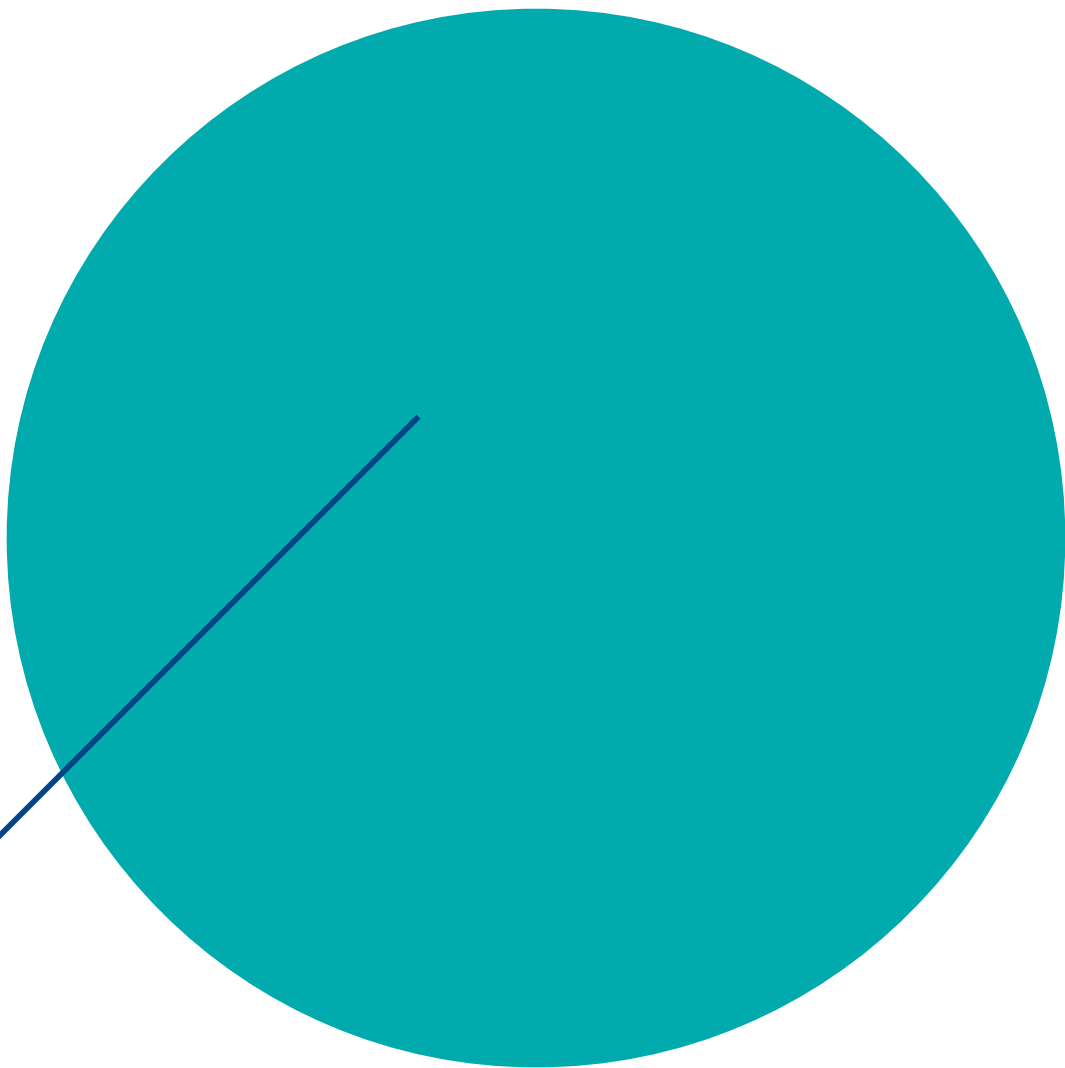


# 11. Bericht der Zentralen Frauenbeauftragten

2019-2021 unter der Mitarbeit von Beate Keibel



Susanne Plaumann  
5.4.2022

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
1. Beratung der Hochschulleitung.....	2
2. Beratung von Organen, Gremien und Einrichtungen.....	3
3. Einzelberatung, Annahme von Beschwerden, Begleitung bei Diskriminierung.....	4
4. Karriereberatung zu Karriereoptionen.....	7
5. Anonymes Kontaktformular.....	8
6. Umgang mit Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.....	8
7. Umgang mit Diversität.....	9
8. Zusammenarbeit im Plenum der Frauenbeauftragten.....	10
Übernahme von dezentralen Aufgaben.....	13
9. Frauenförderpläne.....	14
10. Veranstaltungen.....	15
11. Familiengerechte Hochschule.....	16
11. Hochschulpolitisches Engagement.....	18
lakof (Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten in Berlin).....	18
bukof (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).....	18
12. Bilanz.....	18
13. Gleichstellungserfolge.....	19
CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten 2021.....	19
Einwerben von Mitteln im Rahmen des Professorinnenprogramms II.....	20
Berliner Programm für Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (BCP).....	21
Schlusswort.....	23

## Einleitung

„Was tut eigentlich eine Frauenbeauftragte?“

Diese Frage, die mir an dieser Hochschule häufig gestellt wurde, ist das Leitmotiv für diesen Rechenschaftsbericht. Daher stelle ich den gesetzlichen Auftrag und die damit verbundenen Rechte und Pflichten an den Eingang zu diesem Bericht.

### **BerIHG § 59 (4)**

*Die Frauenbeauftragten wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit der Frauen in der Hochschule und auf die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Angehörige der Hochschule hin. Die Frauenbeauftragten beraten und unterstützen die Hochschulleitung und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei der Erstellung von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen, und nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Im Rahmen ihrer Aufgaben übernehmen sie die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.*

### **BerIHG § 59 (6)<sup>1</sup>**

*Die Frauenbeauftragten sind bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen.*

Insbesondere mit der Einführung weiterer Beauftragten erscheint es sinnvoll, zumindest ansatzweise die Breite der Tätigkeit als Frauenbeauftragte abzubilden. Mit der Novelle des Hochschulgesetzes im Jahr 2021 findet eine Umbenennung in Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte statt, die mit jeder Neuwahl umzusetzen ist. Die Aufgaben- und Zielstellung, die Chancengleichheit von Frauen an der Hochschule herzustellen, bleibt hingegen unverändert.<sup>2</sup>

## 1. Beratung der Hochschulleitung

Der informelle Austausch mit dem Präsidenten ist im Rahmen eines monatlichen Jour fixe organisiert. Auf akute bzw. auf aktuelle Fragen wird darüber hinaus immer persönlich und zeitnah vom Präsidenten reagiert.

Der Austausch mit dem Ersten Vizepräsidenten, dem Vizepräsidenten für Lehre und der Vizepräsidentin für Forschung folgt keiner Regel, sondern erfolgt ad hoc. Die Inanspruchnahme der Kompetenzen der Frauenbeauftragten erfolgt sehr unterschiedlich. Die Wahrnehmung von Gleichstellung als Querschnittsthema in allen Ressorts der Hochschulleitung ist nicht ausgeprägt. Da

---

<sup>1</sup> In der neuen Fassung § 59 Absatz (10)

<sup>2</sup> Neu BerIHG § 59 (8) *Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen in der Hochschule und auf die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Mitglieder der Hochschule hin. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen das Präsidium und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Chancengleichheit betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei der Erstellung von Gleichstellungskonzepten, Satzungen, Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen sowie der Formulierung von Zielzahlen. Sie nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Im Rahmen ihrer Aufgaben übernehmen sie die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.*

dies im vorherigen Team ähnlich angelegt war, scheint es weniger an den Individuen zu liegen. Mit dem Amtsantritt des Ersten Vizepräsidenten zum WS 2021/22 findet der Jour fixe teilweise gemeinsam mit P und VP1 statt. Der persönliche Kontakt erfolgte immer respektvoll; persönliche Vorbehalte sind im Berichtszeitraum nie geäußert worden.

Der Stab der Mitarbeitenden im Präsidialbereich arbeitet zum einen Teil sehr eng mit der zentralen Frauenbeauftragten zusammen, zum anderen Teil gar nicht. Dies liegt zum einen an der sehr unterschiedlich ausgeprägten Genderkompetenz: Die Gleichstellungsrelevanz von Fragen oder Handlungsfeldern wird nicht erkannt. Zudem findet eine sehr enge Berücksichtigung der hierarchischen Struktur statt (ohne Anweisung von oben keine Nachfrage oder Beteiligung) oder es gibt Vorbehalte gegenüber der Frauenbeauftragten, da sie als gewählte Interessensvertretung nicht als Bestandteil des „inneren Kreises“ des Präsidialbereiches wahrgenommen wird.

Die zentrale Frauenbeauftragte ist im Rahmen der Corona-Epidemie nicht Mitglied des Krisenstabs gewesen. Der Informationsfluss war daher sehr eingeschränkt. Insbesondere bei Fragen zur Auswirkung der Schließung von Kitas und Schulen für Mütter hat sich das sehr deutlich abgezeichnet. Eine frühzeitige Information aller Beteiligten sowie Absprache und Entwicklung von Verfahrensweisen wären sehr wünschenswert gewesen. Der „Kleine Krisenstab zu Studium und Lehre“ hat eine Teilnahme der zentralen Frauenbeauftragten hingegen an den wöchentlichen Treffen auf Nachfrage ermöglicht.

Die Hochschule pflegt in jedem Semester eine Klausurtagung abzuhalten, an der Hochschulleitung, die Leitungsebene von Referaten und Einrichtungen sowie die Dekan\*innen teilnehmen. In fünf Jahren wurde die Frauenbeauftragte drei Mal zu Teilen der Veranstaltung eingeladen: zu den Themen Entwicklung in den Hochschulsekretariaten, Personalentwicklung und zur Umsetzung der sog. Verwaltungsreform. Es ist bedauerlich, dass die Hochschule die Expertise im Sinne von Organisationsentwicklung an dieser Stelle nicht fest einbindet.

Eine gute Zusammenarbeit gibt es bei der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, in der Entwicklung eines zentralen Weiterbildungsangebots, in der Klärung hoch eskalierter Konflikte, in der strategischen Weiterentwicklung und Qualitätssicherung in Studium und Lehre, in der auswertenden Reflexion von Befragungen von Hochschulangehörigen, im Bereich wissenschaftlicher Nachwuchs, um exemplarisch einige Handlungsfelder aufzurufen.

### *Empfehlung*

- Gender-Schulung des gesamten Präsidialstabes
- Regelmäßige Einbindung der Frauenbeauftragten bei strategischen Fragen der Hochschule: Vorbereitung und Durchführung von Klausurtagungen, im Rahmen der Strukturentwicklungsplanung

## 2. Beratung von Organen, Gremien und Einrichtungen

Um an notwendige Informationen zu aktuellen Entwicklungen an der Hochschule zu kommen, ist es für die zentrale Frauenbeauftragte strategisch wichtig in viele Gremien und Arbeitsgruppen zu gehen. Die Begleitung der Zentralen Organe Akademischer Senat, Akademische Versammlung und Kuratorium ist dazu nicht ausreichend. Die Beteiligung in diesen Gremien ist gesetzlich im BerlHG gesichert.

Folgende diesen Gremien untergeordneten Kommissionen und Organe kommen hinzu:  
Forschungskommission, Entwicklungsplanungskommission, Kommission für Studium und Lehre,

Kommission für Berufungsangelegenheiten, Antidiskriminierungskommission, Kommission digitale Lehre, Sitzungen des Personalrats, Betriebliches Gesundheitsmanagement, ASA.

Eine Teilnahme an anderen Zusammenschlüssen wie Runde der Dekan\*innen (D8) oder AStA erfolgt auf konkrete Anfrage.

Darüber hinaus werden temporäre Zusammenschlüsse begleitet wie AG Leitbild, AG Dienstvereinbarung Mobile Arbeit, AG Personalentwicklung, AG Weiterbildung, AG Wissenschaftliche Mitarbeitende.

Die Gremientätigkeit nimmt einen Großteil der Arbeitszeit ein; Kapazitäten für konzeptionelles Arbeiten bleiben wenig. Würde eine bessere Beteiligung erfolgen, könnten mehr Kapazitäten freigesetzt werden, um die Hochschule strategisch besser zu begleiten.

Da keine persönliche Referentin für die Frauenbeauftragte vorgesehen ist, erfolgt auch keine notwendige inhaltliche Zuarbeit. Die mehrmonatige Zusammenarbeit mit einer Stellvertreterin, die im Themenfeld Gleichstellung der Geschlechter wissenschaftlich qualifiziert und erfahren war, hat gezeigt, dass es die Qualität der Arbeit merklich verbessert.

Im Vergleich mit HTW und HWR ist das Frauen- und Gleichstellungsbüro personell schlechter ausgestattet.

### 3. Einzelberatung, Annahme von Beschwerden, Begleitung bei Diskriminierung

Die Frauenbeauftragte nimmt Beschwerden entgegen, im Zuge einer möglichen individuellen Profilierung bietet sie darüber hinaus auch eine Themenoffene Beratung für Frauen\* aller Statusgruppen an.

Anfragen von Transpersonen wurden ebenfalls von der Frauenbeauftragten bearbeitet, um ihre Interessen zu schützen.

Der offene Beratungsansatz hat sich weiterhin als niederschwellig erwiesen, da Klient\*innen nicht im Vorfeld entscheiden müssen, ob sie benachteiligt werden, sondern mit allen Anliegen die Frauenbeauftragte kontaktieren können. Eine Beratung umfasst in der Regel eine Stunde und berührt psychosoziale Themen, da die Probleme in Studium oder Beruf fast immer mit Konflikten in der sozialen Rolle als Frau verknüpft sind.

Anfragen über Telefon und E-Mail werden zeitnah und regelhaft beantwortet und nicht dokumentiert.

Beratungsgespräche werden anonymisiert und halbstandardisiert dokumentiert, um sie besser auswerten zu können. Im Lockdown gingen die Anfragen zunächst merklich zurück; durch das mobile Arbeiten sind erfolgte Beratungen nicht so routiniert erfasst worden wie die Jahre zuvor.

Die Beratung im virtuellen Raum ist gut angenommen worden, der Wunsch nach persönlicher Beratung in Präsenz ist mehrfach geäußert worden und dem wurde bei Bedarf entsprochen.

Im Zuge von Führungsverantwortung wurden auch männliche Führungskräfte insbesondere in Konfliktfällen in Frauenteamen beraten.

Es wurden gemeinsame Gespräche im Rahmen von formalen Beschwerden geführt. Insbesondere im Jahr 2021 hat die zentrale Frauenbeauftragte hoch eskalierte Konflikte begleitet, die viele Gespräche

in unterschiedlichen Konstellationen nach sich gezogen haben und nicht in die Dokumentation eingeflossen sind. Diese Konflikte sind (noch) nicht abschließend bearbeitet worden.

**Tabelle Übersicht über Beratungen mit Hochschulangehörigen nach Jahren und Themen (in Auswahl)**

	2019	2020	2021	Summe
<b>Beratungen insges.</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>91</b>
<b>Themen</b>				
Konflikte	19	6	24	49
Arbeitsorganisation	9	5	12	26
Sexismus	5	2	5	12
Diskriminierung	10	7	8	25
Arbeitsbelastung	4	2	8	14
Arbeitsbewertung	6	6	6	18
Mobbing	3	3	2	8
Führung	2	1	8	11

Quelle: Dokumentation zentrale Frauenbeauftragte

Das Beratungsangebot wird gut angenommen, sehr häufig werden Folgegespräche geführt, was die häufige Nennung des Themas Konflikt erklärt. Die Anzahl der Beratungen entspricht damit nicht Köpfen oder Fällen. 2020 ist sehr deutlich durch Corona geprägt, die Menschen gingen sich aus dem Weg, weshalb in diesem Jahr vermutlich einige Themen weniger stark ausgeprägt sind. Sexismus und Diskriminierung ist ein durchlaufendes Thema. Mit der Verabschiedung der Richtlinie entsteht eine höhere Sensibilität zum Thema, und die Erwartung, dass die Hochschule sichtbare Maßnahmen gegen Diskriminierungen ergreift, zieht eine höhere Anzahl an Nachfragen nach sich.

Das Thema Sexismus gehört zum Alltag der Frauen an der Hochschule und wird daher relativ selten im Beratungskontext geschildert, sondern häufiger im kollegialen Gespräch in vertrauter Runde. In diesem Rahmen wird der Wunsch geäußert, dass sich die Mitglieder der Hochschule schulen und sensibilisieren mögen (Gender- und Diversitykompetenz aufbauen) und die Führung deutlicher auf sexistisches Verhalten reagieren und es abmoderieren sollte: In gemischten Teams beobachten Kolleginnen „Verbrüderungen“ zwischen männlicher Führungskraft und dem Kollegen als einen Gendereffekt mit toxischer Wirkung. Weibliche Beschäftigte fühlen sich nicht ihrer Qualifikation und ihrem Aufgabengebiet gemäß angemessen gesehen, eingebunden und wertgeschätzt.

In der Beratung und im kollegialen Austausch werden Diskriminierungen über das Geschlecht hinaus auf Grund von Alter, Mutterschaft, Schwerbehinderung, sexueller Identität, sexueller Orientierung, rassistischer Zuschreibung und sozialem Status und Hintergrund genannt.

Um den Bedarf nach Unterstützung in Konfliktfällen besser zu gewährleisten, habe ich in enger Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen des Gender- und Technikzentrum (GuTZ) und VPF die Einrichtung einer kollegialen Konfliktberatung unterstützt. Dazu habe ich die Absprache mit der Trainerin begleitet, das Verfahren zur Bestellung von Konfliktberater\*innen unter Einbeziehung der Personalvertretung entworfen, Handreichungen mit entwickelt und diskutiert. Über Monate sind viele Arbeitsstunden in dieses Projekt geflossen. Auch in die Initiative studentische Konfliktberater\*innen einzurichten sind Kapazitäten geflossen. Dazu gab es mehrere Vorgespräche und einen ersten Entwurf von der Studierendenvertretung, der in der AG Chancengleichheit und Diversität diskutiert wurde.

Die Hochschule hat hier eine deutliche strukturelle Lücke, da die Lösung von Konflikten in Arbeitszusammenhängen im Allgemeinen und in hoch eskalierten Konflikten im Besonderen wenig bis gar nicht zentral und qualifiziert unterstützt wird. Mit dem Auslaufen der durch die Berliner Qualitätsoffensive geförderten und im GuTZ angesiedelten Stelle(n) fehlen Personen mit Kompetenz und zeitlichen Ressourcen, um den Aufbau eines Systems für die Konfliktberatung zu begleiten und auszubauen. Diese Lücke kann die Frauenbeauftragte nicht schließen, da die vorhandenen Ressourcen nicht ausreichend sind.

Die Struktur der Hochschule ist in kleine Teams organisiert, was die Ausbildung von Konflikten unterstützt: In den Dekanaten arbeiten zwischen 3 bis 5 Personen dauerhaft, Dekanin und Prodekanin kommen temporär, da gewählt hinzu. Labore bestehen aus 1-3 Personen, die Laborleitung tritt temporär, da gewählt hinzu. Diese „familiären“ Strukturen führen zu einer Verschiebung von professionellen Grenzen, wenn sich die Personen über eine lang andauernde Zusammenarbeit sehr gut kennen und in private Umgangsformen und Erwartungen wechseln. Die Hochschule ist Arbeitsplatz, die professionelle Distanz zueinander ist schwer herzustellen, wenn sie einmal verloren wurde.

Die Lehre und Prüfungen in den Studiengängen und die gesamte akademische Selbstverwaltung erfordern regelmäßige Absprachen zwischen den Professorinnen und Professoren. Es gibt keine „Puffer“ durch das Professuren direkt zugeordnete Personal oder einen großen akademischen Mittelbau: Wenn Konflikte nicht gelöst werden, führt das häufig zu einem völligen Einstellen der Kommunikation. Es entsteht dann ein enormer Leidensdruck für die gesamte Gruppe, wenn Einzelne dauerhaft verstritten sind. Durch die hohe Eigenverantwortung der Professor\*innen im Amt, bleiben die Konflikte auf der individuellen Ebene und wirken sich strukturell für die Ausgestaltung der Lehre aus.

Was hat diese Thematik mit Gleichstellung zu tun?

Es überrascht mich, in welchem Ausmaß Professorinnen und Mitarbeiterinnen in Labor und Verwaltung aber auch Studentinnen vom Konfliktgeschehen an der Hochschule negativ betroffen sind. Häufig wirkt sich die Minderheitenposition, in der sich die weiblichen Mitglieder befinden, als enormer Verstärker aus, da sie „die Ausnahme“, „die Frau“ sind und damit gleichzeitig als „die Andere“, „die Fremde“ wahrgenommen und bewertet werden: Ich zitiere hier aus einem Gespräch mit einem Professor: „Mit ihr ist alles so schwierig, was mit den Kollegen so leicht ist. Warum können wir nicht einfach darüber reden bei einer Tasse Kaffee?“ Im Gespräch mit der gemeinten Kollegin stellt sich heraus, dass ihr Kollege der Kommunikation ständig ausweicht. Die Kollegin würde auch sehr gern im persönlichen Gespräch ihre Anliegen klären.

In einem anderen Konfliktfall fordert die Kollegin ihre bessere Einbindung in den Informationsfluss bei der Lehreinsatzplanung, der angesprochene Hochschullehrer schaut den neben ihm sitzenden Kollegen an und versteht nicht was gemeint ist: „Wir verstehen uns doch auch: Wo ist das Problem?“

Das Problem sind die an der Hochschule produzierten Ausschlüsse von Frauen im Alltagshandeln von Männern an der Hochschule, wie es die Studie „Jenseits der gläsernen Decke - Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung“<sup>3</sup> sehr plastisch herausgearbeitet hat. Die Auswertung der Interviews mit Professorinnen zeigt, dass sowohl die alltäglichen Machtspiele um die Herstellung

---

<sup>3</sup> Wagner, Leonie; Paulitz, Tanja; Dölemeyer, Anne; Fousse, Johannes, 2021: Jenseits der Gläsernen Decke – Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung. Handreichung für Hochschul- und Gleichstellungspolitik. <https://academicaprojektde.files.wordpress.com/2021/12/handreichung-jenseits-der-glaesernen-decke.pdf> Die Hochschule war beteiligt an dieser Studie. Interviews von Professorinnen und Gleichstellungsexpert\*innen sind eingeflossen.

von Sichtbarkeit, als auch jene um die Bildung von Bündnissen entscheidend für die Anerkennung von Leistung und für die Eröffnung von Handlungsmöglichkeiten auf der Professur sind. Da diese Mechanismen weder öffentlich noch breit und kritisch diskutiert werden, können sie nur begrenzt durchbrochen und verändert werden. Aus meiner Sicht betreffen diese Mechanismen auch die Mitarbeiterinnen insbesondere im Hochschulmanagement. Die Handreichung hat Empfehlungen erarbeitet, insbesondere auf die Bedeutung eines strukturierten Onboardings wird hingewiesen. Für die partizipative Beteiligung von Professorinnen in den akademischen Gremien ist eine vertiefte Befassung mit diesem Thema für die Hochschule empfehlenswert.

## 4. Karriereberatung zu Karriereoptionen

**Tabelle Dokumentierte Beratungen zu Karriereoptionen und Berufungsverfahren**

Jahr	2019	2020	2021
Karriereberatung	11	14	12

Quelle: Dokumentation zentrale Frauenbeauftragte

Über die Ausschreibungen der Professuren wird auf das Beratungsangebot der zentralen Frauenbeauftragten regelhaft hingewiesen und in den Veranstaltungen für Interessentinnen ebenso. Einige Interessentinnen suchen einfach den Kontakt zur Hochschule, andere haben konkrete Nachfragen. Viele Interessentinnen gehen davon aus, dass der Wunschkandidat bereits feststeht. Es besteht der Wunsch danach zu wissen, welcher Personenkreis die Berufungskommission bildet. Auch die Frage, ob es eine neue Professur oder eine Nachbesetzung ist, wurde häufiger gestellt.

Das Angebot, die Bewerbungsunterlagen sichten zu lassen, wird sehr häufig angenommen. An dieser Stelle wird sichtbar, dass nicht alle Interessentinnen die formalen Voraussetzungen für eine HAW-Professur mitbringen, weil eine spezifische Praxisphase außerhalb der Hochschule fehlt.

Die verstärkten Aktivitäten in Richtung universitären wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses sind erfolgreich, da sie auch außerhalb und in Folge von Veranstaltungen gezielt den Kontakt zur HAW suchen. Es wird nachgefragt, wie sie zu einem Lehrauftrag kommen könnten. Frauen aus der Industrie hingegen melden sich sehr selten und wenn, dann mit konkreten Fragen zu einer Ausschreibung. Lehrbeauftragte nehmen auch Kontakt auf, verfügen aber ebenfalls selten über die praktische Erfahrung im vollen Umfang, wie es das BerIHG vorsieht.

Die Hochschule braucht also neben individuellen Einzelaktivitäten ein Programm, das über mehrere Jahre den Kontakt zu interessiertem wissenschaftlichem Nachwuchs oder Fachkräften aus der Praxis hält und im Rahmen einer fachlichen Karriereberatung dabei unterstützt, die im Hinblick auf eine HAW-Professur bestehenden Qualifikationslücken systematisch zu schließen.

Berufene Professorinnen berichten häufiger, dass sie über Jahre von Mentorinnen und Mentoren unterstützt wurden, indem konkret auf den notwendigen „Feldwechsel“ (von der Hochschule in die Praxis und von der Praxis zurück an die Hochschule) hingewiesen wurde.

Darüber hinaus erfolgen nicht dokumentierte Anfragen über Telefon und Email, die zeitnah und regelhaft beantwortet werden.



## 5. Anonymes Kontaktformular

2019 ist von der zentralen Frauenbeauftragten ein Kontaktformular bereitgestellt worden, um ein niedrigschwelliges Angebot zu machen, Fälle von sexualisierter Belästigung per Email zu melden. Das Formular lässt das Versenden von anonymen Mitteilungen zu.

Das Formular wird regelmäßig genutzt. Es werden negativ erlebte Situationen beschrieben und Konflikte, die als diskriminierend erlebt werden, geschildert.

Bei Konflikten bekommen die Beteiligten eine Rückmeldung, wer bei der Klärung an der Hochschule unterstützen könnte. Frauen bekommen ein Unterstützungsangebot der Frauenbeauftragten. Bei der Schilderung von grenzverletzendem Verhalten kontaktiert sie die Verantwortlichen in den Organisationseinheiten, wie z.B. Studiengangsverantwortlichen.

Ob eine Diskriminierung vorliegt, ist am ehesten bei sehr ausführlichen Schilderungen oder bei nachfolgenden Gesprächen zu klären.

Häufig werden Konflikte auf der verbalen Ebene, als Herabsetzung empfundene Kommunikation beschrieben. Studierende nutzen diesen Kanal am häufigsten, hier werden Zweifel an der Leistungsbewertung oder der Mangel an Reaktion oder Kontaktangeboten von Lehrenden oder Verwaltungskräften geschildert.

Von 2019 bis 2021 sind 30 Meldungen über das Formular eingegangen. Es sind 11 Fälle rassistischer Zuschreibung, 6 Grenzverletzungen und zwei Fälle von Sexismus mitgeteilt worden. Vier Beschäftigte, 23 Studierende und 3 Studienbewerbende haben das Formular genutzt. Im Studienkontext sind neben abwertendem Verhalten durch Lehrende auch Zweifel an der Leistungsbewertung oder Konflikte um die Einhaltung von Fristen genannt worden. Arbeitsbereiche, in denen das Personal nicht oder unfreundlich reagiert, werden ebenfalls gemeldet.

Unangenehme Situationen werden als diskriminierend eingestuft, wenn sie als herabwürdigend erlebt werden. Diese Mitteilungen sind ein deutlicher Hinweis auf das Machtgefälle insbesondere im Lehr- und Prüfungskontext und zeigen den Bedarf nach einer Verbesserung in der Kommunikation und den Aufbau niedrigschwelliger Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten.

## 6. Umgang mit Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Etablierung eines Beschwerdeweges begleitet mich seit meinem Amtsantritts 2015, wo mein erstes Projekt die Neufassung des Flyers zum Thema war. Mehrere Versuche ein einheitliches, d.h. standardisiertes Verfahren zu vereinbaren, waren wenig erfolgreich.

Es ist Praxis, dass gemeldete Vorfälle zügig bearbeitet werden, aber Absprachen oder eine zentral koordinierte Dokumentation, z.B. über die zentrale Frauenbeauftragte erfolgte bislang nicht.

Über informelle Wege und Recherche erfolgte eine Sammlung bei der zentralen Frauenbeauftragten, in einigen Fällen wird die zentrale Frauenbeauftragte gezielt involviert, da sie einen als neutral wahrgenommenen Status hat und diesen Sachverhalt auch aus der Erfahrungspraxis heraus leichter ansprechen und bearbeiten kann.

Seit Dezember 2015 dokumentiert die zentrale Frauenbeauftragte alle grenzverletzenden Fälle, die ihr bekannt werden: Es sind insgesamt 19, wobei 11 in den Berichtszeitraum fallen. In 14 Fällen war eine Studentin betroffen, zwei Mal eine Beschäftigte, drei Mal Professorinnen. Acht Fälle fanden ausschließlich unter Studierenden statt (kein hierarchisches Machtgefälle).

Sechs Vorfälle waren verbaler Art, mindestens drei bildlich.

Vier Fälle sind als besonders schwerwiegend einzuordnen, da es sich um Nachstellungen oder explizite sexuelle Handlungen handelte und die Bearbeitungen viele Folgegespräche nach sich zogen.

Alle betroffenen Frauen sind von solchen Begegnungen nachhaltig erschüttert. In fast allen Fällen ist ihnen der grenzverletzende Mann bekannt oder sogar gut bekannt. Sie alle geben die Rückmeldung, wie wichtig es ihnen ist, mit diesem Anliegen an der Hochschule ernst genommen zu werden. In allen geführten Gesprächen wird die „Scham“ über das Geschehene thematisiert.

Das hat die Hochschule unternommen: An erster Stelle steht, die betroffenen Frauen zu schützen. Dazu zählt, sie aus einer möglichen Gefahrenzone zu bringen, sie handlungsfähig zu halten und bei der Verarbeitung des Geschehenen zu begleiten.

In einem Fall führte die polizeiliche Anzeige zu einem Bußgeld. In zwei Fällen haben die Frauen aus Mitgefühl oder Sorge für die Situation des Täters auf eine Anzeige verzichtet. Einmal erfolgte ein Hausverbot. Am häufigsten werden Gespräche mit den Tätern geführt und sie um eine Schilderung der Situation gebeten. Sie werden auf das Verbot von Grenzüberschreitungen deutlich hingewiesen bzw. verwarnt und gegebenenfalls schriftliche Vereinbarungen zum zukünftigen Verhalten an der Hochschule getroffen.

Das Weiterbildungsangebot für Beschäftigte im Jahr 2019 „Fairness! Gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt“ (25.01.2019) wurde gut angenommen. Im Februar desselben Jahres fand eine Schulung der Bibliotheksmitarbeiterinnen zum Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt statt. Der Workshop für Studentinnen kam leider mangels Nachfrage nicht zu Stande. Am Aktionstag gegen Gewalt an Frauen (25. November 2020) fand in Kooperation mit der Suchtberatung und der Betriebspsychologin eine Diskussionsrunde statt, die nur mäßig besucht war, aber wichtig für den kollegialen Austausch war. Das Angebot für Beschäftigte am 04.11.2021 wurde ebenfalls gut angenommen: „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) am Arbeitsplatz“, diesmal durchgeführt von Wendy Stolberg, einer externen Trainerin.

## 7. Umgang mit Diversität

Mit der Bildung der AG Diversity und Chancengleichheit erfolgte die Erarbeitung der Richtlinie für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander, mit dem Einsetzen der Antidiskriminierungskommission im Frühjahr 2020 ist die Weiterentwicklung von Beschwerdewegen an der Hochschule ein gutes Stück vorangekommen, ein Handlungsleitfaden steht für die Erstberatung zur Verfügung. Auf den Seiten der Hochschule gibt es Informationen zu häufig gestellten Fragen im Handlungsfeld Antidiskriminierung.

Chancengleichheit für Frauen\* herzustellen gelingt nur mit einem intersektionalen Ansatz, da die Kernkategorie Geschlecht (W/M/Divers/anderes) in einer Person immer mit weiteren Merkmalen verbunden ist, wie Alter, soziale Herkunft usw.

Die Hochschule wird sich auf der Grundlage des novellierten BerlHG ein Antidiskriminierungs- und Diversitätskonzept geben müssen. Aus meiner Sicht sind folgende Handlungsfelder zeitnah zu bearbeiten:

- a. Antirassismus an der Hochschule: Umfrage zum Status Quo, um Erfolge von neuen Maßnahmen messen zu können, Erweiterung vorhandener Beratungsansätze, Erarbeitung von

Schulungskonzepten, Ausarbeitung eines Systems der Konfliktbearbeitung, Einrichten einer Beschwerdestelle, Veranstaltungsangebote.

- b. Etablierung eines Verfahrens zur Namensänderung, Berücksichtigung der Handlungsempfehlungen der bukof zu Geschlechtervielfalt an Hochschulen<sup>4</sup>
- c. Erstellen eines Datensettings, um Schwerpunkte und Ziele zu definieren.
- d. Kritische Sichtung der Personalauswahlprozesse und regelmäßige Information und Schulung der Hochschulmitglieder. Sensibilisierung des Personals im Referat Personal.
- e. Berücksichtigung bei der Neugestaltung der RSPO.
- f. Stärkung der Familiengerechtigkeit durch Strukturveränderung (z.B. verbesserte Vertretungsregelungen, Nutzen hybrider Lehre) und Bereitstellung der notwendigen Ressourcen

## 8. Zusammenarbeit im Plenum der Frauenbeauftragten

Das Plenum der Frauenbeauftragten ist der Zusammenschluss von nebenberuflichen und hauptberuflichen Frauenbeauftragten und trifft sich regelmäßig. Die Moderation, das Protokoll und die Vorbereitung der Sitzungen liegt im Frauen- und Gleichstellungsbüro. Den Arbeitsaufwand würde ich mit mind. 10 Stunden pro Sitzung für mein Büro veranschlagen. Die Verwaltung des Gleichstellungsfonds generiert weiteren Arbeitsaufwand.

Was ist der Gleichstellungsfonds?

In den Frauenförderrichtlinien ist unter § 17 Anreizsysteme festgelegt:

*„(2) Hochschulweit wird ein Betrag in Höhe von mindestens 1% der Sachmittel für Lehre und Forschung pro Haushaltsjahr für die sächliche Ausstattung sowie für personenbezogene Maßnahmen im Rahmen der Frauenförderung zur Verfügung gestellt. (...) Anträge dazu werden im Plenum der Frauenbeauftragten entschieden.“*

Die Mittel werden nach einem Schlüssel über alle Organisationseinheiten verteilt und können von den nebenberuflichen Frauenbeauftragten zur Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen genutzt werden. Beliebte sind Aktivitäten zur Vernetzung, die mit Gesundheitsförderung oder fachlichen Aspekten (Exkursionen) verknüpft werden. Die Bewirtschaftung ist sehr zeitaufwändig, das hemmt die Umsetzung konkreter Frauenfördermaßnahmen. Die Verzahnung mit den Frauenförderplänen ist bisher nicht gegeben.

Mit umfangreichen Sitzungsunterlagen wird in der Regel nicht mehr gearbeitet, da die dezentralen Kolleginnen in der Regel keine Zeit für die Vorbereitung der Sitzungen haben. Auch Schulungsangebote werden aus kapazitären Gründen nur bedingt angenommen. Durch die starke Einbindung in den Lehrbetrieb ist es schwierig Termine zu finden, zu denen die Mehrheit kann.

Die Mehrzahl der Frauenbeauftragten kommt mit dem Willen und Engagement, etwas an der Hochschule zu verbessern, ins Amt, aber ohne gleichstellungspolitische Vorbildung. Da alle Statusgruppen vertreten sind, ist die Gruppe sehr heterogen, auch was Arbeitsroutinen angeht. Auf einem zentralen Laufwerk stellt das Frauen- und Gleichstellungsbüro Materialien zur Unterstützung der Arbeit bereit; die Frauenbeauftragten sind angehalten, sich eine Funktionsadresse zuzulegen, um eingehende Nachrichten gemeinsam bearbeiten zu können und eine Trennung zu ihrem Arbeitsplatz

<sup>4</sup> Link: <https://bukof.de/service/handlungsempfehlungen-fuer-geschlechtervielfalt-an-hochschulen/#1588862443380-a7e0b030-ca29>

herzustellen. Die Überlegung mit Moodle zu arbeiten wurde eingestellt, auch die Versuche die Möglichkeiten von MS Teams breiter auszuschöpfen. Der Systematisierung der Zusammenarbeit sind enge Grenzen gesteckt. Für eine intensivere Begleitung des Plenums fehlen die Ressourcen. Es könnte mit dieser Aufgabenstellung eine Halbtagskraft beschäftigt werden.

In die Prozesse der Wahl und Bestellung von nebenberuflichen Frauenbeauftragten ist das Büro nicht einbezogen, auch, weil es an dieser Stelle keine Systematik gibt. Leider wird die Regelung der Grundordnung (GO) nicht umgesetzt, dass die Frauenbeauftragten mit der Wahl der Fachbereichsräte ins Amt gebracht werden. Hier gibt es Verbesserungsbedarf.

Über eine AG hat das Plenum den Arbeitsaufwand einer Frauenbeauftragten prototypisch dokumentiert, um eine angemessenere Form der Aufwandsentschädigung mit einer Änderung der Grundordnung vorzubereiten.

In Tabellenform sind alle Handlungsfelder abgebildet und mit Durchschnittswerten des Arbeitsaufwandes versehen. Es sind sowohl Routinen als auch individuelle Arbeitsvorgänge erfasst.

Tabelle Handlungsfelder Frauenbeauftragte mit Zeitaufwand

Aufgabenbereich Berufungsverfahren	Arbeitsumfang
Ausschreibungstext (Vorbereitung, Besprechung, Korrektur)	60 min
konstituierende Sitzung	30-60 min
Bewerbungen lesen (20 min) und bewerten (20 min) (Matrix zum Auswahlverfahren) pro Bewerbung (10-100 pro BK)	40 min/ pro Bewerbung
Besprechung zur Auswahl der Kandidat*innen/ Einladungen zur Probevorlesung	120-180 min
Probevorlesungen und Gespräche mit den Bewerber*innen, pro Person (6 -10 pro BK)	70 min + 60 min/ pro Bewerbung
Abschlussbesprechung, Auswahlverfahren, Unterschrift, Kommentare, Kontrolle der Akte	60-120 min
Aufgabenbereich Fachbereichsratssitzung	Arbeitsumfang
Sitzung alle 3-4 Wochen	120 min/ pro Monat
Aufgabenbereich Personalauswahl	Arbeitsumfang
Ausschreibung prüfen, korrigieren und unterschreiben	60 min
Bewerbungen lesen und bewerten	180-360 min
Bewerbungsgespräche	60 min pro Bewerbung
Auswahlbegründung prüfen und Unterschrift	60 min

Aufgabenbereich Einstellung Studentische Hilfskräfte	Arbeitsumfang
Prüfung und Unterschriften	60 min
Aufgabenbereich Sprechstunde	Arbeitsumfang
Beratungsgespräche mit Studentinnen, Kolleginnen	60 min/ pro Woche
Familienberatung	30 min/ pro Woche
Vorbereitungsgespräche mit Bewerberinnen	30 min pro Bewerberin
Begleitung bei Konflikt-/ BEM-Gesprächen	90 min
Aufgabenbereich Arbeitsorganisation	Arbeitsumfang
Teambesprechungen (Stellvertreterin)	90 min
Sitzungsteilnahme	210 min
Vor- und Nachbereitung der Sitzungen	60 min
Aufgabenbereich Mitarbeit Plenum der Frauenbeauftragten	Arbeitsumfang
Ausarbeitung oder Lesen von Textvorlagen, Leitlinien, etc.	180 min/ pro Arbeitsgruppe
Aufgabenbereiche Maßnahmen Gleichstellungsfonds	Arbeitsumfang
Organisation von Vorträgen, Lesungen, Themennachmittagen, Weiterbildungen für Studentinnen und Kolleginnen	120 min
Einladungen/ Rundmails	60 min
Begleitung der Veranstaltung, intern oder extern	180-240 min
Anträge, Abrechnung	60 min
Aufgabenbereich Netzwerken	Arbeitsumfang
Pflege von Kontakten zu Partnerhochschule, Firmen	60 min
Mentorinnen - Kontakte für Abschlussarbeiten	60 min
neue Kontakte (Treffen, Akquise)	60 min
Teilnahme an Jahrestagung lakof, bukof	1-2 Tage

Aufgabenbereich Weiterbildung	Arbeitsumfang
interne und externe Weiterbildungen für Frauenbeauftragte	120 – 480 min
Aufgabenbereich Aktives Rekrutieren	Arbeitsumfang
Messebesuche z.B. „Woman Power“	1 Tag
Messeauftritte	1-2 Tage
Aufgabenbereich Angebote für Schülerinnen	Arbeitsumfang
Organisation einer Übung im Labor alle 2 Jahre, Girls´ Day	240 min
Vermittlung von Praktikantinnen	30 min
Aufgabenbereiche Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	Arbeitsumfang
Vollversammlung, 1x jährlich	120 min
Einführungsveranstaltung für die Erstsemester, 2x jährlich	120 min
Sonstige Veranstaltungen	60-120 min

Quelle: Plenum, AG Aufwandsentschädigung nebenberuflicher Frauenbeauftragten

### Übernahme von dezentralen Aufgaben

Insbesondere bei Personalauswahlverfahren bietet die zentrale Frauenbeauftragte bei Überlast, Vakanz oder Loyalitätskonflikten der nebenberuflichen Kolleginnen, die Übernahme von konkreten Verfahren an.

In der Zentralverwaltung hat sie mehrere Verfahren begleitet, allerdings sprengt der Umfang an Bewerbungsgesprächen) die mit 5 Wochenstunden<sup>5</sup> angesetzten zeitlichen Ressourcen schnell. Z.B. waren für ein Verfahren in der Zentralverwaltung für 25 Gespräche in Summe 28 Stunden in einer Woche geplant. Da sind die Zeiten zur Sichtung der Bewerbungsunterlagen noch nicht einberechnet. Der zeitliche Vorlauf von 14 Tagen ist nur bedingt geeignet, bereits geplante berufliche Termine mit den Vorstellungsgesprächen zu vereinbaren.

Mit der Gründung des Zentrums für Forschung und Innovation (ZFI) ist die zentrale Frauenbeauftragte kommissarisch deren Frauenbeauftragte geworden. Durch die sehr kleine Personaldecke (4 MA) ist der zusätzliche Arbeitsaufwand klein. Die Teilnahme an der Forschungskommission gehört jedoch auch dazu.

Am FB VII ist eine Vakanz im Amt der nebenberuflichen Frauenbeauftragten von etwa 1 Jahr entstanden, und es wurden mehrere Berufungskommissionen in diesem Zeitraum übernommen. Da Berufungskommissionen in die Randzeiten gelegt werden, führte das zu Überstunden. Inzwischen konnten hier zwei Frauenbeauftragte neu gewonnen werden.

Im FB III ist durch Mutterschutz und Elternzeit der Frauenbeauftragten ebenfalls eine Vakanz entstanden, die leider nicht durch eine Nachwahl geschlossen wurde, da keine Interessentin

<sup>5</sup> Gemäß Grundordnung vorgesehene Zeit für Frauenbeauftragte, die MTV sind.

gefunden werden konnte bzw. die einzige Interessentin (eine Lehrbeauftragte) nicht hätte entschädigt werden können. Durch die Begleitung von Berufungsverfahren u. a. (FBR, Einstellungsvorgänge) entsteht hier ein Arbeitsaufwand, der über 5 Stunden in der Woche häufig hinausgeht (Stundenansatz für eine nebenberufliche Frauenbeauftragte nach noch gültiger Grundordnung).

Durch die Übernahme dezentraler Aufgaben erhält die zentrale Frauenbeauftragte direkte Einblicke in die unterschiedlichen Fachkulturen, was sehr lehrreich ist und eine bessere, weil frühere Einflussnahme ermöglicht. Sie führen aber auch zu einer enormen Mehrbelastung.

## 9. Frauenförderpläne

Mit Ende 2021 verfügen alle Fachbereiche jeweils über einen Frauenförderplan. Zu Beginn des Jahres 2022 wurden diese im AS verabschiedet.

Die Vorarbeiten bestanden darin, einen Strukturschlag zu entwickeln, der mit einem vertretbaren Arbeitsaufwand eine vergleichbare Qualität an Frauenförderplänen garantieren sollte.

Es gab zwei Strukturentwürfe, das Plenum hat sich für ein Modell entschieden und abgestimmt. Eine studentische Mitarbeiterin hat aus dem vorhandenen Datensetting für alle Fachbereiche eine Mindestdatenanalyse vorbereitet. Die Mitglieder im AS haben ein Formblatt zur Messung des Standards der Frauenförderpläne abgestimmt. Nachdem die Analyse und die Entwicklung von Frauenfördermaßnahmen für die nebenberuflichen Frauenbeauftragten in eine Überforderung mündeten, haben wir im Plenum in einer Klausurtagung gemeinsam in einem Workshop für jede Zielgruppe beispielhafte Maßnahmen entwickelt. Dieser Katalog ist in eine Handreichung geflossen.<sup>6</sup>

Einige Fachbereiche haben sehr schnell Frauenförderpläne erstellt, andere benötigten deutlich länger. Statt dem deutlich kürzeren Strukturvorschlag wurden die umfangreichen Frauenförderrichtlinien aus den 90er Jahren abgeschrieben und keine konkreten Maßnahmen entwickelt. Damit ergibt sich auch kein Ansatzpunkt für die effektive Verwendung der Mittel aus dem Gleichstellungsfonds.

Unterstützungsangebote des Frauen- und Gleichstellungsbüros wurden leider nur teilweise angenommen. Immer wieder entsteht bei den Angeboten zur Zusammenarbeit mit den dezentralen Kolleginnen eine Situation der Konkurrenz. Zum einen wird ein umfassendes Dienstleistungspaket aus dem Frauen- und Gleichstellungsbüro erwartet, auf der anderen Seite führen strategische Hinweise zu Blockaden und Abwehr. Z.B. ist es sinnvoller Personalstatistiken im Dialog mit dem Dekanat zu erfragen, als sie vermeintlich niedrigschwelliger vom Frauen- und Gleichstellungsbüro abzufordern.

Das Frauen- und Gleichstellungsbüro hat viel Arbeitsaufwand in diesen Prozess investiert, die Ergebnisse sind daher in der Summe enttäuschend. Der verfolgte partizipative Ansatz führte zu deutlichen Qualitätseinbußen im Endergebnis: Frauenförderpläne ohne konkrete Maßnahmen und Verabredung von verbindlichen Verantwortlichkeiten entfalten keine Wirkung!

---

<sup>6</sup> Link: [https://www.bht-berlin.de/fileadmin/oe/frauen/Frauenfoerderplaene/Handreichung\\_zur\\_Erstellung\\_von\\_Frauenfoerderplaenen\\_2022.pdf](https://www.bht-berlin.de/fileadmin/oe/frauen/Frauenfoerderplaene/Handreichung_zur_Erstellung_von_Frauenfoerderplaenen_2022.pdf)

Was leite ich daraus ab? Es muss zwingend von zentraler Seite ein Datensetting für die Fachbereiche geben auf der Grundlage der Strukturpläne, welche von den Fachbereichen individuell ergänzt werden können. Alle Pläne sollten mit dem Ampelsystem arbeiten. Eine Besprechung dieser Daten sollte in einer Klausurtagung erfolgen, damit Zielstellungen für Zielvereinbarungen daraus abgeleitet werden können. Mit den Fachbereichsräten sollten mögliche Maßnahmen diskutiert und dann abgestimmt werden. Die zentrale Frauenbeauftragte sollte sowohl beim Besprechen und Bewerten der Datenlage einbezogen werden, als auch ein Vorschlagsrecht für Maßnahmen der Fachbereiche erhalten. Zielstellung könnte die Verabredung jeweils von drei konkreten Maßnahmen sein.

## 10. Veranstaltungen

Organisation und Durchführung von Veranstaltungen sind zeitintensiv. Folgend eine Liste von Veranstaltungen, die organisiert und in Kooperation mitgestaltet wurden:

22. Januar 2019, Frauenvollversammlung: Rechenschaftsbericht, Vorstellung der Idee zum Fotowettbewerb „Mein Arbeitsplatz“, Wünsche für die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes

7. Juni 2019 Karriereweg Professur: Was heißt eigentlich Praxis? (Anerkennung nach § 100 BerIHG), Einführung ins Storytelling zusammen mit Silvia Arlt (GuTZ)

24. Juni 2019, HUB Hochschulprofessorin: Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Möglichkeiten, Infoveranstaltung zum Thema Professur an Fachhochschulen mit Susanne Plaumann (Beuth-Hochschule) und Prof. Dr. Juliane Siegeris (HTW)

30. Oktober 2019 Berufsperspektive an einer Hochschule, kooperative Veranstaltung von BHT, HTW und HWR, organisiert von der HTW, Dr. Sünne Andresen

12. November 2019 Workshop für Studentinnen: WhatsApp? Lieber nicht! Aber was dann? (organisiert von Silvia Arlt (GuTZ))

20.11.2019 Karrieretag für Studentinnen: Netzwerke im Beruf – Praxiserfahrungen mit Silke Knies, Teamleitung & Projektleitung Anlagenbau Verfahrenstechnik, BLS Energieplan GmbH, Anna Sauter, HR-Consultant & Project Manager, Arig Gerken, Head of People & Culture, Tillhub GmbH (Organisiert von Silvia Arlt, GuTZ)

24.01.2020 Wie funktionieren Berufungen an HAWs? Workshop zusammen mit Silvia Arlt, Dr. Hedda Ofoole Knoll (GuTZ)

09. März 2020 Frauenvollversammlung Eröffnung Foto-Ausstellung „Mein Arbeitsplatz“, Präsentation der Poster zu Alltagssexismus, Laborrundgänge

25.06.2020 Vortrag bei Treffen der Lehrbeauftragten: Berufungsverfahren – Prognosen und Empfehlungen (mit Silvia Arlt)

20.04.2021 Berufsperspektive an einer Hochschule, Online-Veranstaltung zum Thema HAW-Professur, kooperative Veranstaltung von BHT, HTW und HWR, organisiert von der BHT zusammen mit Silvia Arlt (GuTZ)



## 11. Familiengerechte Hochschule<sup>7</sup>

Die Berliner Hochschule für Technik bleibt auch im Berichtszeitraum die einzige Berliner Hochschule, die kein Familienbüro bzw. Familienservice eingerichtet hat. Seit 2020 ist in der Zentralen Studienberatung eine Stelle für Studierende mit besonderen Bedarfen eingerichtet. Dort werden u. a. Studierende mit familiären Verpflichtungen insbesondere zur Studienorganisation beraten.

Weiterhin bieten die zentrale Frauenbeauftragte und das Frauen- und Gleichstellungsbüro Beratung und Unterstützung bei frauenspezifischer Problematik wie Mutterschutz, Stillen sowie weiteren Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familie an.

Unterstützungsmaßnahmen für Studierende mit Familie:

- Studierende Eltern sind von den Auswirkungen der pandemischen Lage besonders betroffen: Erhöhter Aufwand an Kinderbetreuung durch Schließung von Schulen und Kitas, zusätzliche Belastung durch Homeschooling,
- kein eigener Raum zum Lernen, Vereinzelung durch rein virtuelle Formate. Beengte Wohnverhältnisse vieler Familien erschweren das (virtuelle) Lernen zu Hause (Lernräume und Bibliotheken geschlossen). Die Großeltern konnten bei der Kinderbetreuung wegen des eigenen gesundheitlichen Risikos häufig nicht unterstützen. Die ohnehin angespannte Situation verschärft sich durch finanzielle Probleme wegen des pandemiebedingten Wegfalls von Nebenjobs; usw.
- Die Corona-Information der Hochschule (FAQ) über Erleichterungen für studierende Eltern (Erhöhung der Kinderbetreuungstage, vorübergehende Bevorzugung von Studierenden als „systemrelevant“ bei der reduzierten Betreuung in Kitas) wurden von zentraler Stelle an der Hochschule häufig nicht aktuell kommuniziert.

Das Frauen- und Gleichstellungsbüro bietet parallel einen Webauftritt mit speziellen Informationen zu Studieren mit Kind an. Diese Seite ist mit den Corona-FAQ des Präsidiums synchronisiert.

- Das Mentoring-Projekt (Tandem) „Studierende unterstützen Studierende mit Kind/ern“ (Modul im Studium Generale) konnte zunächst fortgeführt werden. Ab dem SoSe 2020 fand es virtuell statt, und wurde von den Trainerinnen in Form und Inhalt dementsprechend angepasst. Die Zahl der Teilnehmenden blieb gering, da die Möglichkeit, Werbung bei interessierten studierenden Eltern zu machen, gering war. Im WS 2021/22 konnte es auf Grund zu geringen Anmeldungen leider gar nicht stattfinden.
- Kindernotbetreuung. Während des ersten Lockdowns in der Corona-Pandemie konnte diese gar nicht angeboten werden; dann zunächst nur unter Vorbehalt, da die Agentur kidsmobil die Eltern aus systemrelevanten Einrichtungen (Charité) bevorzugt bedienen musste.
- Die drei Familienzimmer waren aus hygienischen Gründen nicht zur Nutzung freigegeben. Stattdessen wurde von Kolleginnen des Referats Facility Services ein provisorisches, hygienisch sicheres Familienzimmer in einem großen Lernraum eingerichtet.
- Die Mitarbeiterin des Frauen- und Gleichstellungsbüros hat im Berichtszeitraum an mehreren Sitzungen der bukof-Kommission Familie teilgenommen: 2019 an der

---

<sup>7</sup> Verfasst von Beate Keibel

zweitägigen Jahrestagung in Potsdam, 2020 virtuell an verschiedenen Treffen, bei denen i. W. pandemiebedingte Probleme von studierenden Eltern bearbeitet wurden.

- Die Mitarbeiterin des Frauen- und Gleichstellungsbüros hat die BHT auch an einem virtuellen Netzwerktreffen mit den Familienbüros der Berliner Hochschulen vertreten. Dieses früher bestehende Netzwerk der Berliner Hochschulen sollte wiederbeleben werden. Eine Fortsetzung dieser sehr befruchtenden Zusammenarbeit kam aber wegen der Belastungen durch die Pandemie und die in der BHT nicht eindeutig geklärten Zuständigkeiten in unserem Hause leider nicht zustande.
- Die zentrale Frauenbeauftragte und ihre Mitarbeiterin beteiligten sich am virtuellen Studieninfotag der Zentralen Studienberatung zum Thema „Studieren mit Kind“
- Während des ersten Corona-Lockdowns musste die Kita des Studierendenwerks in der Triftstraße mehrere Wochen schließen. Studierende sowie Mitarbeitende Eltern waren gezwungen, individuelle Lösungen zu finden.

Die Baumaßnahmen für die neue Kita auf dem Campus wurden trotz Pandemie konsequent fortgeführt. Das Frauen- und Gleichstellungsbüro hatte vor der Eröffnung eine Begehung mit dem Präsidenten zum Kennenlernen der neuen Leitung und der Räumlichkeiten organisiert. Im September 2021 wurde die Kita mit vergrößertem Platzangebot (110 Plätze) in hellen und gemäß dem modernsten Standard ausgestatteten Räumen mit einer kleinen Eröffnungsfeier eingeweiht. Zukünftig wird die Lage direkt auf dem Campus hoffentlich eine engere Kooperation zwischen Hochschule und Kita ermöglichen.

Sicher auch pandemiebedingt konnten die Betreuungsplätze in der ersten Zeit nach der Eröffnung noch nicht voll belegt werden.

## 11. Hochschulpolitisches Engagement

### lakof (Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten in Berlin)

Mehrere Jahre war die zentrale Frauenbeauftragte stellvertretende Sprecherin der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten in Berlin und hatte regelhafte Rücksprachen mit der Geschäftsstelle der lakof und den beiden Sprecherinnen. Im Dezember 2021 erfolgte die Wahl zur Sprecherin. Die Sitzungen finden monatlich statt und umfassen ca. vier Stunden. Weitere AGs zur Vorbereitung inhaltlicher Themen wie z.B. die Novelle des BerlHG kommen hinzu. Zu jeder Sitzung gibt es umfangreiche Unterlagen (zwischen 20-50 Seiten), die vorbereitend gesichtet werden müssen.

Die lakof verfährt arbeitsteilig. In diesem Zuge hat die zentrale Frauenbeauftragte den wissenschaftlichen Beirat des hochschulübergreifenden Programms digital kontinuierlich begleitet. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt ist die Öffentlichkeitsarbeit: Die lakof hat ein neues Layout, den gesamten Webauftritt neu gestaltet, FAQs für die Veröffentlichung im Netz abgestimmt und bedient inzwischen als Social Media twitter.

In diesem Rahmen sind zwei Beiträge über die Plattform Brain City „Brains of Berlin – Botschafter\*innen für die Berliner Wissenschaft“ veröffentlicht worden.  
(<https://braincity.berlin/brains-of-berlin/die-kampagne>)

Die Klausur der lakof zum Thema Berufungsverfahren hat die zentrale Frauenbeauftragte 2020/21 inhaltlich mit vorbereitet und durchgeführt. Daraus wurde eine Unter-AG gegründet, die sie leitet und die dezentralen Frauenbeauftragten der HS mit einbindet. Ziel ist es einheitlichere Standards in Berufungsverfahren in Berlin zu etablieren und weitere Hilfestellungen für neue Frauenbeauftragte zu formulieren.

### bukof (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten)

Als Hochschule ist die BHT Teil der der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die sich einmal jährlich trifft. Für die Jahre 2020 und 2021 war die zentrale Frauenbeauftragte Mitglied in der Vorbereitungsgruppe, hat das Programm der Jahrestagung vorbereitet und einen eigenen Workshop beigetragen. Die Berliner Hochschulen hat sie auch in der Arbeitsgruppe zur Entwicklung des Standpunktepapiers über mehrere Jahre vertreten. Das Positionspapier ist inzwischen abgestimmt und veröffentlicht ([Standpunkte - bukof](#)).

Der erweiterte Vorstand der bukof trifft sich vierteljährlich und an einigen Sitzungen hat die zentrale Frauenbeauftragte teilgenommen (jeweils 4-6 Stunden). Die Schulungsangebote der bukof zu Öffentlichkeitsarbeit (ganztägig) und zu Rassismus kritischem Feminismus wurden in Anspruch genommen.

## 12. Bilanz

Umsetzungsstand der Empfehlungen und Forderungen aus dem 10. Bericht.

Empfehlung 10. Bericht 2015-18	Stand der Umsetzung	
Dauerhafte Einrichtung einer Stelle Pflege Schnittstelle Schule-Hochschule	Besetzung der Stelle 2022 geplant.	
Verstärkung der Angebotsstruktur für Schülerinnen (z.B. Schullabor)	Mädchenförderung in der Diskussion InnoLab, z.B. Roberta-Workshops eingebracht	

<b>Empfehlung 10. Bericht 2015-18</b>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Evaluation der bisherigen Angebote für Schülerinnen: Integration der Ergebnisse in eine regelmäßige Kommunikationsstrategie innerhalb der Hochschule	Strategieentwicklung und Kommunikationsstrategie noch nicht erfolgt.
Einrichtung eines Orientierungsstudiums, Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags bei Konzeption und Durchführung	BQIO II: Stelle, die (Weiter)entwicklung eines Orientierungsstudiums (TechStarter) vorgesehen und Besetzung in 2022 geplant.
Studienreformaßnahmen für die Ingenieurstudiengänge: Integration gesellschaftlicher Themen und Inhalte in die Curricula	Strategieentwicklung innerhalb der Hochschule nicht erfolgt. Reformaßnahmen nicht geplant
Schulungsangebote für Lehrende und Gremienmitglieder zu Gender- und Diversitätskompetenzen	BQIO II: Stelle im GuTz hat im Januar 2022 ihre Tätigkeit aufgenommen. Zentrales WB-Programm über PE in 2022 vorgesehen.
Berichtswesen im Rahmen von Frauenförderplänen: Was stellt die Hochschule wann zur Verfügung?	Frauenförderpläne der FB I-VIII sind im Januar 2022 beschlossen durch den AS. Erste Gespräche zum Datenkonzept 2020 und 2021. Bisher keine Umsetzung.
Weibliche Drittmittelbeschäftigte in der Forschung als potentiellen Nachwuchs für Professuren: Planungsgespräche, Beratungsangebote zF und GuTZ	Besetzung einer Referentin für Promovierende mit Gender- und Diversitykompetenz in 2021 erfolgt. Beratung, Vernetzungs- und Schulungsangebote. Kooperation mit zF.
Akquise von weiblichen Lehrbeauftragten in den Fachbereichen auch im Hinblick auf freiwerdende Professuren: Transparenz bei Auswahl- und Vergabeverfahren.	Als Aufgabe in einer FH-Personal geförderten Stelle „Aktive Rekrutierung“ vorgesehen. Besetzung in 2022 geplant. Bisher Vergabe auf Zuruf in den vorhandenen Netzwerken.
MTV insgesamt: Möglichst wenig Teilzeitstellen und klare Verfahren, wie Rückkehr in Vollbeschäftigung möglich (FFP und PE-Konzept) ist bzw. wie Stellenanteile aus Reduzierung ggf. anderen Teilzeitbeschäftigten zugutekommen können.	Keine Umsetzung: Stellenplan liegt nicht vor. Kein Personalmanagement.

### 13. Gleichstellungserfolge

#### CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten 2021

Das CEWS legt die zehnte Ausgabe des langjährigen Instruments zur Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen vor. Das Ranking beruht auf Daten der amtlichen Hochschulstatistik aus dem Jahr 2019. Zielstellung des Rankings ist es, die Leistungen der Hochschulen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich und bundesweit zu vergleichen. Das Ranking ergänzt damit andere Instrumente der Qualitätssicherung wie Wettbewerbe (Professorinnenprogramm), Evaluationen und Zertifizierungen.

Für das Ranking entwickelte das CEWS ein mehrdimensionales Indikatorenmodell, das unterschiedliche Abschnitte der wissenschaftlichen Qualifikation in den Blick nimmt. Das CEWS-Hochschulranking berücksichtigt das Fächerprofil der Hochschulen und greift dabei auf das Kaskadenmodell zurück. Die Bezugsgrößen sind, je nach Qualifikationsstufe und Hochschultyp, der

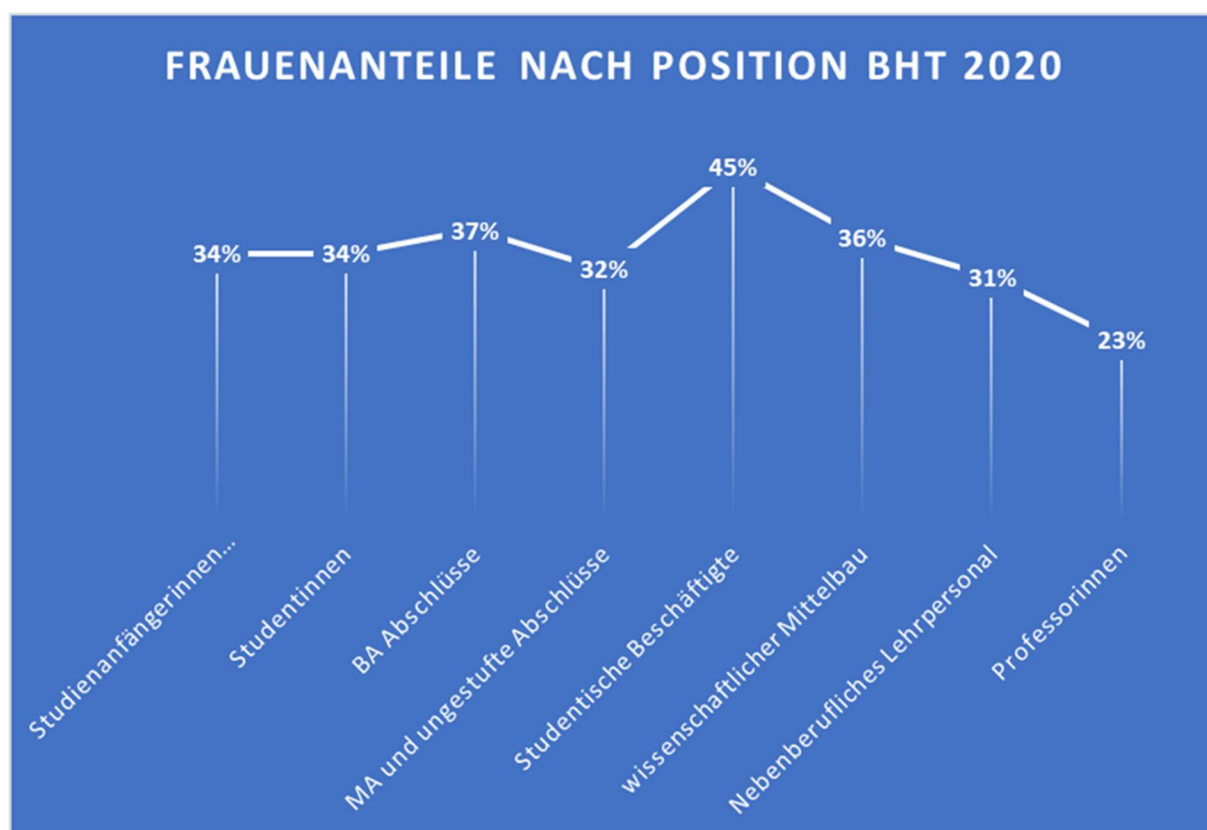
Frauenanteil an den Studierenden und an den Promotionen. Auf diese Weise ist die Vergleichbarkeit von technisch oder sozialwissenschaftlich ausgerichteten Hochschulen gewährleistet.

Die Hochschule befindet sich in Ranggruppe 4 (von 9) zusammen mit der HTW, d.h.:

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal	Mittelgruppe
Professuren	Spitzengruppe
Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künst. Personal gegenüber 2014	Mittelgruppe
Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2014	Mittelgruppe

Das CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten 2021 ist veröffentlicht und online zugänglich über: <https://www.gesis.org/cews/portfolio/publikationen/cewspublik>

Beispielhaft wird hier die Kaskade für die Hochschule abgebildet.



Oben sind die Zahlen aus dem Leistungsbericht der Hochschule 2020 in eine Übersicht gebracht, die aufzeigt, dass der Knick in der Kaskade bei den Lehrbeauftragten anfängt.

### Einwerben von Mitteln im Rahmen des Professorinnenprogramms II

Die Hochschule hat sich 2012 mit der Vorlage ihres Gleichstellungskonzepts für die Teilnahme am Professorinnenprogramm qualifiziert, hat aber ihre Regelprofessur nicht schnell genug berufen

(Windhundprinzip), so dass sie von der konkreten finanziellen Förderung nicht profitieren konnte. Im Jahr 2020 wurde dann, da noch Restmittel im Programm vorhanden waren, die Professur Prof. Peschke als Regelprofessur nachgereicht, die durch das BCP kofinanziert gefördert und im GuTZ angesiedelten Projekte anerkannt. Die Hochschule konnte erhebliche zusätzliche Frauenfördermittel einwerben in Höhe von 242.962 € für den Zeitraum 2015 – 2020, eingegangen in den Haushalt von 2020.

## Berliner Programm für Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (BCP) EINSCHÄTZUNG DER BEDEUTUNG DES BCP FÜR DIE HOCHSCHULE

Die Hochschule wirbt im Rahmen des BCP Stellen zur Frauenförderung ein und muss der Senatsverwaltung und der Geschäftsstelle des BCP regelmäßig Rechenschaft abgeben über die Verwendung der Mittel, den Umsetzungsstand von Projekten und den erzielten Ergebnissen.

**Tabelle Professuren nach Fachbereichen und Geschlecht**

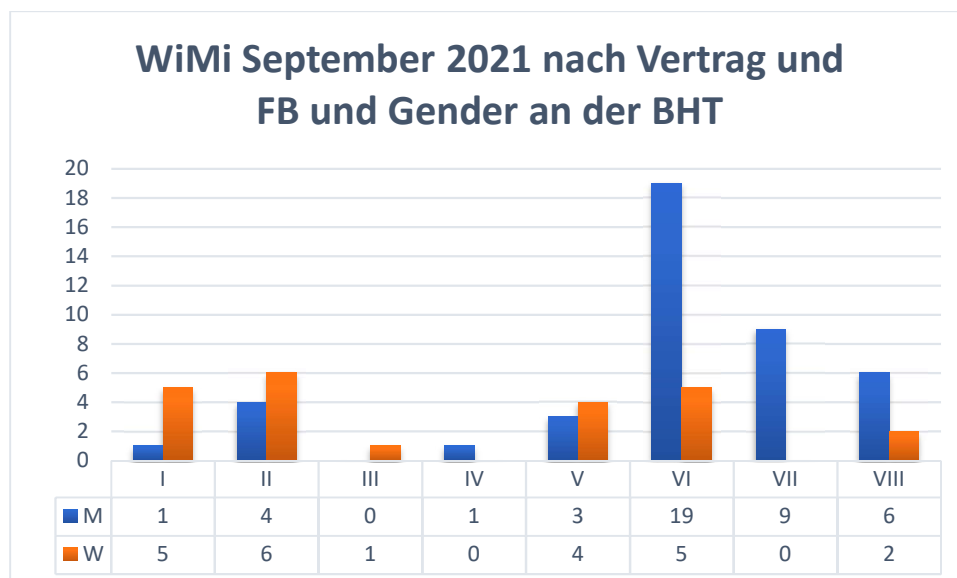
Bereich	2016				2021			
	M	W	Summe	W %	M	W	Summe	W%
FB I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften	24	9	33	<b>27,3</b>	20	15	35	<b>45,45</b>
FB II Mathematik – Physik – Chemie	27	11	38	<b>28,9</b>	21	14	35	<b>36,84</b>
FB III Bauingenieur- und Geoinformationswesen	28	3	31	<b>9,7</b>	29	1	30	<b>3,23</b>
FB IV Architektur und Gebäudetechnik	26	9	35	<b>25,7</b>	27	9	36	<b>25,71</b>
FB V Life Sciences and Technology	21	11	32	<b>34,4</b>	19	15	34	<b>46,88</b>
FB VI Informatik und Medien	35	8	43	<b>18,6</b>	36	10	46	<b>23,26</b>
FB VII Elektrotechnik – Mechatronik – Optometrie	39	1	40	<b>2,5</b>	40	0	40	<b>0,00</b>
FB VIII Maschinenbau, Veranstaltungstechnik, Verfahrenstechnik	33	9	42	<b>21,4</b>	33	7	40	<b>16,67</b>
Präsident*in	0	1	0	<b>100,0</b>	1	0	1	<b>0,00</b>
FSI	1	0	1	<b>0,0</b>	1	0	1	<b>0,00</b>
Summe	234	62	295	<b>21,0</b>	227	71	298	<b>23,83</b>

Die Tabelle zeigt die zahlenmäßige Entwicklung und damit den Erfolg der Förderung durch das BCP, aber auch seine Grenzen. In allen Fachbereichen mit Fachkulturen, in denen Frauen nicht im Minderheitenstatus sind, gibt es einen erfreulichen Zuwachs bei der Quote der Professorinnen von 21% auf fast 24% (von 62 in 2016 auf 71 in 2021). Für Fachbereich I und VI konnten durch

Fördermaßnahmen Professorinnen gewonnen werden, durch die verschiedenen Veranstaltungsformate und innerhochschulische Initiativen wie Schulung von Berufungskommissionsmitgliedern, Betreuung von Berufungskommissionsvorsitzen und Standardisierung von Unterlagen zu Berufungsprozessen konnten sich Bewerberinnen gut in Berufungsverfahren durchsetzen. In den Fachbereichen, wo Frauen in der Minderheit sind, ist hingegen der Frauenanteil weiter abgesunken, da ausscheidende Professorinnen nicht nachbesetzt werden konnten: Die Kombination aus Industriepraxis von mind. 3 Jahren und Promotion schränkt das Bewerberinnenfeld sehr ein. Die Berufungspolitik des Senats wird strenger ausgelegt als in früheren Jahren. Die durch die Werbemaßnahmen gewonnenen Interessentinnen bringen die Berufungsvoraussetzungen nicht mit, in vielen Fällen gibt es keine Bewerberinnen. Die Hochschule muss daher ihre erprobten Maßnahmen dauerhaft in der Breite umsetzen.

Die im GuTZ angesiedelten und durch das BCP geförderten innovativen Projekte (2015 beantragt und 2016 bewilligt) waren visionär und sind im Zuge der Organisationsentwicklung der Hochschule inzwischen thematisch dauerhaft verankert: Inzwischen gibt es mit einer Berufungsreferentin, einer Personalentwicklerin und einem Promotionsbüro drei Dauerstellen, die jeweils an wichtigen und strategisch bedeutsamen Schnittstellen der Hochschule arbeiten und Gender- und Diversity mit im Aufgabenprofil verankert haben. Die Geschäftsstelle des Gender- und Technikzentrum ist verstetigt. Wichtige Funktionsstellen sind damit dauerhaft besetzt. Das war nur durch zusätzliche Stellen aus dem Hochschulvertrag möglich. Dennoch wird die Hochschule auch zukünftig auf weitere Maßnahmen aus der Projektförderung nicht verzichten können, um Maßnahmen verlässlich als Bündel sicherstellen zu können.

Mit der Möglichkeit, eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs auszubilden, eröffnen sich mehr Möglichkeiten, weibliche Nachwuchskräfte für den MINT-Bereich zu gewinnen.



Zahlen aus Ref. IA über ZFI,

Die Tabelle zeigt die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und die Unterrepräsentanz von Frauen auf.

Die im BCP geförderte Promotionsstelle im Fachbereich VIII setzt folgerichtig am bestehenden Bedarf an. Die Corona-Verlängerung hat einen zügigen Abschluss der Promotion ermöglicht. Die Geförderte, als erste wissenschaftliche Mitarbeitende der Hochschule, hat im Rahmen einer kooperativen Promotion mit Auszeichnung bestanden. Die bestehende Kooperation mit der TUB ist ein echter Glücksfall. Die Einschränkung auf die Betreuung in der Kooperativen Promotion durch eine Berliner

Universität ist ein Ausschlusskriterium für potentielle Kandidatinnen. In den Bereich mit sehr ausgeprägter Unterrepräsentanz von Frauen wie Bauingenieurwesen und Elektrotechnik bzw. Mechatronik (FB III und FB VII) wird es sehr schwer sein, eigenen HAW-Nachwuchs auszubilden. Am aussichtsreichsten erscheint es für den FB VI (Informatik), da dort nicht nur hohe Drittmittelwerbungen zu verzeichnen sind, sondern Studentinnen und Professorinnen eine kritische Masse erreicht haben und Frauenförderung möglich erscheint, weil es potentielle Bewerberinnen gibt.

Die Vorgriffsprofessur als mögliches Instrument den Frauenanteil gezielt nach oben zu steuern, scheitert an der Hochschule an drei Faktoren: 1. Die Hochschule plant bisher nicht mit diesem großen zeitlichen Vorlauf. 2. Die doppelte Lehrkapazität wird als Problem gesehen und nicht als Chance. 3. In den MINT-Minderheiten-Fächern gibt es keine Frauen, die dieses kleinteilige praktische technische Wissen und praktische Fertigkeiten mitbringen (langjährige praktische Erfahrung in der Industrie), wie die Hochschule es bisher in ihrer Lehre verankert hat und gleichzeitig die formalen Berufungsvoraussetzungen erfüllen. An anderen Hochschulen wird dieses Instrument und die finanzielle Förderung in weitaus größerem Maßstab genutzt.

Bis 2030 werden 96 Professuren zu besetzen sein. Nur mit tiefgreifenden Reformprozessen wird die Hochschule diesen Generationswechsel nutzen können. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wie z.B. die geschlechtsspezifische Studienfachwahl können hingegen nur bedingt und langfristig an der Schnittstelle Schule-Hochschule beeinflusst werden.

Das BCP ist ein wichtiger Baustein, Frauen Karrieren zu ermöglichen und zu festigen. Die bestehenden strukturellen Defizite der Hochschule als HAW erschweren beträchtlich, den Frauenanteil nachhaltig zu verbessern. Vorurteile gegen Frauenförderung erschweren darüber bestehende Instrumente für die Hochschule zielführend zu nutzen.

## Schlusswort

Im Arbeitsbereich Frauen- und Gleichstellung gibt es eine hohe Arbeitsverdichtung, eine schlechte Einbindung und ungenügende Personal- bzw. Entlastungsstrukturen sowohl auf zentraler wie dezentraler Ebene. Das Aufgabenfeld der Frauenbeauftragten ist sehr breit und vielfältig und der Bedarf an Gleichstellung von Frauen an dieser sehr traditionellen MINT-Hochschule hoch. Durch die ungenügende Ausstattung verlagern sich Aufgabenfelder und führen zu einem Dilemma: Schwerpunkte und Prioritäten setzen und damit den gesetzlichen Auftrag auf breite (!) Förderung von Frauenanliegen nicht erfüllen oder Überlast fahren und sich selbst ausbeuten?

Die vorgestellten Aktivitäten der Jahre 2019 bis 2021 konnten hoffentlich erläutern, was eine zentrale Frauenbeauftragte tut. Das ist wirklich viel, und ich würde mich sehr über mehr Unterstützung in diesem Handlungsfeld freuen.