalressourcen wären auch Ferienangebote interessant, da in der vorlesungsfreien Zeit Labore eher Plätze anbieten können als im laufenden Lehrbetrieb.

Netzwerkaktivitäten für Frauen

Besonders die Mitarbeiterinnen in Service, Technik und Verwaltung wünschen sich einen regelmäßigen kollegialen Austausch.

Statt des früheren Frauenstammtisches wurde der „Rote Faden“ angeboten, ein kollegiales Treffen zum Feierabend an der BHT, das neben dem Austausch Gelegenheit gab, Handarbeitstechniken kennen zu lernen.

Die Professorinnen trafen sich 2023 im Labor Lebensmitteltechnologie bei Prof. Dr. Claudia Pickardt und bekamen eine Einführung in deren Arbeitsschwerpunkte und die zukünftige strategische Ausrichtung des Studiengangs. Ein zweites Treffen musste leider verschoben werden.

Eine Frauenvollversammlung konnte aus kapazitären Gründen im Berichtszeitraum leider nicht angeboten werden.