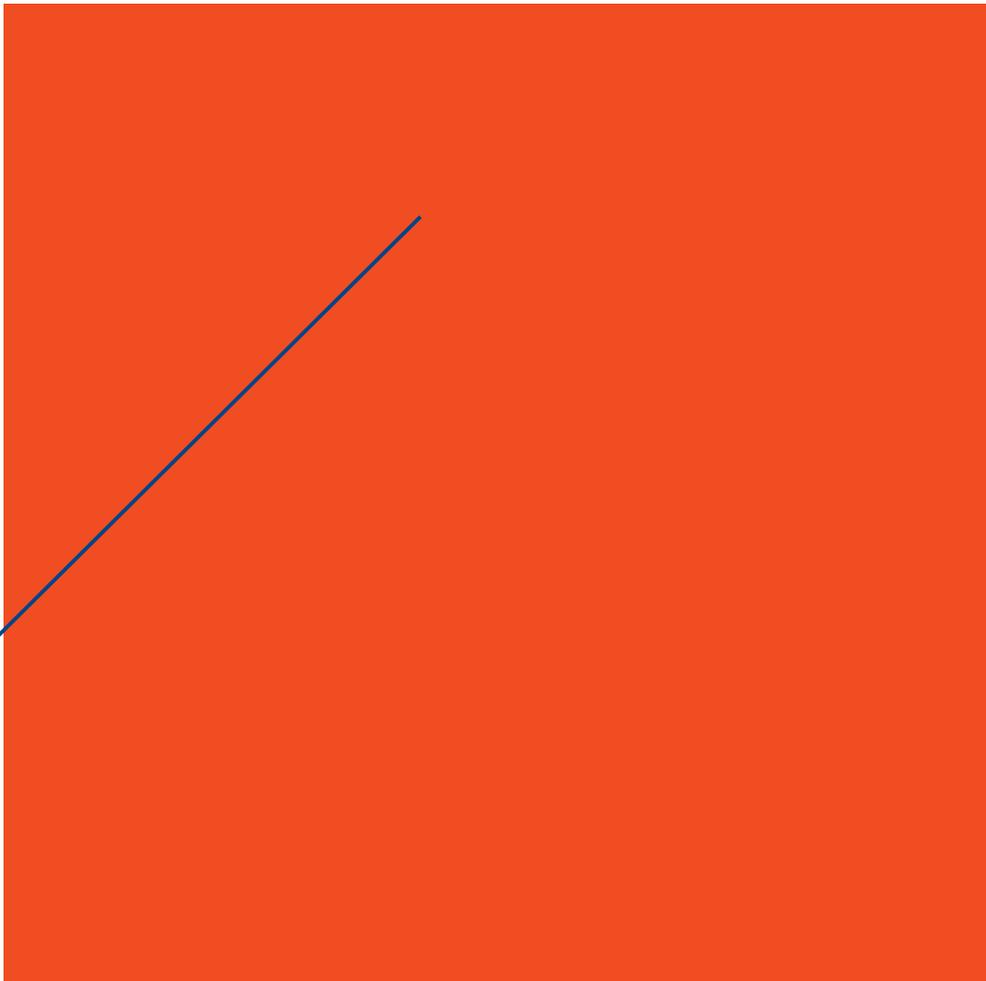


Gleichstellungskonzept für Parität

der Berliner Hochschule für Technik 2023



Inhalt

Vorwort.....	3
1 Struktur- und Ausgangssituation.....	3
1.1 Profil.....	3
1.2 Aktuelle Zahlen, Daten, Fakten	4
1.2.1 Kaskadenmodell	4
1.2.2 Entwicklung Professorinnen.....	5
1.2.3 Studentinnen in traditionellen MINT-Fächern.....	7
1.2.4 Wissenschaftlicher Mittelbau als neue Kategorie	7
1.2.5 Gremienbeteiligung von Frauen.....	8
1.2.6 Lehrbeauftragte	9
2 Wo stehen wir? Stärken- Schwächenanalyse.....	9
2.1 Schwäche 1: Tempo der Entwicklung ist langsam.....	10
2.2 Schwäche 2: Digitalisierung	10
2.3 Stärke: Von der Projektsteuerung in die nachhaltige Organisationsentwicklung .	10
3 Schwerpunktsetzung der Gleichstellungsziele für das Professorinnenprogramm	11
3.1. Erhöhung der Berufungsquote zur Steigerung des Anteils an Professorinnen....	12
3.2. Transparenter Zugang zur Professur und faire Berufungsverfahren	13
3.3. Frühzeitige Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses.....	15
3.4. Bindung von Praktikerinnen durch Lehraufträge und Gastdozenturen.....	16
3.5. Positives Gleichstellungspolitisches Klima an der HS etablieren und messen	17
4 Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten neuen Gleichstellungsmaßnahmen	19
5 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzeptes	21
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	22

Vorwort

Mit dem Gleichstellungskonzept für Parität bewirbt sich die Berliner Hochschule für Technik (BHT) das zweite Mal im Professorinnenprogramm. Bereits 2013 ist das Gleichstellungskonzept der Hochschule positiv begutachtet worden. Zusätzlich hat die Hochschule mit der Fortschreibung ihres Gleichstellungskonzeptes seit 2015 Projekt-Stellen aus dem Berliner Programm für Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre eingeworben. Die Umsetzung des Konzeptes an der Berliner Hochschule für Technik (BHT) wird in einem eigenen Maßnahmenplan kontinuierlich weiterentwickelt.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept ist die vierte Fortschreibung des Konzepts von 2013 und ergänzt die Frauenförderrichtlinien und die Satzung zur Chancengleichheit der Geschlechter. Die Fachbereiche erarbeiten eigene Frauenförderpläne. Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte legt alle zwei Jahre ihren Bericht zum Stand der Gleichstellung vor.

Die Hochschule hat sich eine, aufgrund ihrer technischen Ausrichtung als ehrgeizig zu bezeichnende, eigene zentrale Zielquote von 30% Professorinnen bis 2030 gesetzt.

Das Konzept beschreibt im Folgenden die Ausgangssituation und Rahmenbedingungen, um daraus den Fokus von sechs Zielen im Rahmen des Professorinnen-Programms IV in Abschnitt 2 abzuleiten. Abschnitt 3 reflektiert die bisherige Entwicklung in diesen Handlungsfeldern und den bisher erreichten Umsetzungsstand. Abschnitt 4 führt die neuen Maßnahmen zusammen, Abschnitt 5 geht auf die Verankerung des Gleichstellungskonzeptes ein.

1 Struktur- und Ausgangssituation

1.1 Profil

Die Berliner Hochschule für Technik ist eine Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) mit einem Schwerpunkt in klassischen Ingenieurfächern. Von den ca. 300 Professuren verteilen sich etwa 45 Professuren auf die Informatik, 35 Professuren auf E-Technik und Mechatronik, 36 auf den Maschinenbau und 24 auf das Bauingenieurwesen. In 75 Bachelor- und Master-Studiengängen werden knapp 13.000 Studierende praxisorientiert ausgebildet. Die über 70 technischen Labore spielen dabei eine wesentliche Rolle.

Die Hochschule hat einen attraktiven Standort in Berlin Wedding mit einem Zentralcampus. Durch einen Kitaneubau konnten die Betreuungskapazitäten verdreifacht werden. Gleichstellung ist neben Diversität im Leitbild der Hochschule verankert.

Traditionell steht die praxisnahe Ausbildung im Studium in kleinen Gruppen und in Laboren im Vordergrund. Dabei werden bis zu 600 Lehrbeauftragte eingesetzt, um den Praxisbezug aktuell zu halten. Absolvierende steigen teilweise bereits während des Studiums in die Berufspraxis, z.B. als Werkstudierende, ein. Wir haben einen hohen Anteil von Bildungsaufsteiger*innen bei Studierenden und Personal mit einer hohen Bindung an die Hochschule. Die BHT hat den höchsten Anteil von Studierenden mit Migrationsgeschichte in Berlin (ca. 45%).

Im Rahmen der Hochschulverträge und des Berliner Hochschulgesetzes wird seit 2018 an allen HAW's ein eigener wissenschaftlicher Mittelbau mit zusätzlichen Stellenkapazitäten aufgebaut, da das Promotionsrecht in qualitätsgesicherten Forschungsfeldern zukünftig auch an HAW's vergeben werden kann. Die BHT hat bereits fünf Forschungsschwerpunkte ausgebildet.

Die Statusgruppe des wissenschaftlichen Personals an der Hochschule ist, wie an allen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, noch vergleichsweise neu. Es gibt insgesamt 40 Qualifikationsstellen zur Promotion, die nach Leistungskriterien im internen Wettbewerbsverfahren an Hochschullehrende als Promotionsbetreuende für eine Besetzungsperiode zugeordnet werden.

1.2 Aktuelle Zahlen, Daten, Fakten

1.2.1 Kaskadenmodell

In der folgenden Graphik (Abb. 1) wird die Repräsentanz von Frauen an der Hochschule abgebildet (Kaskade).



Abb. 1: Kaskadenmodell¹

Diese positiven Zahlen, gemessen am Fächerprofil der BHT, zeigen sich auch im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS von 2023: 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.

¹ Quelle: Leistungsbericht 2021 der BHT

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

1.2.2 Entwicklung Professorinnen

Die Entwicklung der Anteile der Professorinnen in den verschiedenen Fächern, wie sie sich in den Fachbereichszuordnungen wiederfinden, ist differenzierter, siehe die nachstehende Tabelle 1:

Tabelle 1: Professuren nach Geschlecht und Fachbereichen, Vergleich Jahre 2022/23 und 2011/12

Fachbereiche	M	W	Summe	WiSe 2022/23 % W	WiSe 2011/12 % W	Differenz in %
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 Technology	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

Nähern sich die Frauenanteile in den Wirtschafts- und Naturwissenschaften durch erfolgreiche Förderungsmaßnahmen der 50% Quote, so gibt es in den Ingenieurdisziplinen kaum Steigerungen oder sogar Rückgänge von bereits erreichten Frauenanteilen, wie z.B. in Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik, Mechatronik, Informatik. Dies wird insbesondere im Vergleich mit den Zahlen des ersten Gleichstellungskonzeptes sehr deutlich (siehe **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Die guten Frauenquoten bei den Professuren im Fachbereich I und V lassen sich auf frühere Aktivitäten der Frauenförderung zurückführen (insbesondere durch das Berliner Programm für Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre).

Von 65 geführten Laboren werden 13 von Professorinnen geleitet (W 20%). Die Laborleitung wird für drei Jahre im Fachbereichsrat gewählt und umfasst Budget- und Personalverantwortung.

Einige Professorinnen, die in den Ruhestand gegangen sind, konnten nicht durch Frauen ersetzt werden. So ist der Anteil von Bewerberinnen noch immer stark abhängig vom ausgeschriebenen Fach. Hohe Bewerberinnenzahlen haben wir in den Natur- und Wirtschaftswissenschaften. Fächer der Ingenieurwissenschaften mit niedrigen Frauenanteilen bieten hervorragende Berufschancen in verschiedenen Sektoren wie Industrie, Selbstständigkeit, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Universitäten und andere Hochschulen. Daher führt nicht jede Ruferteilung an eine ausgewählte Kandidatin zu einer Annahme der Professur.

Wir erreichen zu wenige Bewerberinnen in diesen Fachgruppen. Die Quote reicht in wenigen Jahren knapp über die der Professorinnen, siehe Tabelle 2. Einige Verfahren müssen wir ohne Bewerberin durchführen.

Die Chancen für Bewerberinnen in den Verfahren auf Listenplatz eins oder drei stehen zahlenmäßig gut (siehe Tabelle 3).

Tabelle 2: Erreichte Bewerbungen auf Professuren nach Jahr und Geschlecht²

Bewerbungen			
Jahr	Frauen	Männer	% W
2015	177	564	24%
2016	104	297	26%
2017	66	180	27%
2018	104	291	26%
2019	108	324	26%
2020	29	148	16%
2021	87	229	28%
2022	25	186	12%
Summe	700	2219	24%

Tabelle 3: Listenplatzierungen nach Geschlecht und Jahren²

Berufungslisten 2015 bis 2022													
1. Listenplatz			2. Listenplatz			3. Listenplatz			Listenplätze gesamt			Anzahl Berufungsverfahren	
W	M	%W	W	M	%W	W	M	%W	W	M	%W		
2015	4	17	20,0	1	17	10,0	2	8	20,0	7	42	10,0	21
2016	3	13	20,0	4	11	30,0	3	8	30,0	10	32	20,0	16
2017	4	7	40,0	0	8	0,0	1	5	20,0	5	20	20,0	11
2018	7	9	40,0	0	12	0,0	0	4	0,0	7	25	20,0	16
2019	8	11	40,0	4	12	30,0	2	8	20,0	14	31	30,0	19
2020	6	4	60,0	4	5	40,0	4	3	60,0	14	12	50,0	10
2021	3	12	20,0	4	11	30,0	2	9	20,0	9	32	20,0	15
2022	5	7	40,0	3	7	30,0	1	4	20,0	9	19	30,0	12
Summe	40	80	30,0	20	83	20,0	15	49	20,0	75	212	30,0	120

Die Höhe des angebotenen Gehaltes ist nur in wenigen Fällen der Grund für eine Absage von weiblichen Listenplatzierten. Der Aufwand für Bewerbung und Vorstellung ist hoch; insbesondere Kandidatinnen mit einer zusätzlichen familiären Verantwortung sind so belastet,

² Quelle: Referentin für Berufsangelegenheiten

dass sie ihre Bewerbungen zurückziehen oder bei Ruferteilung den Aufwand eines Wechsels des Familienschwerpunktes scheuen (Wohnungssuche, Kinderbetreuungsplatz, Umschulung der Kinder, Mitziehen von Partnerin oder Partner, Betreuung der Eltern).

1.2.3 Studentinnen in traditionellen MINT-Fächern

In einigen Studienfächern sind die Anteile von Studentinnen stabil niedrig. Die in der folgenden Tabelle 4 aufgeführten Studienfächer haben aktuell die geringsten Frauenanteile:

Tabelle 4: Studienfächer mit geringen Frauenanteilen³

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%

Durch den klassischen Zuschnitt von MINT-Studiengängen (Ingenieurbereich: Technik im Titel, Hoher Mathematikanteil, Vorpraktikum als Voraussetzung, hoher Workload, kaum Gesellschaftswissenschaftliche Anteile) sind sie weiterhin für viele Schülerinnen unattraktiv, da in der Schule bereits Leistungskurse in Biologie, Deutsch und Kunst gewählt werden. Die BHT setzt hier mit Einzelmaßnahmen an, kann die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mit ihren Geschlechterstereotypen aber nicht ausgleichen. Durch die kleinteilige Technikfokussierung der Fachgebiete entsteht in Berufungsverfahren wenig Spielraum für mögliche Bewerberinnen, die aus techniknahen Fächern (wie Physik) quer einsteigen könnten. Dies erklärt die schleppende Entwicklung mit geringen Steigerungsraten im MINT-Bereich.

1.2.4 Wissenschaftlicher Mittelbau als neue Kategorie

Über die Hochschulverträge im Land Berlin sind allen HAW's ab 2018 einmalig zusätzliche Stellen (0,25 Vollzeitäquivalent pro Plan-Professur) zur Verfügung gestellt worden, um einen eigenen wissenschaftlichen Mittelbau aufbauen zu können.

Im Juni 2023 sind 30 von insgesamt 75 Stellen Wissenschaftlich Mitarbeitenden mit Frauen besetzt, was einen Anteil von 40% ausmacht, siehe Tabelle 5.

Die Verteilung über Haushalts- und Projektstellen wird zukünftig zum Stichtag 01.12. erhoben. Um Auswirkungen aktueller Förder-Maßnahmen abzuschätzen, werden derzeit Zwischenerhebungen gemacht. Die Drittmittelaktivität beim Einwerben von Stellen ist insbesondere in der Informatik (FB VI) besonders hoch. In der Elektrotechnik/Mechatronik am FB VII gibt es aktuell keine Frau(en) bei den wissenschaftlich Mitarbeitenden.

³ Quelle: Qualitätsmanagement

Tabelle 5: Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf Fachbereiche⁴

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%

1.2.5 Gremienbeteiligung von Frauen

Die Hochschule hat eine hohe Beteiligung von Frauen in den Gremien der Akademischen Selbstverwaltung. Damit ist ihre Partizipation bei Strukturentscheidungen der Hochschule und insbesondere bei Berufungsverfahren gesichert.

Tabelle 6: Frauenanteile in Gremien⁵

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

Aus der „Place -to-be Befragung“ wissen wir, dass Professorinnen besonders motiviert sind, sich in der Hochschule einzubringen. Auch in der Gruppe der in der Forschung erfolgreich Drittmittel Einwerbenden, sind sie sehr gut repräsentiert.

⁴ Quelle: Personalreferat sowie Referat für Nachwuchsförderung und wissenschaftliche Zusammenarbeit

⁵ Quelle: Zentraler Wahlvorstand

1.2.6 Lehrbeauftragte

Bei den Lehrbeauftragten ist auch im zeitlichen Verlauf erkennbar, siehe Tabelle 7, dass die Frauenanteile insbesondere in Bauingenieurwesen (FB III), Elektrotechnik (FB VII) und Maschinenbau (FB VIII) niedrig sind.

Tabelle 7: Lehrbeauftragte nach Geschlecht und Fachbereichen⁶

	WiSe 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 Technology	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, Verfahrenstechnik	57	5	62	8,1%	34	8	42	19%
Summe	417	131	548	23,9%	357	152	509	29,9%

2 Wo stehen wir? Stärken- Schwächenanalyse

Die BHT zeigt die hier schon dargestellten gesellschaftspolitischen „Schwächen“ wie alle technischen HAW's: Der Fachkräftemangel erzeugt hohe Gehälter in der sog. „freien Wirtschaft“, Konzepte wie „remote work“ und eine bessere „work-life-balance“ sind dort inzwischen üblich. Schülerinnen und Studentinnen entscheiden sich auf allen Ausbildungsstufen „gegen Technik“. Auf der Stärkenseite liegt ganz klar der Standortvorteil: Berlin ist immer noch ein Magnet und der Vorteil des Standorts im Wedding spricht ebenfalls für die BHT: Die Studierenden mit Migrationshintergrund studieren lieber in ihrem eigenen Quartier als im Osten oder Süden Berlins oder an der nahen TH Wildau in Brandenburg, so die Ergebnisse der Erstsemesterbefragung. Deswegen soll im Folgenden ausschließlich das BHT-spezifische Entwicklungspotential angerissen werden.

⁶ Quelle: eigene Zählung

2.1 Schwäche 1: Tempo der Entwicklung ist langsam

Der Frauenanteil entwickelt sich zu langsam zum Positiven.

Der Frauenanteil auf der Ebene der Professuren hat sich in den vergangenen Jahren zwar kontinuierlich erhöht: Von knapp 5 % im Jahr 1992 stieg er aktuell im Jahr 2022 auf 24%. Durchschnittlich gab es eine Steigerungsrate beim Frauenanteil in den vergangenen 28 Jahren um 0,7 Prozentpunkte pro Jahr. Bei gleichbleibendem Tempo dauert es aber noch über 30 Jahre bis die Verteilung von Männern und Frauen bei 50:50 liegt. Der demographische Wandel bietet die Chance, bei der Neubesetzung von Professuren den Frauenanteil zu erhöhen. Wenn das nicht gelingt, schreibt die BHT die niedrigen Quoten auf Jahre fort.

Die Hochschule setzt kontinuierlich Ressourcen ein, um in den Berufungsverfahren mehr Frauen als Bewerberinnen zu gewinnen. Ziel ist es die Berufsquote zu erhöhen. Die Reflexion über das Bündel an Maßnahmen, welches die BHT einsetzt, wird im Abschnitt 3 näher dargestellt.

2.2 Schwäche 2: Digitalisierung

Die Digitalisierung der Verwaltung stockt; das Einführen eines Gender-Monitorings ist dadurch derzeit noch blockiert.

Der Aufbau eines Gender-Monitorings, ausgehend von der Koordination im Qualitätsmanagement war bereits erklärtes Ziel und Maßnahme im Gleichstellungskonzept von 2013. Der Pilot eines „Qualitätsberichts (Q-Report)“ im Bereich Studium war nicht erfolgreich, da die Fachbereiche diese aufwändigen Analysen nicht in ihr Alltagshandeln integrieren konnten. Nach wie vor arbeitet die BHT (entsprechend dem BerlHG) mit weitgehend autonom agierenden Fachbereichen, die für ein gemeinsames Datenmonitoring zentral koordiniert werden müssten.

Die digitale Infrastruktur der Hochschule ist veraltet und wurde bisher ohne Gesamtkonzept vereinzelt modernisiert und nachgebessert: Dadurch leidet das Datenmonitoring, da alle Statistiken händisch generiert werden müssen. Eine 2019 initiierte, aber abgebrochene Verwaltungsreform hat Lücken in Entscheidungsfunktionen geschaffen, die noch nicht geschlossen werden konnten. Das betrifft insbesondere die für längere Zeit nicht besetzte Leitung des Personalreferats (wiederbesetzt ab November 2023).

Zusätzlich haben zwei personelle Wechsel in der Hochschulleitung in einer laufenden Amtsperiode viele Ressourcen gebunden und weitere hochschulweite Abstimmungen erschwert.

2.3 Stärke: Von der Projektsteuerung in die nachhaltige Organisationsentwicklung

Eine große Stärke der Hochschule ist es, auf bestehende Probleme mit innovativen Projekten an verschiedenen Stellen zu antworten (z.B. MINTPORT – MINT-Mentoring-Netzwerk – Einstieg, Verbleib und Vernetzung von Ingenieurinnen). Im Bereich Gleichstellung hat das aber nicht zu den nötigen dauerhaften Erfolgen geführt, da in Projekten nach Personalwechsel der erreichte Wissensstand die Hochschule verlässt. Durch Befristungen und häufige Wechsel sind die dort geförderten Gleichstellungsprojekte jedoch in der Struktur der Hochschule nicht

zu spüren. Die im vorliegenden Gleichstellungskonzept hergeleiteten Maßnahmen sind als Konsequenz dazu also vor allem strukturwirksam angelegt.

Den sich verändernden Anforderungen von außen hat sich die Hochschule gestellt und an für die Gleichstellung wichtigen Schnittstellen im Rahmen ihres Entwicklungsplanes 2018 Struktur- und Personalentscheidungen getroffen:

- Schaffung einer Stelle Referentin für Berufungsangelegenheiten (2018), in deren Stellenprofil gendergerechte Personalauswahl verankert ist, Erarbeitung einer gendergerechten Berufungssatzung
- Kontinuierliche gender- und diversitysensible Schulung für Mitglieder von Berufungskommissionen
- Einrichtung Zentrum für Digitale Medien für die Lehre mit Einwerbung und Durchführung innovativer Lehrprojekte (seit 2020), die Effekte für Studierende mit Kindern versprechen
- Einrichtung der Stabsstelle Personalentwicklung (2019), Ausbau einer zentralen Fort- und Weiterbildung (2022)
- Aufbau eines Mittelbaus mit 40 Qualifikationsstellen zur Promotion im Stellenplan (seit 2019)
- Ausbau der Spitzenforschung durch ein innovatives Konzept und zusätzliches koordinierendes und unterstützendes Personal, Aufbau von qualitätsgesicherten Forschungsfeldern
- Zentrale Koordinatorin für die Vernetzung und Unterstützung von Promovierenden (seit 2020) mit Gender- und Diversitykompetenz.
- Beteiligung am Programm FH-Personal, Schaffung von drei Projektstellen bis 2027, die bei der Entwicklung der Arbeitgeberinnenmärkte und dem aktiven Suchen nach Bewerberinnen unterstützen; Erprobung und Evaluation von Promotionsstellen für Praxiserfahrene (zusätzliche 7 Stellen) als attraktive Position insbesondere für Frauen.

3 Schwerpunktsetzung der Gleichstellungsziele für das Professorinnenprogramm

Für eine dauerhafte Gleichstellung aller Mitglieder in der Hochschule ist eine nachhaltige Veränderung der Organisationskultur zentral: Orientiert sie sich an der Vergangenheit und den Gründungsvätern der Ingenieurwissenschaft oder ist sie an den gesellschaftlichen Aufgaben der Zukunft ausgerichtet?

Die Handlungsfelder des Gleichstellungskonzeptes wurden deswegen 2021 erweitert, um passgerechter alle Mitgliedergruppen an der Hochschule zu berücksichtigen (insbesondere das Dauerpersonal der Hochschule). Dies ermöglicht ein langfristiges Steuern über eine Projektförderung hinaus und ein deutlicheres Ansetzen an der Strukturentwicklung der Hochschule. Diese am „Total E-Quality Award“ orientierten Handlungsfelder lauten: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik, Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung, Personalbeschaffung und Stellenbesetzung, Studienwahl,

Karriere- und Personalentwicklung, Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie, Organisationskultur, Forschung, Lehre und Studium, Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

Für die Hochschule ist die 50% Frauen-Quote bei den Professuren im nächsten Jahrzehnt durch die in der Struktur- und Ausgangssituation beschriebenen Gründe nicht zu erreichen. Daher hat sich die BHT eigene, ambitionierte Zielzahlen gesetzt. Der Akademische Senat hat 2021 die Steigerung bei den Professorinnen auf 27% bis 2025 beschlossen. Längerfristig strebt die Hochschule einen Professorinnen Anteil von 30% bis 2030 an. Im Jahr 2023 sind knapp 24% erreicht, was insgesamt 70 Professorinnen bedeutet.

Um mehr Frauen auf Professuren zu erlangen ist es notwendig, mehr Bewerberinnen in die Berufungsverfahren zu bringen und als Hochschule sehr frühzeitig in den Karrieren von Frauen mit attraktiven und unterstützenden Maßnahmen anzusetzen. Eine langfristige Bindung zur BHT sollte über die einzelnen Qualifikationsabschnitte erhalten werden. Die bisherigen Aktivitäten der Hochschule müssen daher früher und programmatischer ansetzen und weitere Zielgruppen erschließen.

Die Hochschule hat mit dem Gleichstellungskonzept 2021 einen umfangreichen Maßnahmenkatalog in den verschiedenen Handlungsfeldern verabschiedet und entwickelt diesen kontinuierlich weiter, näher dargestellt unter Punkt 4.

Im Rahmen des Gleichstellungskonzepts für Parität sieht die Hochschule zur Steigerung des Anteils von Professorinnen folgende Schwerpunkte besonders im Mittelpunkt:

3.1. Erhöhung der Berufsquote zur Steigerung des Anteils an Professorinnen

Um mehr Professorinnen zu gewinnen, braucht es insgesamt mehr Bewerberinnen. Da die Berufungsvoraussetzungen an HAW eine Doppelqualifikation (Promotion und Praxiserfahrung) voraussetzen, muss das Gewinnen von Nachwuchskräften frühzeitig ansetzen. Die BHT muss aus Sicht der Frauen früher und systematischer als bisher einen Talentpool aufbauen und die Hochschule als Arbeitgeberinnenmarke und als attraktiven Arbeitsort erkennbar werden lassen. Mit diesem Ziel hat die Personalentwicklung eine bereichsübergreifende Arbeitsgruppe gebildet. Die BHT nimmt an einer hochschulübergreifenden Kampagne der HAW's teil.

Im Generationswechsel liegt die Chance, den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen. In den Jahren 2023 bis 2033 werden insgesamt 144 Professuren frei, davon 18 am Fachbereich III, 21 am Fachbereich VI, 18 am Fachbereich VII und 19 am Fachbereich VIII. Aufgrund der generell sehr schlechten Bewerbungslage auf MINT-Professuren - Dreierlisten für Berufungen kommen selten zustande - sind die Möglichkeiten jedoch eingeschränkt. Für die Gewinnung neuer Professorinnen haben sich Sonderprogramme als geeignetes Instrument erwiesen, zum Beispiel vorgezogene Nachfolgeberufungen. Die Vergabe von Gastdozenturen oder Gastprofessuren stabilisiert Karriereverläufe. Insbesondere in den technischen Fächern (also in den Fachbereichen III, IV, VI, VII und VIII) müssen gezielt Bewerberinnen auf Professuren gewonnen werden.

Darüber hinaus hat sich eine transparente Darstellung des Berufungsprozesses in Form einer einheitlichen systematischen Dokumentation, die Gleichstellungsaspekte beinhaltet, bewährt,

um gleichstellungspolitisches Handeln „zu lernen“. Der Vorsitz von Berufungskommissionen wird zu Beginn informiert, dass aktiv Bewerberinnen gesucht werden müssen. Über ein Formular wird systematisch abgefragt, welche Netzwerke angesprochen wurden. Über die Erhebung der Studierendenzahlen gibt es eine Vergleichszahl zum potenziellen Bewerberinnenfeld.

Die festgelegte wiederholte Ausschreibung von Professuren im Falle, dass sich keine Frauen beworben haben, bringt erfahrungsgemäß hauptsächlich mehr männliche Bewerber ins Feld. Über das Programm FH-Personal „Entwicklung und Gewinnung von professoralem Personal an der BHT“ erprobt die Hochschule weitere neue Maßnahmen und professionalisiert ihren Auftritt in den sozialen und beruflichen Netzwerken. Seit Mitte 2023 unterstützt eine Mitarbeiterin die Fachbereiche nach Ausschreibung der Professuren gezielt bei der aktiven Suche und Ansprache von qualifizierten Kandidatinnen. Durch die Ansiedelung bei der Referentin für Berufsangelegenheiten ist systematisches Handeln von Beginn des Berufungsverfahrens dokumentiert und gesichert. Darüber kann die BHT direkt Kontakt zu qualifizierten Frauen in der Praxis aufbauen. Workshops für potentielle Bewerberinnen mit dem Ziel, dass sich diese sichtbarer in den Netzwerken, in denen die Hochschulen suchen zu platzieren, sind bereits im September 2023 geplant.

Durch die Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes ist die Repräsentanz von Frauen in Berufungskommissionen verbindlicher festgelegt (50%) als früher, was zu einer stärkeren Gremienbelastung von Professorinnen führt. Hier möchte die Hochschule zukünftig Entlastungsmaßnahmen vorsehen.

Frauenförderung als konkrete Personalförderung hat sich als Maßnahme bewährt. Mit zwei Vorgriffsprofessuren und einer Regelprofessur möchte die BHT durch das Professorinnenprogramm gefördert werden.

3.2. Transparenter Zugang zur Professur und faire Berufungsverfahren

Für die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren, auch unter Genderaspekten hat die Hochschule eine eigene Stelle Referentin für Berufsangelegenheiten eingerichtet, die beim Präsidium angesiedelt ist. Sie unterstützt die Fachbereiche und die Hochschulleitung während der Verfahren und prüft jede Berufsakte, bevor diese dem Akademischen Senat und schließlich der Senatsverwaltung für Wissenschaft übermittelt wird. Ferner liegt die Organisation und Durchführung einer Schulung für Berufungskommissionsmitglieder in ihren Händen. Gleichstellungsthemen, wie z.B. Gender-Bias im Auswahlverfahren und eine geschlechtergerechte Ansprache in der Ausschreibung, sind in die Schulung und in bereitgestellte Unterlagen integriert. In 5 Jahren wurden rund 80 Personen geschult. Über diese Stelle erfolgt auch eine Beratung der Fachgebiete zur geschlechtergerechten Ausformulierung der Qualifikationsprofile. Darüber hinaus wurde ein Berufungsportal aufgebaut, das für Hochschulmitglieder alle berufsrelevanten Inhalte bereithält. Neuberufene werden dort als Rollenvorbilder vorgestellt.

Die Verabschiedung einer Berufungssatzung im Jahr 2022 setzt weitere verbindliche und einheitliche Qualitätsstandards. Auch wenn sich die Verfahren fachspezifisch unterscheiden, ist eine Erhöhung der Qualität insbesondere durch den verbesserten Austausch über eine gute Praxis in der Durchführung der Berufungsverfahren zu bemerken. Durch die transparente

Aufstellung von Beratungsangeboten und erfolgter Sensibilisierung im Thema Chancengleichheit wird Unterstützung proaktiv von Mitgliedern bzw. vom Vorsitz von Berufungsverfahren angefragt. Die Widerstände gegenüber einer aktiven Frauenförderung insgesamt sind gegenüber früheren Jahren gesunken.

Über eine Online-Plattform, die über den beruflichen Werdegang hin zu einer Professur informiert und über Informationsveranstaltungen werden die verschiedenen Zielgruppen systematisch und regelmäßig angesprochen (Studentinnen, Promovierende, Lehrbeauftragte, Interessentinnen). Das Informationsangebot steht auch in englischer Sprache zur Verfügung, vor allem für Bewerberinnen.

Um mehr Bewerbungen von qualifizierten Frauen auf Professuren zu erhalten, wurde bereits 2014 ein hochschulübergreifendes Format „Karriereziel Professur“ von den zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin) entwickelt und eingeführt, das zum einen den Berufungsprozess erläutert und zum anderen die Qualifikationsschritte über das Vorstellen von Biografien von Professorinnen illustriert. Im persönlichen Kontakt zu Interessentinnen werden Fragen geklärt und ein Band geknüpft, das über weitere Angebote wie Newsletter, Workshops, Unterlagencheck und Beratung mittelfristig den Aufbau eines potenziellen Bewerberinnenpools ermöglicht.

In Außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden in deren Nachwuchsprogrammen auf Nachfrage die Karriere einer HAW-Professur persönlich durch Mitglieder der Hochschule vorgestellt, um frühzeitig auf den Erwerb von Praxiserfahrungen hinzuweisen.

Ergänzend werden hemmende bzw. unterstützende Faktoren auf dem Karriereweg und dem Berufungsprozess an der BHT durch Interviews und andere Erhebungsinstrumente ergründet. Aus der Förderung des Professorinnen Programms wurde eine Stelle geschaffen, die am Gender- und Technik-Zentrum angesiedelt ist, die Antidiskriminierungskommission koordiniert und eine weitere Erhebung unter Hochschullehrenden durchführen wird. Für die Entwicklung von Kompetenzprofilen von Professorinnen und Professoren ist aktuell eine weitere Stelle aus dem Programm FH-Personal im Bereich Forschung (Referat Nachwuchsförderung und wissenschaftliche Zusammenarbeit) eingesetzt. Die gesammelten Ergebnisse wird die BHT durch die Weiterentwicklung der Einzelmaßnahmen berücksichtigen.

Transparente und faire Verfahren sind eine Frage der Hochschulkultur. Dies erreichen wir durch die kontinuierliche Weiterentwicklung von Veranstaltungsformaten, der Fortführung einer individuellen Einzelberatung und die Ausdifferenzierung des Berufungsportals und des Bewerbungsmanagements. Die flächendeckende Schulung bzw. Gender-Sensibilisierung von Mitgliedern von Berufungskommissionen wird durch weitere Schulungs-Formate ergänzt.

Die Hochschule möchte zusätzlich ein Entlastungsprogramm für Professorinnen aufsetzen, was insbesondere die Startphase für Professorinnen mit Kindern und die Beteiligung von Professorinnen in Berufungsverfahren erleichtern soll.

3.3. Frühzeitige Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Ausbildung eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses ist nicht in der ursprünglichen Struktur der Hochschule vorgesehen, sondern wird seit 2018 nach der Änderung des Berliner Hochschulgesetzes sukzessive aufgebaut. Die BHT bildet parallel dazu auf Projektstellen weiteren wissenschaftlichen Nachwuchs aus, der kooperativ an Universitäten promovieren kann.

Nach einer Phase der Projektförderung aus dem Berliner Programm für Chancengleichheit für Frauen (Gender und Technik Zentrum, 2016-2021) hat die Hochschule Förderstrukturen für wissenschaftliche Mitarbeitende und kooperativ Promovierende ausgebaut. Eine Koordinationsstelle für den wissenschaftlichen Mittelbau ist eingerichtet, die Gender- und Diversity-Aspekte in ihrer Arbeit berücksichtigt und bisherige Projektergebnisse übernehmen konnte. Es findet ein enger regelmäßiger Austausch statt, um Gleichstellungsfragen in der Weiterentwicklung angemessen zu berücksichtigen. In der AG Wissenschaftliche Mitarbeitende werden Bedarfe dieser Gruppe geklärt in interdisziplinärer und gremien-übergreifender Zusammenarbeit. Die Wege in die Promotion sind inhaltlich auf der Webseite aufbereitet und werden in der Einzelberatung und in Workshops vermittelt.

Im März 2021 sind 93 kooperativ Promovierende gezählt worden mit einem Frauenanteil von 32,26%. Unter den wissenschaftlichen Angestellten ist der Frauenanteil in der Summe höher (Vgl. Tabelle 5). Um hier einem Ungleichgewicht von Männern und Frauen auf der Ebene der Promotion entgegenzuwirken, ist es notwendig, bereits frühzeitig Anreize und verfügbare Maßnahmen zu nutzen, um eine „Verdrängung“ qualifizierter Absolventinnen gegenüber den Absolventen zu verhindern. Die Zugänge zu diesen Stellen sind über die Ausschreibungsverpflichtung formal offen. Über die konkreten Arbeitsbedingungen (z.B. Work-Life-Balance, Betreuungssituation) lässt sich beeinflussen, ob sich die Promovendinnen eine spätere Karriere als Professorin vorstellen können. Seit 2022 gibt es eine erhöhte Familienpauschale und die Möglichkeit der Stellenverlängerung bei Familienverantwortung bei wissenschaftlichen Beschäftigten, verankert über eine Richtlinie. Die Start- und Abschlussstipendien zur Promotion sind mit einer Familienpauschale angehoben worden.

Mit der überfachlichen Betreuung und Vernetzung von allen Promovierenden sind Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Familiengerechtigkeit dauerhaft verankerbar. Eine Betreuungsvereinbarung ist flächendeckend eingeführt.

Über das Alumniprogramm der BHT wurde in verschiedenen Formaten erprobt, Studentinnen und Absolventinnen sehr frühzeitig mit möglichen Karrierewegen zur Promotion und Professur vertraut zu machen. Auch im Rahmen eines Karrieretages sind Studentinnen und Ehemalige zu Promotion und Finanzierungsmöglichkeiten informiert worden und ihnen wurde der Weg in eine individuelle außerfachliche Beratung an der Hochschule geebnet. Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal entspricht in etwa dem der Absolventinnen bzw. Studentinnen als Bezugsgruppe und potenziellen „Talentpool“. Unter den Gesichtspunkten Geschlecht und Diversität (insbes. Migrationsgeschichte) wissen wir allerdings nicht, ob die Promovierenden repräsentativ die Gruppe unserer Studierenden abbilden: 46% unserer Erstsemester haben eine sog. Migrationsgeschichte und wir wissen nicht, welche Karrierewege diese einschlagen. Die Hochschule könnte hier also Potential haben, welches noch nicht ausreichend durch die bereits entwickelten Maßnahmen angesprochen wird.

Über Programme können drittmittelfinanziert weitere Stellen hinzukommen, wie z.B. sieben Promotionsstellen für Praxiserfahrene über das BMBF-geförderte Programm FH-Personal. Das Instrument ist geeignet, insbesondere Frauen nach Familienphase für eine Promotion zu gewinnen. Die Hochschule konnte zwei von sieben Stellen mit einer Frau besetzen (28,6 W %). Dieser Pilot wird mit qualitativen Untersuchungen herausarbeiten, wie die Gewinnung von Personal aus der Praxis zukünftig effektiver aufgebaut werden könnte.

Über das Berliner Programm für Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre im Verbundprogramm DiGiTal hat die Hochschule jeweils zusätzlich eine Promotionsstelle eingeworben: 2018 (Fachgebiet Maschinenbau, FB VIII, Abschluss 2021 „mit Auszeichnung“) und 2023 (Fachgebiet Geowissenschaften, FB III).

Über die Hochschulgesetzgebung ist das Promotionsrecht an HAW's vorgesehen. Die genauen Bedingungen werden nach Anhörung einer Expert*innenkommission über eine Verwaltungsordnung festgelegt. Mit der Verstetigung von zwei erfolgreichen Forschungsverbänden (Harmonik, DataScienceX) und der Entwicklung weiterer drei Themencluster sind die Grundvoraussetzungen für das eigene Promotionsrecht in definierter Forschungsumgebung geschaffen worden.

Im hier vorliegenden Konzept verfolgt die BHT den eingeschlagenen Weg: Talente entdecken, Zugang zur Promotion ebnen, Promotion begleiten kontinuierlich weiter: Insbesondere die Mobilität und Vernetzung (Reisemittel) und die Entlastung bei der Übernahme von Gremienarbeit sind neue Schwerpunkte. Die Hochschule möchte mit dem Entlastungsprogramm zukünftig die Mobilität von Promovendinnen unterstützen.

3.4. Bindung von Praktikerinnen durch Lehraufträge und Gastdozenten

Für die Gewinnung von Professorinnen spielen geeignete Nachwuchskräfte mit mindestens dreijähriger Praxiserfahrung außerhalb einer Hochschule und didaktischen Fähigkeiten (18 SWS Lehrverpflichtung) eine entscheidende Rolle.

Lehraufträge sind mit Tätigkeiten in der Praxis vereinbar und ermöglichen neben dem Aufbau von didaktischen Kompetenzen auch den Zugang zur Hochschule. Strategisch betrachtet sind sie ein interessantes Instrument für die Gewinnung von Frauen. Durch die besonderen Vertragsbedingungen (selbständige Tätigkeit) sind Lehrbeauftragte zwar Mitglied der Hochschule, eigene Programme zur Karriereentwicklung für diese Gruppe gibt es hingegen nicht. Über das Berliner Zentrum für Hochschullehre (BZHL) ist zumindest der Zugang zum Erwerb didaktischer Weiterbildungen gegeben, eingangs werden Lehrbeauftragte auch intern evaluiert. Jährlich wird das Vernetzungstreffen genutzt, um auf den anstehenden Generationswechsel an der Hochschule und die Qualifikationsanforderung für eine Professur breit zu informieren. Da die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte diese Informationen verbreitet, gibt es Synergieeffekte: Es schafft Akzeptanz für Gleichstellungsanliegen und senkt Hürden, so dass sich interessierte weibliche Lehrbeauftragte frühzeitig Fragen zum weiteren Karriereverlauf stellen und bei Bedarf eine Beratung in Anspruch nehmen.

Die Voraussetzungen und die Vergabeart von Lehraufträgen sind dezentral organisiert, von Fachbereich zu Fachbereich wird unterschiedlich verfahren. Daher ist deren zahlenmäßige Erfassung schwierig. Neben Ausschreiben wird auch über informelle Netzwerke nach

Lehrbeauftragten gesucht. Eine interne Befragung „Place to-be“ hat 2018 gezeigt, dass Frauen sich eher auf freiwerdende Professuren bewerben, wenn sie bereits als Lehrbeauftragte an der Hochschule tätig sind. Über das Berliner Chancengleichheitsprogramm konnten aus dieser Gruppe eine Gastdozentur und eine Gastprofessur am FB III gefördert werden.

Gastdozenturen und Gastprofessuren werden systematischer und kontinuierlich als Instrument für die Bindung von weiblichen Talenten eingesetzt. Aus einem vorangegangenen Gastdozenturen-Programm mit Genderfokus (50%-Quote) erfolgten mehrere Berufungen von Professorinnen.

Diese Gruppe ist interessant und muss stärker als bisher in die Rekrutierungsstrategie der Hochschule eingebunden werden, insbesondere durch die personelle Verstärkung des Alumni- bzw. Alumnae-Programms und durch weitere koordinierte Aktivitäten. Die BHT wird hier einen Piloten aufbauen. Niedrigschwellige Angebote für Praktikerinnen wie „Professorin für einen Tag“ sind geplant.

Durch eine zusätzliche Stelle im Alumni-Programm soll ein Konzept entwickelt werden, das in stärkerem Maße Absolventinnen, insbesondere mit Migrationsgeschichte in der Gleichstellungsstrategie der Hochschule berücksichtigt, sie als Role Models gewinnen und gezielt als Lehrbeauftragte oder Gastdozentinnen einwerben soll.

3.5. Positives Gleichstellungspolitisches Klima an der HS etablieren und messen

In der Gleichstellungsarbeit gibt es eine große Schnittmenge zu den Handlungsfeldern der Personalentwicklung.

Karriere- und Personalentwicklung von Frauen ist in der Vergangenheit an der Hochschule in der Hauptsache über Projektförderung, angesiedelt z.B. im Gender- und Technikzentrum (GuTZ), realisiert worden. 2019 hat die Hochschule eine Stabsstelle Personalentwicklung eingerichtet (1 Vollzeitäquivalent), die seit 2022 durch eine weitere Stelle zur Organisation von Fort- und Weiterbildung weiter ausgebaut wurde, um eine Systematisierung von Angeboten für verschiedene Zielgruppen zu erreichen. Die Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten ist integrierter Bestandteil der Stellen. Da es der Hochschule an abgestimmten zentralen Strukturen und Prozessen fehlt, dauert der kontinuierliche Aufbau der Personalentwicklung als Change-Management-Prozess an.

Es findet eine enge Zusammenarbeit und strategische Abstimmung zwischen der Personalentwicklung und der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten statt, damit sich Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzept optimal ergänzen. Für Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter müssen insbesondere Strukturen und Verfahren auf mögliche Benachteiligung hin überprüft und entsprechend angepasst werden. Sofern noch nicht vorhanden, müssen die mit den Strukturen und Prozessen befassten Hochschulmitglieder die Möglichkeit erhalten, Genderkompetenzen aufzubauen und diese gegebenenfalls weiterzuentwickeln. Auf diese Weise kann es gelingen, dauerhaft nicht nur den numerischen Frauenanteil zu erhöhen, sondern auch ein Klima zu etablieren, in dem sich alle Geschlechter gleichermaßen wohlfühlen.

Durch die strukturierte Vernetzung der Professorinnen fangen wir Effekte auf, die durch ihre Minderheitenposition entstehen können.

In der Weiterentwicklung der „Richtlinie für ein respektvolles, diskriminierungsfreies Miteinander“ liegt der Schwerpunkt auf der Antidiskriminierungspolitik der BHT und auf Verfahrensweisen, wie mit Konflikten bei Machtgefälle und Grenzverletzungen umgegangen wird. Hier hat sich eine enge Zusammenarbeit verschiedener Beratungsstellen bewährt, um geeignete Beschwerdewege bei Diskriminierungen anzulegen. Auf Basis der kürzlich von der Akademischen Versammlung verabschiedeten Überarbeitung der Grundordnung der BHT können und sollen entsprechende Strukturen dauerhaft etabliert werden.

Im Rahmen des inzwischen verstetigten Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wird regelmäßig eine Beschäftigtenumfrage durchgeführt und auch unter dem Kriterium Geschlecht spezifisch ausgewertet und daraus Maßnahmen abgeleitet.

Die Entwicklung eines Onboardings für Beschäftigte und Führungskräfte ist geplant. Über eine hochschulweite Arbeitsgruppe Personalentwicklung werden weitere Maßnahmen abgestimmt. Eine Vereinbarung zur Fort- und Weiterbildung und zur Durchführung von Entwicklungsgesprächen wird folgen. Insbesondere Führungskräfte müssen durch Trainings durchgängig sensibilisiert werden und ihre Führungsaufgaben familiengerecht wahrnehmen. Gender- und Diversitykompetenzen werden hier ebenso integriert. Hier wird insbesondere die Personalentwicklung mit neuem Konzept ansetzen und die neue Leitung des Personalreferats ab 2024 eine tragende Rolle übernehmen.

Das Gender und Technik Zentrum wird im Rahmen eines Projektes ein Konzept zur Stärkung der Gender- und Diversitykompetenz in der Lehre entwickeln. Erste Workshops mit unterschiedlichen Zielgruppen wurden bereits durchgeführt.

Die Hochschule arbeitet derzeit mit einem dezentralen Datenmonitoring. Ziel ist es jedoch, in den nächsten Jahren ein koordiniertes abgestimmtes Datenkonzept zu erarbeiten. Das ist grundlegend für Personalentwicklung und Gleichstellungsarbeit. Im Bereich Personal findet die Anpassung an eine neue Version der Personalverwaltungssoftware statt, die bisher nur bedingt für Personalmanagement ausgelegt ist. Das begründet, warum die Hochschule sich derzeit noch nicht erneut am Total E-Quality Award beteiligt. Dies ist für 2024 geplant. Mit dem anstehenden Leitungswechsel im Referat Personal könnten zukünftig die Weichen anders gestellt werden.

Im Bereich Studium und Lehre fließen die Daten im Qualitätsmanagement zusammen: Regelmäßig werden z.B. Studierendenverlaufszahlen und Bewerbung von Studierenden aufbereitet, Ergebnisse der Studiengangsevaluationen, Studieneingangsbefragungen und Absolvierendenbefragungen zusammengeführt.

Für den Berufungsprozess führt die BHT seit Jahren ein geschlechtsspezifisches Monitoring durch; die Auswertungen fließen in Berichte und Schulungen ein.

Im Bereich Forschung wurde das Monitoring zu Forschungsleistung und Nachwuchsförderung neu aufgesetzt, da es Relevanz bei der Bildung leistungsstarker Forschungsumgebungen hat.

Die Wiederholung der quantitativen Befragung „Place-to-be“ und die Ergänzung um eine qualitative Befragung wird die Ergebnisse liefern, die wir für die Entwicklung des Onboardings für Neuberufene benötigen.

Das Einsetzen einer AG zur Erarbeitung eines Datenkonzeptes ist geplant. Eine erste Vorklärung mit der Hochschulleitung und dem Planungsreferenten ist erfolgt.

Das Gleichstellungspolitische Klima ist messbar. Mit einer weiteren Stelle möchte die Hochschule ein Konzept für ein gendergerechtes Datenmonitoring (Statistik, Erfassung der Wirkung von Gleichstellungsmaßnahmen, usw.) entwickeln und in die Struktur bringen.

4 Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten neuen Gleichstellungsmaßnahmen

In der nachstehenden Aufstellung (siehe Tabelle 8) sind im Überblick die neuen Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept für Parität zusammengefasst:

Tabelle 8: Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept für Parität

Maßnahme	Ziel	Personal	Kosten
1. zwei vorgezogene Nachfolgeberufungen und eine Regelprofessur	Erhöhung Frauenanteil technische Fächer	W2	106.800€ Pro Stelle
2. und 3. Entlastungsprogramm für Professorinnen, Promovendinnen und akademische Mitarbeitende	Reisemittel Promovendinnen, Coaching/Mentoring, Lektorat, SHK-Kräfte	Fonds einrichten für Maßnahmen	50.000€
	Konzeption und Koordination	E 13 25%	19.096,62€
4. Programm für Lehrbeauftragte und Alumnae Bindung von Praktikerinnen durch Verstärkung der Alumnae-Arbeit, Vernetzung der Lehrbeauftragten	Konzepterstellung zur Verzahnung mit anderen Aktivitäten, ein Schwerpunkt Rekrutierung Absolventinnen mit Migrationshintergrund	E 13 50%	38.193,24€
Gastdozenturenprogramm für Frauen	Postdocstelle als Einstieg	Bis zu vier W1	14.160€
5. Auf- und Ausbau Datenmonitoring/Controlling, Koordination Maßnahmen Gleichstellung PP	Koordination und Evaluation von Reichweite und Wirkung	E 13 50%	38.193,24€
6. Promotionsstellen für Frauen mit Berufserfahrung (3 Jahre extern)	Promotion nach einer Praxisphase	E 13 75% Pro Stelle	57.289,86€

In der nachstehenden Tabelle 9 sind bisher für das Jahr 2023 vorgesehenen Maßnahmen in der Gleichstellung inhaltlich erläutert und mit dem geplanten Mitteleinsatz hinterlegt.

Tabelle 9: Maßnahmen und finanzieller Mitteleinsatz

Maßnahme	Inhalte	Mitteleinsatz exemplarisch
Kindernotbetreuung	250 Betreuungsstunden bei Agentur kidsmobil	8.000€
Gleichstellungsfonds	1% von Sachmitteln für dezentrale Frauenfördermaßnahmen	12.000€
Gastdozentur Geowissenschaften	BCP Frauenförderung, 40% Eigenanteil	W 1
Gastprofessur Bauingenieurwesen	BCP Frauenförderung, Eigenanteil 40%	W 2
Promotionsstelle digital Geowissenschaften	BCP Frauenförderung, Sachmittel	E 13 75% 1500€
Frauentutorien in Mathematik und Programmieren	Frauenförderung	12.132€
GuTZ Projekt: Gleichstellung und Antidiskriminierung bei Gewinnung von Professorinnen	Gleichstellungsmaßnahme	E 13 75%
Geschäftsstelle Gender und Technik-Zentrum	Koordination der Aktivitäten, Sachmittel, Schriftenreihe, Honorare usw.	E 13 50%
Freistellung Leitung GuTZ	Leitung der Aktivitäten	5.490€
Schülerinnenförderung	Frauenförderung an der Schnittstelle Schule-Hochschule, Sachmittel, SHK-Stunden	E 10 25% Laborstelle 5.900€
Geschäftsstelle Gleichstellungsbüro	Koordination Gleichstellungsfonds, Betreuung Tandem-Programm und Kindernotbetreuung	E 9 85%
Gleichstellungsanteil bei Personal: Referentin für Berufsangelegenheiten, Koordinatorin wissenschaftlicher Nachwuchs, Stabsstelle Personalentwicklung	Integriertes Gendering, Maßnahmen und Veranstaltungen für Frauen, Sachmittel	Jeweils E 13 20%
Ausgaben für Mitgliedschaften	PROfessur, digital, bukof, usw.	
Ausgaben für Plattformen	LinkIn Recruiter,	
Summe der geplanten Ausgaben für Gleichstellung 2023		634.363,04€
Anteil an Haushalt konsumtiver Zuschuss	0,84% Gleichstellungsausgaben	74.967.000,00€ Gesamtbudget

5 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzeptes

Das Thema Gleichstellung ist im Ressort des Präsidenten bzw. der Präsidentin angesiedelt; die Arbeitsbereiche Personal, Personalentwicklung, Berufungen und Hochschulentwicklung ebenfalls.

Im Rahmen der Neufassung des Leitbilds der BHT ist die Gleichstellung von Frauen als strategisches Ziel in 2022 gefestigt worden und erweitert um „Vielfalt und Diversität an der Hochschule zu leben“.

„Vielfalt leben

Einen lebendigen, familienfreundlichen Campus gestalten, auf dem individuelle Biografien wertgeschätzt, Potentiale erkannt, gefördert und Zugänge zu Wissenschaft, Forschung und Praxis eröffnet werden. Neugierig und offen kulturelle Vielfalt leben, Diversität annehmen und Veränderung als eine Bereicherung begreifen und uns aktiv für die Chancengleichheit von Frauen einsetzen. Uns mit Freude und Anerkennung begegnen und selbstverständlich eine Haltung vertreten, die sich von jeder Form der Diskriminierung distanziert und kritisch mit ihr auseinandersetzt.“⁷

Das Berliner Hochschulgesetz sieht eine hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Vollzeit für die BHT vor. Sie ist mit Rede- und Antragsrecht in die gesamte Gremienstruktur eingebunden.

Alle bisherigen Gleichstellungskonzepte sind vom Akademischen Senat verabschiedet worden; das aktuelle gilt bis 2025. Das Gleichstellungskonzept für Parität ist, bedingt durch den Leitungswechsel, mit dem amtierenden Präsidium abgestimmt und wird dem Akademischen Senat im WiSe 2023/24 zur Kenntnis vorgelegt.

Durch den Maßnahmenplan zum Gleichstellungskonzept, der neben der Zuordnung zu den einzelnen Handlungsfeldern die Verantwortung für die Gleichstellungsmaßnahmen vornimmt, ist eine Transparenz über die unterschiedlichen Gleichstellungsakteurinnen innerhalb der Hochschule gegeben. Die Verankerung der dargestellten Handlungsziele in der Struktur sind das Leitmotiv dieses Gleichstellungskonzeptes.

⁷ Quelle: Leitbild der BHT

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. 1: Kaskadenmodell.....	4
Tabelle 1: Professuren nach Geschlecht und Fachbereichen, Vergleich Jahre 2022/23 und 2011/12	5
Tabelle 2: Erreichte Bewerbungen auf Professuren nach Jahr und Geschlecht2.....	6
Tabelle 3: Listenplatzierungen nach Geschlecht und Jahren	6
Tabelle 4: Studienfächer mit geringen Frauenanteilen.....	7
Tabelle 5: Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf Fachbereiche	8
Tabelle 6: Frauenanteile in Gremien.....	8
Tabelle 7: Lehrbeauftragte nach Geschlecht und Fachbereichen	9
Tabelle 8: Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept für Parität.....	19
Tabelle 9: Maßnahmen und finanzieller Mitteleinsatz	20