



Gleichstellungskonzept

2019 – 2023

des Fachbereichs 3

Stand: Januar 2020

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences

1 Präambel 2

2 Ziel und Inhalt des Gleichstellungskonzepts 2019-2023..... 2

3 Bestandsaufnahme 3

3.1 Studentinnen3

3.2 Professorinnen und weitere weibliche Beschäftigte am FB 36

3.3 Funktionen der akademischen Selbstverwaltung8

3.4 Ergebnis der Bestandsaufnahme9

4 Operative Maßnahmen zur Zielerreichung 9

5 Abrechnung und Zuständigkeiten 16

1 Präambel

Die Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW Berlin) strebt im Rahmen der Sicherstellung von Lehr- und Forschungsqualität auch die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern an.

Der Fachbereich (FB) 3 der HTW hat hierfür ein zukunftsorientiertes Gleichstellungskonzept für die Ebene des Fachbereichs erarbeitet, für das Ziele und Steuerungsinstrumente entwickelt wurden. Es soll dazu beitragen, am Fachbereich eine nachhaltige Kultur der Gleichberechtigung zu etablieren, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Diskriminierungsfreiheit garantiert und von der Anerkennung unterschiedlicher Lebensentwürfe bzw. der Wertschätzung der Vielfalt (Diversity) gekennzeichnet ist.

Grundlage für das vorliegende Gleichstellungskonzept 2019-2023 sind die Frauenförderrichtlinien (FFR), die Satzung für Chancengleichheit der Geschlechter der HTW, das Berliner Hochschulgesetz (BerLHG), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das zentrale Gleichstellungskonzept der HTW 2019-2023, der Hochschulvertrag 2018-2022 zwischen der HTW und dem Berliner Senat sowie der aktuelle Hochschulentwicklungsplan 2020 bis 2025 der HTW Berlin.

2 Ziel und Inhalt des Gleichstellungskonzepts 2019-2023

Das Gleichstellungskonzept enthält eine Bestandsaufnahme sowie operative Maßnahmen und leistet damit einen Beitrag

1. zur Erhöhung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Spitzenpositionen sowie zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses für die Hochschulprofessur,
2. zur Förderung der weiblichen Anspruchsberechtigten in den verschiedenen Mitgliedergruppen am FB 3 zur Stärkung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen,
3. zur Beibehaltung und Steigerung des Studentinnenanteils in den Studiengängen des FB 3,
4. zur geschlechtergerechten Entlohnung und zur Aufstiegs- und Karriereplanung für Beschäftigte in der Verwaltung im Rahmen einer Personalentwicklungsstrategie,
5. zur geschlechtsparitätischen Gremienbeteiligung unter Berücksichtigung der Lehr-, Forschungs- und Administrationstätigkeiten sowie der individuellen Lebensumstände,
6. zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie am FB 3,

7. zur Förderung der fachbezogenen Geschlechterforschung sowie der Genderkompetenz in der Hochschule insgesamt,
8. zur Sensibilisierung und Hilfestellung bei der Stärkung der eigenen Position (für alle Mitgliedergruppen) und
9. zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

3 Bestandsaufnahme

Die Frauen des FB 3 auf dem Managementcampus der HTW Berlin in der Treskowallee verteilen sich auf eine große thematische Vielfalt an Studiengängen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Die Anteile der weiblichen Studierenden und Beschäftigten am FB 3 werden im Folgenden dargestellt.

3.1 Studentinnen

Der Anteil der Frauen unter den ca. 3.000 Studierenden am FB 3 ist in den verschiedenen Studiengängen des Fachbereichs unterschiedlich. Insgesamt lag der Anteil weiblicher Studierender in den letzten Jahren kontinuierlich deutlich über 50 Prozent und bei den jüngsten verfügbaren Daten für das WiSe 18-19 bei 55,3 Prozent (Abbildung 1).

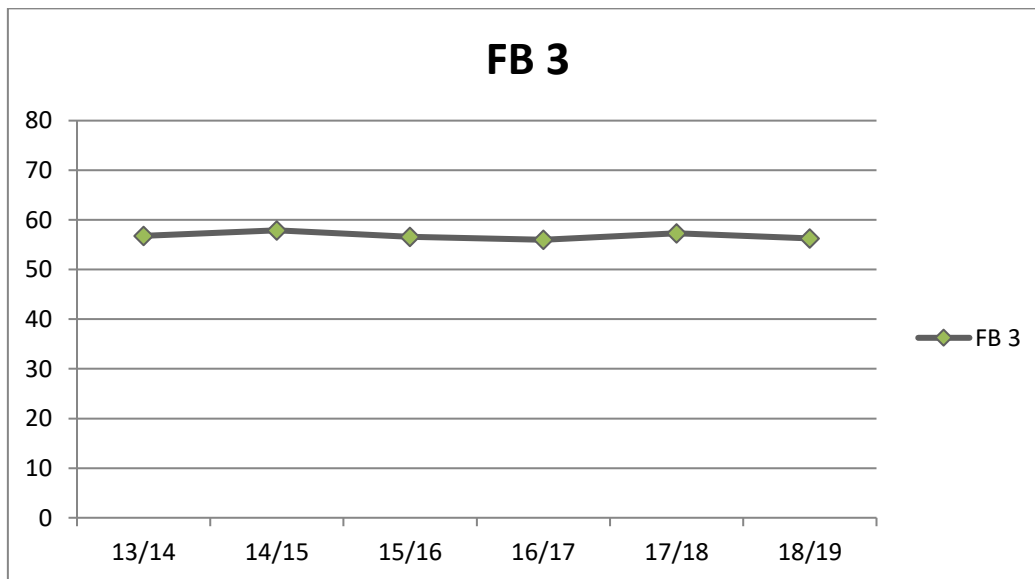


Abbildung 1: Anteil weiblicher Studierender am FB 3 von WiSe 2013/2014 bis WiSe 2017/2018 in Prozent (alle Studiengänge); Quelle: Kennzahlentabellen des ZR HE & QM (Wiki)

Der Frauenanteil liegt nur in drei Studiengängen unter der 50-Prozent-Marke (Bachelor Wirtschaft und Politik, Bachelor Immobilienwirtschaft und Master Industrial Sales and Innovation Management). Der in dieser Hinsicht schwächste Studiengang (Bachelor Wirtschaft und Politik) konnte seinen Frauenanteil zwar leicht von 26,2

Prozent im WS 2015/16 auf 28,8 Prozent im Sommersemester 2019 steigern, bleibt aber weiter unterdurchschnittlich (Abbildung 2).

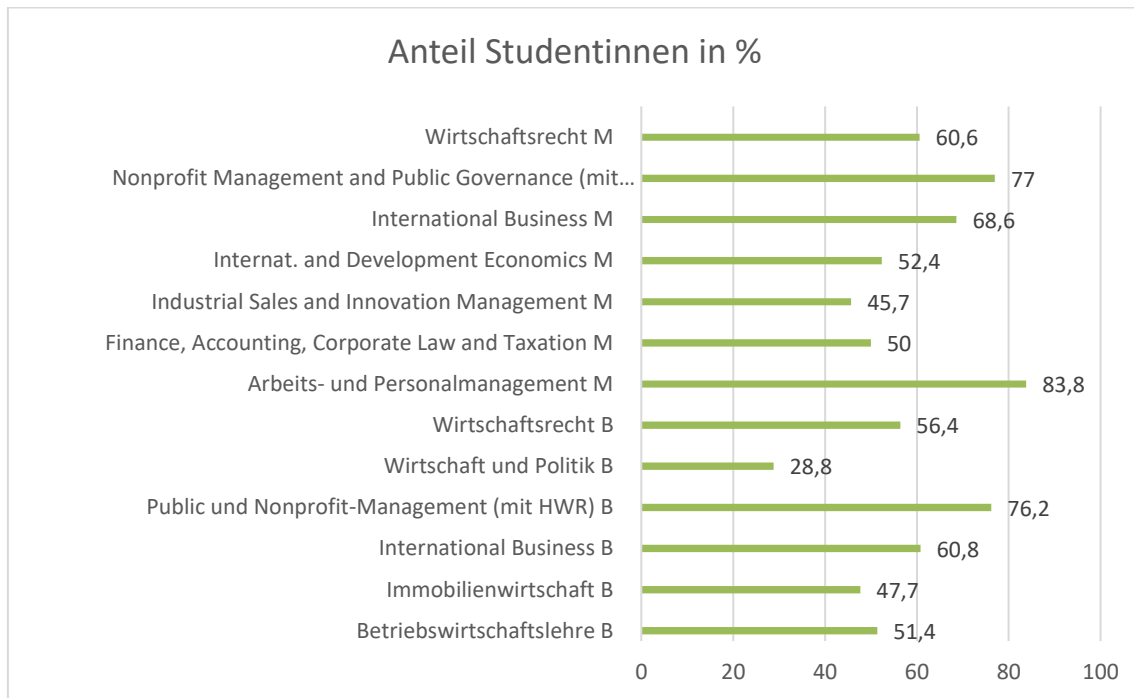


Abbildung 2: Anteil der Studentinnen an den eingeschriebenen Studierenden am Fachbereich 3 im SoSe 2019 in Prozent nach Studiengängen; Quelle: Kennzahlentabellen des ZR HE & QM (Wiki)

Dem Wunsch, Beruf, Familie und Studium besser vereinbaren zu können, wird durch das Angebot Rechnung getragen, einen Abschluss der Bachelorstudiengänge am FB 3 in Teilzeit zu erreichen. Das Angebot wird auf niedrigem Niveau angenommen; so lag beispielsweise der Anteil an Studierenden des Studiengangs BWL in Teilzeit im WiSe 2019/20 bei 1,6 Prozent, was eine leichte Steigerung im Vergleich zum WiSe 2017/18 (1,3 Prozent) bedeutet (Quelle: Kennzahlentabellen des ZR HE & QM (Wiki)). Eine genaue Bewertung dieser Aussagen würde allerdings einen Abgleich mit den Daten zur Berufstätigkeit und Familienstand der Studenten erfordern, der hier nicht möglich war.

Die Auswertung der Kennzahlen zu den Studienabschlüssen (Abbildung 3, Abbildung 4) zeigt zudem, dass weibliche Studierende im FB 3 im Durchschnitt über alle Studiengänge hinweg sowohl im Master (60,8 Prozent) als auch Bachelor (61,4 Prozent) erfolgreicher sind, also mehr Abschlüsse erzielen als ihre männlichen Kommilitonen (bei einem Frauenanteil der Studierenden insgesamt im WS 18_19 bei 56,3 Prozent).

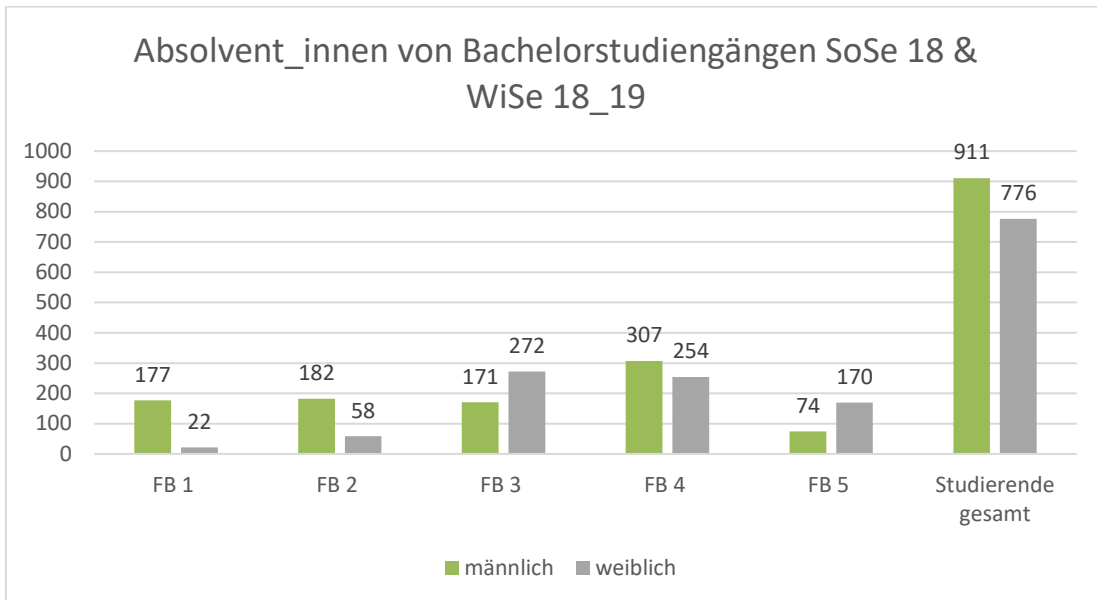


Abbildung 3: Anteil der Abschlüsse weiblicher Studierender im SoSe 2018 & WiSe 2018_19 Prozent nach Fachbereichen (Bachelor); Quelle: Kennzahlentabellen des ZR HE & QM (Wiki)

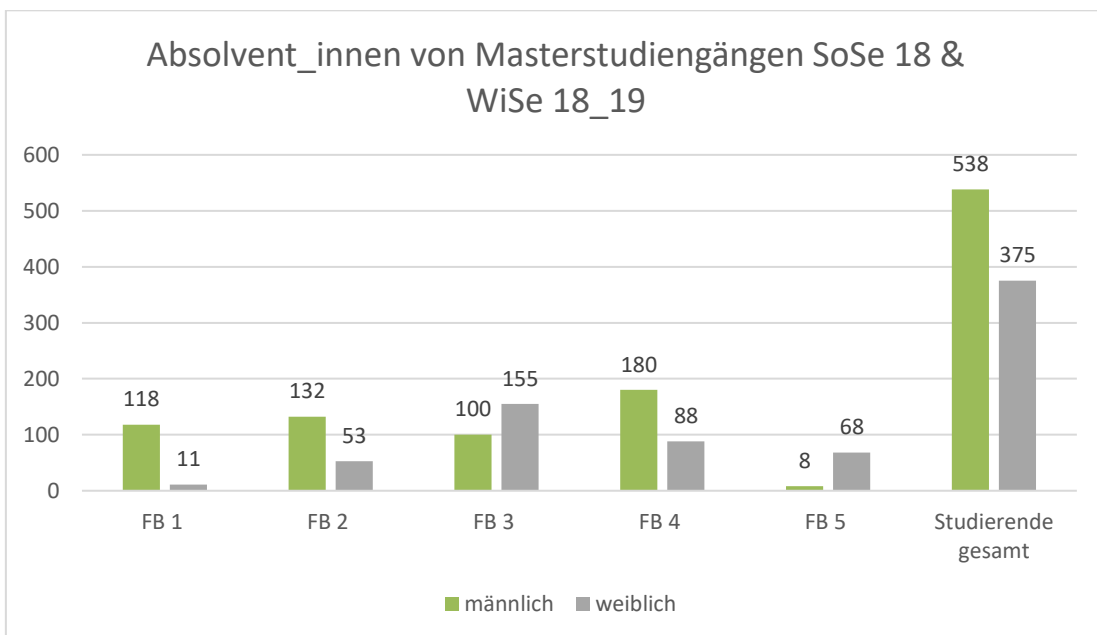


Abbildung 4: Anteil der Abschlüsse weiblicher Studierender im SoSe 2018 & WiSe 2018_19 in Prozent nach Fachbereichen (Master); Quelle: Kennzahlentabellen des ZR HE & QM (Wiki)

Der Anteil an weiblichen Studierenden, die am FB 3 einen Bachelor- oder Masterstudienabschluss erworben haben, ist seit dem SoSe 2014 relativ konstant. Wurden im WiSe 2014_15 noch 59 Prozent der Abschlüsse an weibliche Studierende des FB 3 vergeben, sind es im WiSe 2018_19 ca. 62 Prozent (Abbildung 5).

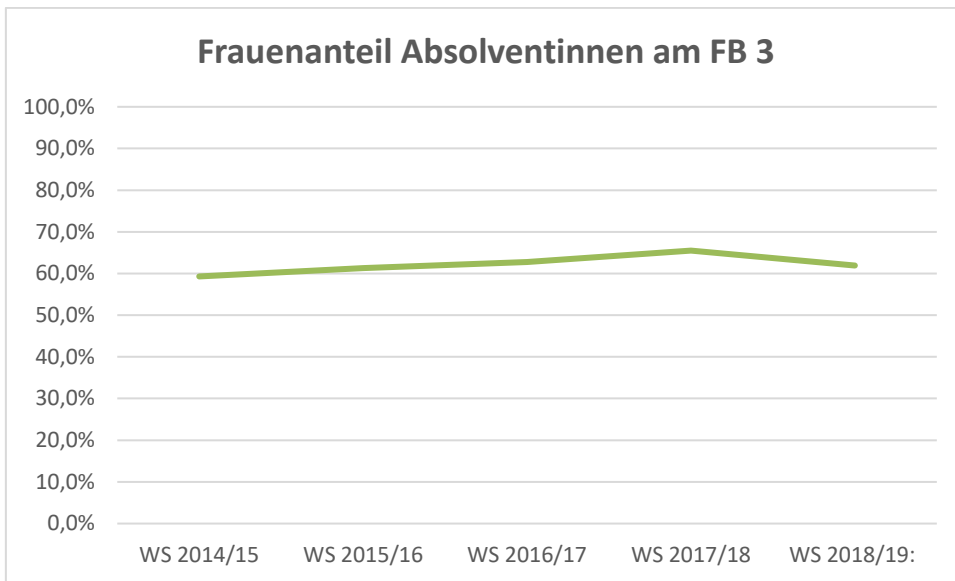


Abbildung 5: Anteil der Abschlüsse weiblicher Studierender von WiSe 2014_15 bis WiSe 2018_19 in Prozent am FB 3 (Bachelor & Master); Quelle: Kennzahlentabellen des ZR HE & QM (Wiki)

3.2 Professorinnen und weitere weibliche Beschäftigte am FB 3

Im von der Hochschulleitung verabschiedeten Gleichstellungskonzept 2016-2020 wurden erstmals Zielquoten für Neuberufungen vereinbart. Im Zusammenhang mit dem neuen Hochschulvertrag (2018-2025) wurden diese Zielquoten neu bestimmt, so dass nunmehr bis 2025 die in Tabelle 1 dargestellte, im Gleichstellungskonzept der HTW Berlin 2019-2023 verankerte Regelung gilt. Die Festlegung der Zielquoten orientiert sich auch am Gleichstellungsindikator im aktuellen Hochschulvertrag. Die Zielquoten für den FB 3 wurden am Kaskadenmodell ausgerichtet.

Der FB 3 konnte die Zahl und den Anteil der Professorinnen in den vergangenen Jahren steigern. Der Anteil liegt jedoch noch unter dem angestrebten Ziel der Gleichstellung in Höhe von 45 Prozent (oder 29 Professorinnen), das im Jahr 2025 erreicht sein soll (Abbildung 6).

Der Anteil an Professorinnen lag zum 31.3.2019 bei 35,9 Prozent (23 w, 41 m), wobei zum WiSe 2019_20 zwei Kolleginnen die Hochschule verlassen haben und bis zum Berichtszeitpunkt im Januar 2020 keine weiteren Berufungen abgeschlossen wurden (Quelle: Personalabteilung).

Im Gleichstellungskonzept der HTW Berlin wird vom Fachbereich eine knapp hälftige Besetzung freier Professuren mit weiblichen Kandidaten (9 aus 20 Berufungsverfahren) erwartet. Inwieweit das Ziel nominal erreicht werden kann, hängt davon ab, ob die im HTW-Gleichstellungskonzept vorausgesetzte Anzahl an Berufungsverfahren auch tatsächlich durchgeführt wird.

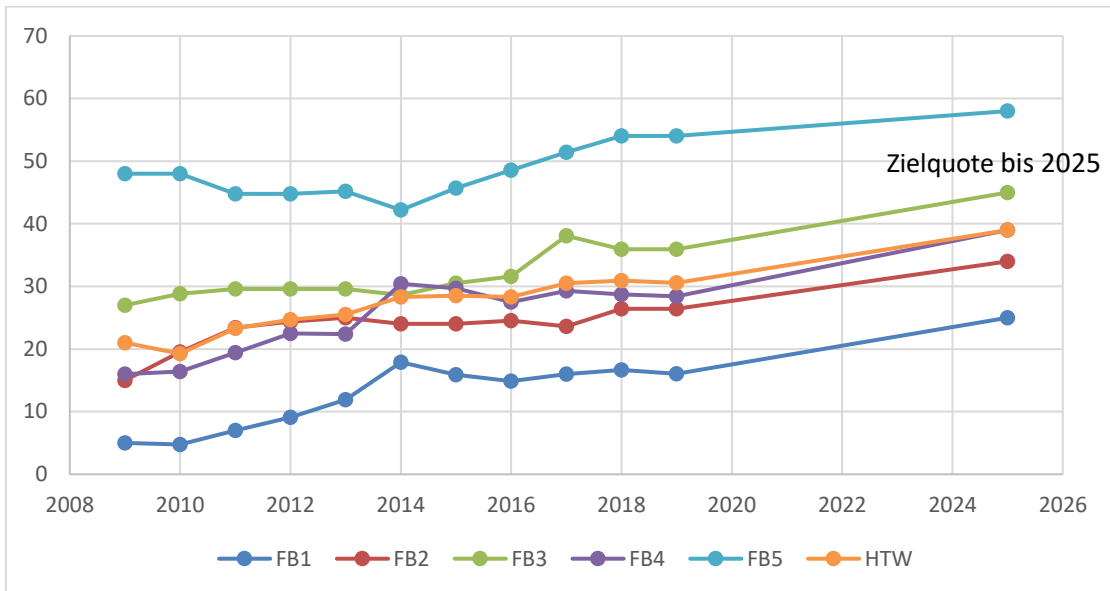


Abbildung 6: Anteil der Professorinnen 2009-2019 sowie Zielquote 2025 in Prozent; Quelle: Kennzahlentabellen ZR HE & QM (Wiki).¹

Tabelle 1: Zielquoten für Neuberufungen laut HTW-Gleichstellungskonzept 2019-2023

	IST gesamt / Anteil der Professorinnen, Stand vom 1.4.2018 ²	Absolventinnen-Anteil ³ in %	Aus-tritte Professorinnen ⁴	Aus-tritte Professorinnen ⁵	Berufungsverfahren ⁶	SOLL-Anteil Professorinnen bis 2025		
						auf ...	um ... in absoluten Zahlen	auf ... in absoluten Zahlen
FB 1	49 gesamt 8 w = 16,3%	15,7	2	8	18	25%	8	14
FB 2	53 gesamt 13 w = 24,5%	22,0	0	12	15	34%	6	19
FB 3	61 gesamt 24 w = 39,3%	62,4	4	12	20	45%	9	29
FB 4	83 gesamt 24 w = 29,6%	41,2	3	13	16	39%	11	32
FB 5	34 gesamt 19 w = 55,9%	74,0	5	2	11	58%	8	22
HTW Berlin gesamt	280 gesamt 88 w = 31,4%	46,8	14	47	80	39%	42	116

Quelle: Gleichstellungskonzept der HTW Berlin 2019-2023 (S. 15)

¹ Abweichungen zwischen Abbildung 6 und Tabelle 1 sind durch unterschiedliche unterjährige Erhebungs- und Darstellungszeitpunkte begründet.

² Ohne Helmholtz-Professur, LkBA und Erstattungsstelle FB 5.

³ Stand: Sommersemester 2017.

⁴ 30.9.2018-30.9.2025. Ohne LkBA.

⁵ 30.9.2018-30.9.2025. Ohne LkBA.

⁶ 01.4.2018-30.9.2025. Inkl. bereits laufender Verfahren, neuer Stellen, abgeschlossener Berufungsverfahren, Stellen laut Stellenplan, vorgezogene Nachfolgeberufungen, Wiederbesetzung LkBA als Professuren.

Von den insgesamt 213 Lehrbeauftragten sind nur 30 Prozent weiblich, was einer Anzahl von 64 weiblichen Dozentinnen entspricht (Abbildung 6). Auch diese Mitgliedergruppe ist in die Gremienarbeit am FB 3 beispielsweise in Form von Berufungskommissionen oder Prüfungsausschüssen eingebunden.

In der Mitgliedergruppe des wissenschaftlichen Personals (Dritt-, Haushalts- sowie Sondermittel) sind im FB 3 insgesamt zehn Frauen und fünf Männer beschäftigt (Quelle: Personalabteilung Dez. 2019).

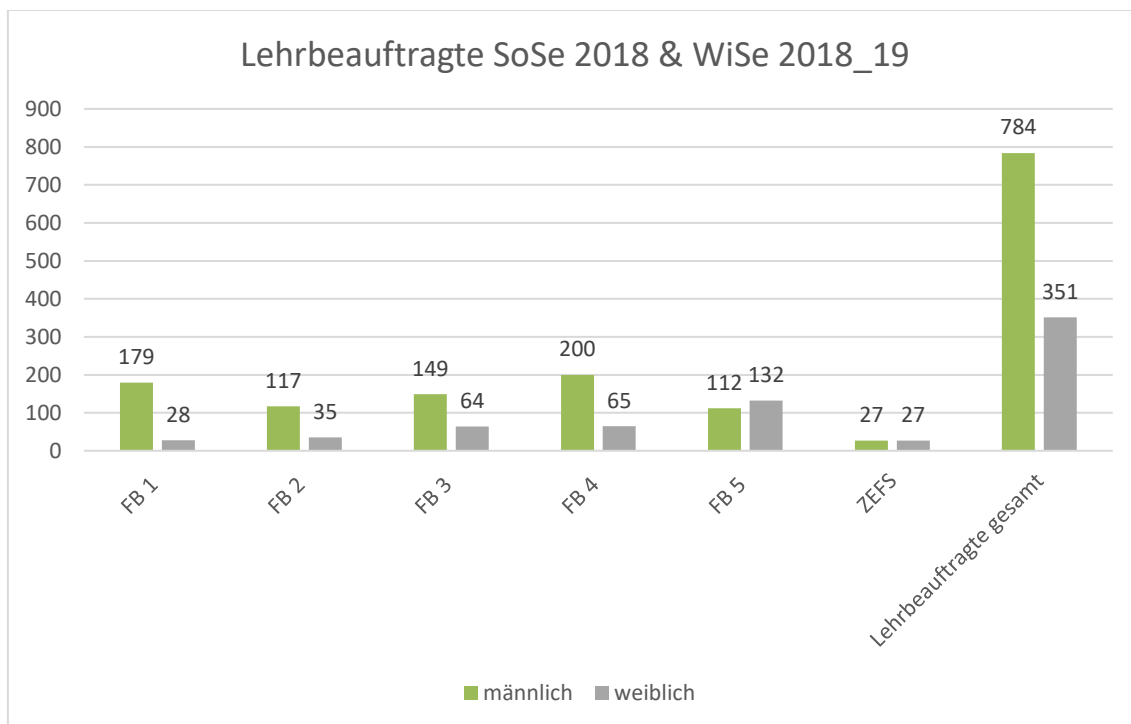


Abbildung 7: Anzahl der Lehrbeauftragten im SoSe 2018 und WiSe 2019_19; Quelle: Kennzahlentabellen des ZR HE & QM (Wiki)

Aktuelle Daten zur Zusammensetzung in der Gruppe der Mitarbeiterinnen in der Verwaltung und zu studentischen Hilfskräften standen nicht zur Verfügung (Stand Januar 2020).

3.3 Funktionen der akademischen Selbstverwaltung

Die akademische Selbstverwaltung hat an der HTW Berlin eine zentrale Bedeutung. Für einen Teil der damit verbundenen Funktionen ist ein Zeitausgleich in Form von Ermäßigungen vom Lehrdeputat vorgesehen, für andere nicht. Zur Verteilung innerhalb der Gremien lagen im Januar 2020 keine offiziellen Daten vor. Eine verlässliche Übersicht über den Aufwand sowie den gewährten Zeitausgleich für die verschiedenen Funktionen existiert bislang ebenfalls nicht.

Der FB 3 ist bestrebt, die Gremienbeteiligung von Frauen zu stärken. Zu berücksichtigen sind dabei jedoch die Lebensumstände der Professorinnen (u.a. Anzahl und

Alter der Kinder), fachliche Besonderheiten im zugehörigen Studiengang (z. B. Anzahl an KollegenInnen) sowie die Dauer und der Umfang bereits übernommener Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung.

Inwieweit Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen hierbei überdurchschnittlich belastet sind, lässt sich daher nicht belegen. Unter Berücksichtigung der Unterrepräsentation der Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten stellt die angestrebte paritätische Besetzung der Gremien jedoch eine Quelle für die systematische Überbelastung der Frauen dar. Zusätzliche Belastungen sind zum Beispiel für die Mitwirkung im Fachbereichsrat sowie in Berufungskommissionen zu vermuten. So weist der in 2019 gewählte Fachbereichsrat eine deutliche weibliche Mehrheit auf (acht der 13 gewählten Mitglieder sind weiblich).

Um hier zu einem klaren Bild zu kommen, sollte deshalb eine präzise Bestandsaufnahme der Funktionen und des gewährten Zeitausgleichs erfolgen. Hierfür ist eine Beteiligung am Prüfprojekt vorgesehen, das im Gleichstellungskonzept der HTW festgeschrieben wurde.

3.4 Ergebnis der Bestandsaufnahme

Insgesamt zeigt die Bestandsaufnahme, dass die (quantitative) Gleichstellung im Bereich der Studierenden weitgehend erreicht ist, während dieses Ziel im Bereich der Lehrenden (Professorinnen und Dozentinnen) in unterschiedlichem Maße verfehlt wird. In der Verwaltung des FB 3 dominieren traditionell die weiblichen Angestellten.

4 Operative Maßnahmen zur Zielerreichung

Die nachfolgend dargestellten operativen Maßnahmen leiten sich aus den Zielen sowie den festgestellten Handlungsbedarfen ab.

Handlungsfeld	Maßnahme
1. Professuren/ Lehrkräfte – a.) Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren von 39,3% (01.04.2018) auf 45% (01.04.2025)	<ul style="list-style-type: none"> Die Frauenbeauftragte des FB 3 wird bei der Ausarbeitung der Denomination beteiligt. Hierbei ist insbesondere darauf zu achten, dass die vorhandenen Spielräume für die Profilierung der Professur ausgeschöpft werden, um einen möglichst großen Kreis potentieller Bewerberinnen zu erreichen. Bei den Ausschreibungstexten ist neben den fachlichen Aspekten auch auf genderneutrale Aussagen zur gewünschten Persönlichkeit sowie auf Familienfreundlichkeit zu achten.

- Den BK-Vorsitzenden und -mitgliedern wird im Vorfeld die **Teilnahme** an den zentral organisierten **Weiterbildungsangeboten** zu gender- und diversitätsgerechten Berufungsverfahren **empfohlen**.
- Zudem wird die Ausschreibung neben den herkömmlichen Veröffentlichungsorganen der HTW wie z.B. der Zeit auch in **zielgruppengerechten Medien** publiziert. Hierzu nutzt die Frauenbeauftragte des FB 3 u. a. Xing und LinkedIn.
- Zur Gewinnung **weiblicher Lehrbeauftragter** am FB 3 wird verstärkt das Alumni-Netz der Hochschule beim Career-Service genutzt. Zudem wird ein Konzept entwickelt, um künftig vermehrt und gezielt weibliche Lehrbeauftragte einzuwerben, beispielsweise durch die öffentliche Ausschreibung von Lehraufträgen in allen Fällen, in denen dies möglich und handhabbar ist.
- Zur Stärkung der Fach- und Methodenkompetenz sowie zur Erweiterung der Sozialkompetenzen der weiblichen Professorinnen wird in regelmäßigen Abständen eine Weiterbildungsveranstaltung (**Professorinnen-Tag**) angeboten. Die thematische Ausrichtung orientiert sich am Bedarf der Kolleginnen am FB 3. Diese Plattform soll der Vernetzung der weiblichen Professorinnen am FB 3 aber auch als Akquise-Argument bspw. in Berufungskommissionen dienen.
- Um auch **die internationale Vernetzung der weiblichen Professorinnen am FB 3** zu stärken und damit potentiellen Kolleginnen ein Argument für die Bewerbung an der HTW zu geben, wird eine von Prof. Dr. Gudula Deipenbrock **initiierte ExpertInnentagung an der HTW Berlin** mit Gleichstellungsmittel gefördert.
- Bei den **Berufungszulagen** gibt es deutliche Hinweise auf **geschlechtliche Diskriminierung**: Professorinnen erhalten insgesamt weniger Berufungszulagen, und zwar durchschnittlich 61,47

	<p>Euro pro Monat. Der Unterschied ist statistisch signifikant. Mit 150,86 Euro ist der Gender Pay Gap im FB 3 am größten – und statistisch signifikant. Eine wichtige Maßnahme besteht deshalb in einer gesonderten Betrachtung der Struktur und der Ursachen der Gewährung von Berufungszulagen sowie einer Diskussion der Analyseergebnisse im FB 3 mit den Zielen einer objektivierten Entscheidungsgrundlage sowie Transparenz über die Vergabekriterien von Berufungszulagen. Vorab-Gespräche mit Kandidatinnen, um auf Probevorlesung und ggf. Verhandlung mit dem Präsidenten vorzubereiten, werden eingerichtet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auf Wunsch von Kandidatinnen, die nicht zum Zuge gekommen sind, wird ein Feedbackgespräch nach Abschluss des Berufungsverfahrens angeboten, um Stärken und Schwächen der Performance im Verfahren aufzuzeigen. • Ein Stimm- und Sprechtraining für Frauen (speziell für Professorinnen und wiss. Nachwuchs) soll ggf. finanziert durch eine externe Stiftung angeboten werden. <p>Zuständigkeiten: Frauenbeauftragte, Dekanat, Vorsitzende der Berufungskommissionen</p> <p>Kosten: ca. 2.000€ für den jährl. Professorinnen-Tag Kosten: ca. 1.000€ für eine ExpertInnentagung</p> <p>Finanzierung: Chancengleichheitsfonds</p> <p>Geplanter Umsetzungszeitraum: 2019-2023</p>
<p>2. Wiss. Nachwuchs - Erhöhung des Frauenanteils</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mitwirkung der Frauenbeauftragten von FB 3 in Auswahlverfahren zu befristeten und unbefristeten Mittelbaustellen inkl. der Ausformulierung der Ausschreibung. • Zur Qualifizierung von Nachwuchskräften werden weibliche Lehrbeauftragte oder Mitarbeiterinnen, die eine Promotion anstreben, gezielt in die Lehre am FB 3 eingebunden. Neben der Durchführung von Lehrveranstaltungen bietet sich hier

	<p>auch die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten als Zweitgutachterin an.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zudem werden fachlich geeignete Frauen gezielt auf wiss. Drittmittelstellen sowie auf die Möglichkeit einer Promotion hingewiesen. • Ein eigener Tag für weibliche WiMi/Lehrbeauftragte aller FB, um ein Netzwerk zu schaffen und die besonderen Bedürfnisse von weibl. WiMi zu identifizieren, wird angestrebt.
	<p>Zuständigkeiten: Dekanat, Dekanatsgeschäftsführung des FB 3, Frauenbeauftragte</p>
	<p>Kosten: 1000 € für jährl. WiMi-Tag</p>
	<p>Finanzierung: Chancengleichheitsfonds</p>
	<p>Geplanter Umsetzungszeitraum: 2020-2023</p>
<p>3. Studentinnen - Erhöhung des Studentinnenanteils im Studiengang BWP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Um den Anteil an Studentinnen im Studiengang BWP zu steigern, soll der Einsatz von zielgruppenorientierten Informationsveranstaltungen oder Planspielen an Gymnasien oder an Berufsschulen mit Schülerinnen als spezielle Zielgruppe geprüft werden. • Zusätzlich sollen die aktuellen Studierenden der einzelnen Studiengänge in dieses Vorhaben mit einbezogen werden, um die Gründe für die geringe Anzahl an Studentinnen zu erheben und darauf aufbauend geeignete Maßnahmen abzuleiten. Denkbar wäre hier die Überarbeitung des Internetauftritts des FB 3 oder eine Social Media Kampagne in Zusammenarbeit mit der QIO-Mitarbeiterin des FB 3. • Entwicklung und Erprobung gezielter Marketing-Kampagnen in einem studentischen Marketing-Projekt
	<p>Zuständigkeiten: Dekanat, Dekanatsgeschäftsführung des FB 3, Frauenbeauftragte, Studiengangsleitung BWP</p>

	<p>Kosten: offen, z.B. für das Marketing-Projekt ca 200 Euro pro Team und Semester</p>
	<p>Finanzierung: Chancengleichheitsfonds</p>
	<p>Geplanter Umsetzungszeitraum: 2020 -2023</p>
4. Verwaltung – Förderung und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Der Fachbereich implementiert in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung eine systematische und transparente Nachfolgeplanung (insbesondere für Führungspositionen) und qualifiziert geeignete interne Mitarbeiterinnen für diese Positionen, wie im Personalentwicklungskonzept der HTW Berlin vorgesehen. • Die Mitarbeiterinnen werden gezielt auf interne Stellenausschreibungen durch die Dekanatsgeschäftsführerin aufmerksam gemacht. • Aus Mitteln des Chancengleichheitsfonds wird die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten gefördert, welche zur Wahrnehmung höherqualifizierter Aufgaben befähigen. • Auch dieser Mitgliedergruppe wird ein „Mitarbeiterinnen-Tag“ angeboten, welcher aktuelle Probleme der weiblichen Verwaltungsangestellten aufgreift und nach Lösungsmöglichkeiten sucht.
	<p>Zuständigkeiten: Dekanatsgeschäftsführung des FB 3, Personalabteilung der HTW, Dekanat, Frauenbeauftragte</p>
	<p>Kosten: ca. 2.000€ für den Mitarbeiterinnentag</p> <p>Kosten: ca. 1.500€ für Englischkurse ggf. finanziert durch Personalabteilung</p> <p>Kosten: ca. 1.700€ Fortbildungen</p>
	<p>Finanzierung: Chancengleichheitsfonds, Personalabteilung</p>
	<p>Geplanter Umsetzungszeitraum: bis 2023 fortlaufend</p>
5. Gremien – Erhöhung des Anteils der Gremienbeteiligung von Frauen	<ul style="list-style-type: none"> • Unter Berücksichtigung der Unterrepräsentation der Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten stellt die paritätische Besetzung der Gremien eine Überbelastung dieser Teilgruppen dar. • Der FB 3 ist bestrebt, die Gremienbeteiligung von Frauen zu stärken. Zu berücksichtigen sind

	<p>dabei jedoch die Lebensumstände der Professorinnen (u.a. Anzahl und Alter der Kinder), fachliche Besonderheiten im zugehörigen Studiengang (z. B. Anzahl an KollegenInnen) sowie die Dauer und der Umfang bereits übernommener Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung. Hierzu wird geprüft, welche Möglichkeiten zur Kompensation bestehen (bspw. Deputatsreduktion). Hierfür ist eine Beteiligung am Prüfprojekt vorgesehen, das im Gleichstellungskonzept der HTW festgeschrieben wurde.</p>
	<p>Zuständigkeiten: Dekanat, Dekanatsgeschäftsführung des FB 3, Frauenbeauftragte</p>
	<p>Kosten: offen</p>
	<p>Finanzierung: ggf. aus Chancengleichheitsfonds</p>
	<p>Geplanter Umsetzungszeitraum: bis 2023</p>
<p>6. Familie – Förderung der Familienfreundlichkeit für alle relevanten Mitgliedergruppen der HTW</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Für eine familiengerechte Hochschule, die die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie ermöglicht, bietet der FB 3 Studierenden mit Kindern die Möglichkeit einer niedrighschwelligeren Sonderbelegung, um die Zeiten der Kinderbetreuung und des Studiums möglichst optimal abzustimmen. Zusätzlich soll das Angebot des Teilzeitstudiums stärker beworben werden. • In diesem Zusammenhang soll auch überprüft werden, inwiefern die zeitliche Lage der Vorlesungen (unter Berücksichtigung der Kapazitätsverordnung) Einfluss auf den Anteil weiblicher Studierenden in den einzelnen Studiengängen des FB 3 hat. • Darüber hinaus können sowohl die Studierenden mit Kindern als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschl. Professorinnen und Professoren) der HTW die vom Familienbüro angebotene Möglichkeit der Kinderbetreuung in Notsituationen in Anspruch nehmen. • Das Familienbüro ist die zentrale Anlaufstelle für weibliche und männliche Studierende und Beschäftigte der Hochschule und setzt sich hochschulintern dafür ein, die Studien-, Prüfungs- und Arbeitsbedin-

	<p>gungen zukünftig noch familienfreundlicher zu gestalten. Der FB 3 unterstützt dies mit einem verstärkten Einsatz von E-Learning Angeboten, um die Lehre für Studierende und ProfessorenInnen räumlich flexibler zu gestalten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Um dem Ziel einer familiengerechten Hochschule näher zu kommen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht, ist es dem FB 3 gelungen, ein Service-Center einzusetzen. In diesem Service-Center erfolgt nicht nur die Bearbeitung der Anträge auf Sonderbelegung für Eltern, sondern auch eine fachlich versierte Beratung der Eltern oder alleinerziehenden Elternteile zu den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familien und Studium an der HTW Berlin. Hierzu ist eine studentische Hilfskraft eingearbeitet worden, welche die Studierenden auf "Augenhöhe" zu den Angeboten des FB 3 oder des Familienbüros berät. • Family-Office im FB3 für alle Mitgliedergruppen, um Eltern mit (kranken) Kindern einen Arbeitsplatz bereitzustellen. Neben dem vorhandenen Familienzimmer sollen ein Schreibtisch, ausreichend W-Lan, Telefon etc. angeschafft werden.
	<p>Zuständigkeiten: Familienbüro der HTW, Dekanatsgeschäftsführung des FB 3, Frauenbeauftragte</p>
	<p>Kosten: 1.000€ stud. Hilfskraft Kosten: 1.000€ Einrichtung Familienzimmer</p>
	<p>Finanzierung: Chancengleichheitsfonds</p>
	<p>Geplanter Umsetzungszeitraum: bis 2023</p>
<p>7. Genderkompetenz – Stärkung der Gender- und Diversitykompetenz in allen Mitgliedergruppen der HTW</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ProfessorInnen und Lehrbeauftragte werden dazu aufgefordert, das ZRVI-Angebot Gender und Diversity in Lehre und Forschung wahrzunehmen und eine individuelle Beratung für ihre Lehrveranstaltungen in Anspruch zu nehmen.
	<p>Zuständigkeiten: Frauenbeauftragte der HTW, Frauenbeauftragte des FB 3</p>
	<p>Kosten: offen</p>
	<p>Finanzierung: ggf. aus Chancengleichheitsfonds</p>

	Geplanter Umsetzungszeitraum: bis 2023
8. (Sexuelle, religiöse) Diskriminierung – Sensibilisierung und Hilfestellung bei der Stärkung der eigenen Position (für alle Mitgliedergruppen)	<ul style="list-style-type: none"> Fortsetzung/ Auffrischung des Workshops für die weiblichen Mitarbeiterinnen zum Thema "Selbstverteidigung mit Alltagsgegenständen" aus dem Jahr 2017 mit Herrn Nils Seiler.
	Zuständigkeiten: Frauenbeauftragte der HTW, Frauenbeauftragte des FB 3
	Kosten: ca. 1.000€ für Workshop
	Finanzierung: Chancengleichheitsfonds
	Geplanter Umsetzungszeitraum: 2020

5 Abrechnung und Zuständigkeiten

Das Dekanat und die Dekanatsgeschäftsführung des FB 3 sind in Kooperation mit der nebenberuflichen Frauenbeauftragten dafür verantwortlich, die Umsetzung der Maßnahmen aus diesem Gleichstellungskonzept zu überwachen, jährlich an die Hochschulleitung zu berichten sowie jährlich die erforderlichen operativen Maßnahmen zu definieren.

Es gelten folgende Fristen:

- Dieses Gleichstellungskonzept hat eine Geltungsdauer bis 2023.
- Die Fortschreibung erfolgt jährlich zum 31.5. auf Grundlage des Gleichstellungskonzepts 2019-2023. Die Fortschreibung umfasst die Berichterstattung zu den gleichstellungspolitischen Aktivitäten sowie zum Chancengleichheitsfonds für das Vorjahr sowie die Planung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten sowie Beantragung des Chancengleichheitsfonds (6.000 Euro) für das Folgejahr. Zuständig sind Dekan/Dekanatsgeschäftsführung in Kooperation mit der nebenberuflichen Frauenbeauftragten.