

Gleichstellung und Frauenförderung

an der Beuth Hochschule für Technik Berlin
WS 2010/11 bis WS 2012/13

9. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten
Heidmarie Wüst



BEUTH HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
BERLIN

University of Applied Sciences



9. F-BERICHT

Impressum

Redaktion: Heidemarie Wüst

Mitarbeit : Beate Keibel, Sabine Trautner, Ulla Ruschhaupt und Claudia Schneeweiß

Beuth Hochschule für Technik Berlin

Luxemburger Straße 10, 13353 Berlin

E-Mail: buero_f@beuth-hochschule.de

Daten: Statistisches Bundesamt, Hochschulverwaltung Beuth Hochschule

Layout und grafische Gestaltung: Sabine Trautner, www.maid-in-berlin.de

Druck: Polyprint, Berlin September 2013

Der Bericht ist erhältlich im Frauen- und Gleichstellungsbüro,

Haus Grashof, Raum 138/139

pdf-Datei unter www.beuth-hochschule.de/frauen

Gleichstellung und Frauenförderung

an der Beuth Hochschule für Technik Berlin
WS 2010/11 bis WS 2012/13

9. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten

**Die Gleichstellung der Geschlechter
durch die Förderung der Chancengleichheit für Frauen
ist im Selbstverständnis der Hochschule
Auftrag, gemeinschaftliches Ziel und Verpflichtung.**

(aus dem Leitbild der Hochschule)

Grußwort der Präsidentin



Die Beuth Hochschule für Technik Berlin ist eine traditionsreiche Hochschule mit einem überwiegend technischen und ingenieurwissenschaftlichen Studienangebot. In über 70 Laboren und Studiengängen fördert sie die Karrierechancen von begabten Menschen unabhängig von ihrem Hintergrund. Diese Struktur bedingt es, dass – historisch gewachsen – der Anteil von Frauen und Männern nicht paritätisch ist und es Bereiche der Hochschule mit einem hohen Nachholbedarf gibt.

Deshalb nutzen wir mit großem Engagement alle Chancen, um den Anteil der Frauen in Studium und Lehre zu erhöhen. Von den etwa 11.000 Studierenden sind bereits ca. 30% Frauen – ein deutschlandweit hervorragender Wert für eine technische Hochschule. In den vergangenen Jahren konnte die Beuth Hochschule ein überzeugendes Profil als frauen- und familienfreundliche Hochschule entwickeln. Der heutige Auftrag lautet deshalb, das bisher Erreichte weiterzuentwickeln und zu verstetigen. Bereits auf den Weg gebracht wurden das Gleichstellungskonzept, die Satzung „Chancengleichheit der Geschlechter“ und das Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ). Als Präsidentin stehe ich dafür, dass gemäß unserem Leitbild alle Hochschulmitglieder den Auftrag zur Umsetzung

von Gleichstellung ernst nehmen und ihn immer wieder mit konkreten und sichtbaren Maßnahmen untersetzen. Die Stärkung der Kompetenzfelder Gleichstellung, Gender und Technik, Gesundheitsmanagement sowie Familienfreundlichkeit sind mir persönlich ein Anliegen. Ich unterstütze deshalb gerne alle sich bietenden strukturellen und finanziellen Möglichkeiten, um eine echte Gleichstellung in allen Bereichen der Hochschule zu erreichen. Dazu gehören beispielsweise Hochschulverträge, Zielvereinbarungen, eine gendersensible Berufungspolitik, das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ und bundesweite Förderprogramme wie das „Professorinnenprogramm“.

Unterstützt werde ich dabei von den Frauenbeauftragten und weiteren Gender- und Gleichstellungs-AkteurInnen unserer Hochschule, denen ich an dieser Stelle für ihre engagierte Arbeit meinen herzlichen Dank aussprechen möchte. Die Beuth Hochschule wirbt mit dem Kompetenzzentrum „Stadt der Zukunft“ für ihre urbanen Studienangebote und Forschungsaktivitäten. Zur Vision einer „Stadt der Zukunft“ gehört auch, dass alle dort lebenden Menschen die gleichen Chancen haben. Teilen Sie diese Vision.

Prof. Dr. Monika Gross

Präsidentin der Beuth Hochschule für Technik Berlin

Inhalt

Grußwort der Präsidentin	4	3.6. Besetzung von Hochschulgremien.....	40
Einleitung	7	3.7. Frauenrat.....	40
1. Auftrag Gleichstellung	8	4. Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie	41
2. Hochschulsteuerungsinstrumente	9	4.1. Familiengerechte Hochschule.....	41
2.1. Hochschulverträge und Leistungsbasierte Mittelzuweisung	9	4.2. Kita und Kindernotfallbetreuung.....	43
2.2. Zielvereinbarungen	9	4.3. Familienzimmer	44
2.3. Berliner Chancengleichheitsprogramm.....	10	4.4. Lernprozessbegleitung / Tandem-Projekt.....	44
2.4. Satzung Chancengleichheit der Geschlechter	10	5. Frauenbeauftragte – Beraten, Unterstützen, Netzwerken	46
2.5. Gleichstellungskonzept.....	10	5.1. Frauenbeauftragte an der Beuth Hochschule.....	46
2.6. Frauenförderrichtlinien (FFRL)	10	5.2. Externe Netzwerke der Frauenbeauftragten	47
2.7. Finanzielles Anreizsystem zur Frauenförderung.....	11	5.3. Plenum der nebenberuflichen Frauenbeauftragten	48
3. Zahlen und Fakten – Arbeit, Studium, Lehre und Forschung	12	5.4. Beratungsarbeit.....	49
3.1. Professorinnen	14	Verhinderung sexueller Diskriminierung und Gewalt	50
3.1.1 Neuberufungen	17	5.5. Öffentlichkeitsarbeit und Webauftritt	51
3.1.2 Berufungsverfahren	18	6. Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre	53
3.2. Lehrbeauftragte.....	20	6.1. Berliner Chancengleichheitsprogramm.....	53
3.3. Frauen in der Forschung.....	21	6.2. Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ)	54
3.4. Studentinnen.....	22	6.2.1 Gender und Diversity in Forschung und Lehre	55
3.4.1 Neuimmatrikulierte	22	6.2.2 MINT Karrieren – Hypatia Programm –	
3.4.2 Studentinnen	26	Gender Partnership Programme – Personalmanagement	56
3.4.3 Ausländische Studentinnen	30	6.2.3 FrauenFörderKommission (FFK).....	58
3.4.4 Absolventinnen	32	6.2.4 Mädchen und Technik.....	59
3.4.5 Studienabbruch	34	6.3. Initiative „Komm mach MINT“	61
3.5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	36	7. Resultate und Handlungsempfehlungen	63
3.5.1 Drittmittelbeschäftigte.....	38		
3.5.2 Mitarbeiterinnen im Bereich Technik.....	38		
3.5.3 Hochschulsekretärinnen.....	39		

Gleichstellung und Frauenförderung

Der vorliegende Bericht beschreibt den aktuellen Stand zur Gleichstellung und die Maßnahmen zur Frauenförderung an der Beuth Hochschule. Er zeigt bestehende Unterschiede, Ungleichheiten und empfundene Ungerechtigkeiten auf. Der Bericht bewertet die Wirksamkeit der daraus resultierenden Maßnahmen.

Das Ziel Gleichstellung braucht bei der vorhandenen erheblichen Unterrepräsentanz von Frauen in vielen Bereichen der Beuth Hochschule nicht nur individuelle Maßnahmen sondern auch wirksame Zielvereinbarungen, neue Strukturen und eine frauen- und familienfreundliche Hochschulkultur. Dies sind wichtige Aufgabenfelder aller.

Heidmarie Wüst, zentrale Frauenbeauftragte

Einleitung

Der vorliegende Bericht für den Zeitraum WS 2010/11 bis WS 2012/13 mit dem Titel „Gleichstellung und Frauenförderung“ ist der 9. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten. Er enthält Zahlen und Fakten zur Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen auf dem Weg zur Gleichstellung an der Beuth Hochschule.

Es werden Daten zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, zur Familienfreundlichkeit, Frauenfördermaßnahmen und Hochschulsteuerungsinstrumente für Gleichstellung dokumentiert. Die Anteilswerte von Frauen geben Auskunft über die geschlechtsspezifische Entwicklung zur Gleichstellung an der Beuth Hochschule. Somit werden wichtige Informationen zur Planung gleichstellungspolitischer Maßnahmen geliefert.

Erfolge für die Gleichstellung sind insbesondere durch das hochschulweite Netzwerk der Frauenbeauftragten, der engagierten Arbeit des Gender- und Technik-Zentrums (GuTZ) und der Frauen in den Hochschulgremien gelungen.

Im April 2013 konnte das 1. Gleichstellungskonzept vorgelegt werden. Dieses zeigt in besonderer Weise die bisherige und die geplante umfangreiche und vielseitige Arbeit zur Gleichstel-

lung an der Beuth Hochschule. Eine Satzung „Chancengleichheit der Geschlechter“ ist im Abstimmungsprozess.

Im GuTZ wird mit großem Engagement für eine geschlechtersensible Lehre, Forschung, Personalentwicklung und Hochschulkultur gearbeitet. Gender- und Diversitykompetenz sind zu wichtigen sozialen und qualitätssichernden Schlüsselkompetenzen für die Umsetzung von Gleichstellung geworden.

Der vorgelegte Gleichstellungsbericht wird die Akzeptanz für die weiterhin notwendige Frauenförderung an der Beuth Hochschule stärken und das Ziel „Gleichstellung durch Chancengerechtigkeit“ als Auftrag noch erkennbarer machen.

Gleichstellung und Chancengleichheit bedeuten nicht, dass wir alle gleich werden wollen. Wir genießen auch die Unterschiede – aber wir bekämpfen den Missbrauch.



Dipl.-Ing. Dipl.-Soz.Arb.(FH) Heidemarie Wüst
zentrale Frauenbeauftragte
www.beuth-hochschule.de/frauen

1. Auftrag Gleichstellung

Der Staat fördert gemäß Grundgesetz, Artikel 3 „Gleichheit vor dem Gesetz“ die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Diesem Auftrag sind die Hochschulen verpflichtet. Dabei kommt den Frauenbeauftragten in den Bereichen, in denen Frauen immer noch stark unterrepräsentiert sind, eine besondere Rolle zu.

Wesentliche Arbeitsgrundlage für die Frauenbeauftragten ist das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG, §§ 5a und 59), das die Aufgaben, die Rechte und Pflichten, etwa das Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Hochschulgremien bestimmt.

Die Satzung „Chancengleichheit der Geschlechter“, die 2013 gemäß BerlHG § 5a von einer Kommission des Akademischen Senats erarbeitet wird, soll den gemeinsamen Auftrag zur Durchsetzung der Gleichstellung an der Beuth Hochschule verstärken.

Die rechtlichen Grundlagen für die Arbeit der Frauenbeauftragten sind auf der Website www.beuth-hochschule.de/frauen aufgelistet.

Rechtliche Grundlagen zur Frauenförderung und Gleichstellung

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
2. Berliner Hochschulgesetz (BerlHG, §§ 5a, 59)
3. Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
4. Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
5. Wissenschaftszeitvertragsgesetz
6. Hochschulvertrag

Hochschulinterne Regelungen

7. Grundordnung der Beuth Hochschule.
(Amtl. Mitteilung 20/2011)
8. Satzung Chancengleichheit der Geschlechter
(im WS 2013/14 im Kuratorium zur Abstimmung)
9. Frauenförderrichtlinien (FFRL)
(Amtl. Mitteilung 4/2013)
10. Gleichstellungskonzept vom März 2013
11. Zielvereinbarungen

2. Hochschulsteuerungsinstrumente

2.1. Hochschulverträge und Leistungsorientierte Mittelzuweisung

Allgemeine Zielsetzung der leistungsorientierten Mittelzuweisung an Berliner Hochschulen ist die Hochschulsteuerung durch gezielte Leistungsanreize. Die Bemessung der Zuschüsse erfolgt durch die Setzung von stärkeren Leistungsanreizen für ausgehandelte Kriterien.

Die Steuerungsziele im Leistungsbereich Gleichstellung/Diversity sind: Realisierung der Chancengleichheit der Geschlechter im Wissenschaftssystem, Stärkung des Engagements der Hochschulen zur Aktivierung des Potentials von Studienberechtigten mit Migrationshintergrund, Erhöhung der Studierquote durch Öffnung der Hochschulen für beruflich qualifizierte ohne Abitur und für Berufstätige.

Der Anreiz zur Umsetzung von Gleichstellung soll durch zusätzliche Mittel erfolgen. Insbesondere sollen Mittel fließen für: weiblich besetzte W2/W3-Professuren auf Lebenszeit, Neuberufungen W2/W3-Professuren auf Lebenszeit und auch für kooperative Promotionsverfahren von Frauen.

2.2. Zielvereinbarungen

Zielvereinbarungen gehören zu den Instrumenten der Hochschulverträge und können somit ein wichtiges strategisches Instrument der Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen sein. Bei der Bewertung der Zielvereinbarungen im Bereich der Chancengleichheit für Frauen können die Daten der Frauenförderpläne herangezogen werden. Sie beinhalten die geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme eines Fachbereichs und deren Entwicklungspläne.

Für einen bestimmten Zeitraum sind quantitative und qualitative Ziele sowie die Bereitstellung finanzieller Mittel, die Einrichtung von Stellen oder bestimmte Rahmenbedingungen zu vereinbaren.

Damit die Entwicklung der Hochschule unter Gleichstellungsgesichtspunkten gestaltet wird, hat das Plenum der Frauenbeauftragten entsprechende Vorschläge für die hochschulinternen Zielvereinbarungen erarbeitet und steht für die Umsetzung mit der Hochschulleitung bzw. mit den Leitungen der Fachbereiche in einem jährlich wiederkehrenden Aushandlungsprozess.

2.3. Berliner Chancengleichheitsprogramm

Mit dem Ziel „In der Vielfalt erfolgreich“ bietet das Land Berlin seit 2001 das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP). Dieses erfolgreiche Programm der Senatsverwaltungen „Arbeit, Integration, Frauen“ und „Bildung, Jugend, Wissenschaft“ hat der Frauenförderung nicht nur Kontinuität sondern auch neue Impulse gegeben.

2.4. Satzung Chancengleichheit der Geschlechter

Die Beuth Hochschule gibt sich gemäß Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) § 5a eine Satzung „Chancengleichheit der Geschlechter“. Die Satzung wird im Herbst 2013 dem Kuratorium zur Abstimmung vorgelegt. Insbesondere werden Regelungen zu folgenden Bereichen getroffen:

1. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
2. Stellenbeschreibungen und Stellenausschreibungen
3. Auswahlverfahren
4. Stellenbesetzungen und Berufungen
5. Frauen- und Geschlechterforschung und geschlechtergerechte Lehre und Forschung

6. Inhaltliche und organisatorische Gestaltung von Aus-, Fort- und Weiterbildung des Personals
7. Besetzung von Gremien und Kommissionen
8. Schutz der Hochschulmitglieder vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

2.5. Gleichstellungskonzept

Die Beuth Hochschule wird sich ab 2013 an dem Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen beteiligen. Grundvoraussetzung für die Antragstellung war die Einreichung eines Gleichstellungskonzeptes.

Das eingereichte Gleichstellungskonzept wurde im Juli 2013 von einem Begutachtungsgremium positiv bewertet. Die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen erfolgen nach der Berufung von Frauen aus dem o.g. Programm.

2.6. Frauenförderrichtlinien (FFRL)

Die Frauenförderrichtlinien der Beuth Hochschule (Amtl. Mitteilung 4/ 2013) dokumentieren die Entscheidung der Hochschulleitung alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die tatsächliche

Gleichstellung der weiblichen Mitglieder der Hochschule zu erreichen. Der Abbau von Benachteiligungen und die Gewährleistung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten sollen intensiviert werden. Frauenförderung erfolgt u.a. durch:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen und Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen und bei den Professuren
- Maßnahmen für Studentinnen mit dem Ziel, strukturelle Benachteiligungen zu kompensieren
- Thematisierung spezieller Fraueninteressen z.B. auf dem Gebiet des Gesundheitsmanagements
- Gestaltung frauen- und familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen
- Prävention sexueller Diskriminierung und Gewalt
- Ideelle, personelle und sächliche Unterstützung

2.7. Finanzielles Anreizsystem zur Frauenförderung

In den Frauenförderrichtlinien (FFRL) der Hochschule sind im § 17 (2) „Anreizsysteme“ die Bewirtschaftung von Mitteln zur Frauenförderung formuliert. Diese Frauenfördermittel werden den Fachbereichen und Zentraleinrichtungen als Gleichstellungsfonds zur Verfügung gestellt. Das Plenum der Frauenbe-

auftragten verteilt und bewirtschaftet diese Mittel nach Maßgabe einer mit der Haushaltsabteilung verabredeten Richtlinie. Somit stehen jedem Bereich ca. 1.000€ jährlich für konkrete Frauenfördermaßnahmen zur Verfügung.

Die Verwendung der Frauenfördermittel erfolgt in den Fachbereichen auf Initiative der nebenberuflichen Frauenbeauftragten im Einvernehmen mit dem Fachbereichsrat. Hochschulübergreifende Projekte werden aus dem Gleichstellungsfonds von der hauptberuflichen Frauenbeauftragten in Absprache mit dem Plenum organisiert und finanziert.

Verwendung der Frauenfördermittel

- Umsetzung der Zielvereinbarungen zur Frauenförderung
- Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Neumatrikulierten, den Studierenden, den Professuren, den Lehrbeauftragten und in leitenden Positionen
- Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen (z.B. persönlichkeitsstärkende, gesundheitsfördernde Weiterbildungsmaßnahmen)
- Netzwerktreffen und Fortbildung
- Ausstellungen und Öffentlichkeitsarbeit

3. Zahlen und Fakten – Arbeit, Studium, Lehre und Forschung

Gesamtübersicht

An der Beuth Hochschule für Technik Berlin studieren, lehren und arbeiten ca. 13.000 Menschen, davon sind ca. 4.000 Frauen.

Mit ihrem Anteil von Frauen in Studium und Lehre gehört die Beuth Hochschule bundesweit zur Spitze im Vergleich mit anderen technischen Hochschulen. Trotzdem können sich Frauen mit dem Erreichten nicht zufrieden geben, denn sie sind im Studium, in der Lehre und in der Forschung noch immer erheblich unterrepräsentiert.

Die Zahl der Studentinnen nimmt stetig zu: Frauen studieren immer selbstverständlicher Ingenieurwissenschaften, denn es sind spannende und zukunftssträchtige Fachgebiete. Der Arbeitsmarkt bietet Ingenieurinnen ausgezeichnete berufliche Chancen.

Im Wintersemester 2012/13 sind von 11.203 Studierenden 3.378 Frauen. Das sind 30,2%.

Von 297 Professuren sind 59 mit Frauen besetzt. Das sind für eine technische Hochschule hervorragende 19,9%!

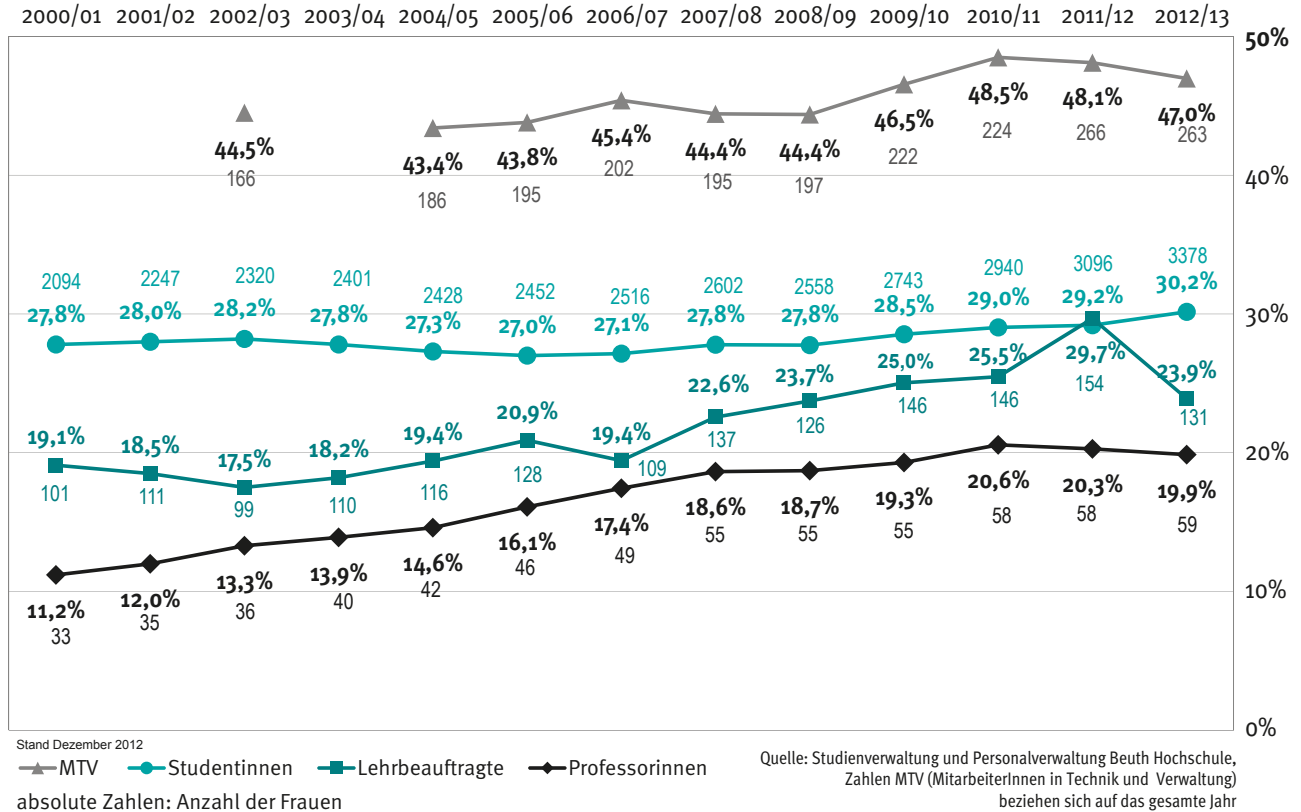
Aus Sicht der Frauenbeauftragten ist das Potential leistungsstarker Frauen jedoch noch lange nicht ausgeschöpft.

Um den Anteil an den Professuren deutlicher zu steigern, muss die Anzahl der Neuberufungen von Frauen erhöht werden. Dazu sollte das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und das Professorinnenprogramm des Berliner Chancengleichheitsprogramms gut genutzt werden.

Die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten ist mit 131 rückläufig. Mit einem Frauenanteil von 23,9% ist dieses Potential der Kenntnis- und Erfahrungsweitergabe aus der Praxis ausbaufähig.

Die Zahl der im Jahr 2012 an der Beuth Hochschule beschäftigten Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV) ist mit 263 fast gleich geblieben. Der prozentuale Anteil beträgt 47,0%. Deutlich wird jedoch bei der differenzierten Betrachtung, dass Frauen in den höheren Gehaltsstufen immer noch zu wenig vertreten sind, hingegen wesentlich öfter befristet und in Teilzeit arbeiten als Männer.

Frauenanteile in den vier Statusgruppen, WS 2000/01 bis WS 2012/13



3.1. Professorinnen

Im Wintersemester 2012/13 lehren an der Beuth Hochschule 59 Professorinnen und 238 Professoren (Stichtag 31.10.2012). Im Jahre 1991 waren an der Technischen Fachhochschule Berlin (TFH) von 326 Professuren nur 15 mit Frauen besetzt; 1995 waren es bei 318 Professuren bereits 23. Diese allmähliche Steigerung des Anteils der Professorinnen von 4,6% im Jahr 1991 auf 19,9% heute ist als Erfolg der Gleichstellungsarbeit zu bewerten.

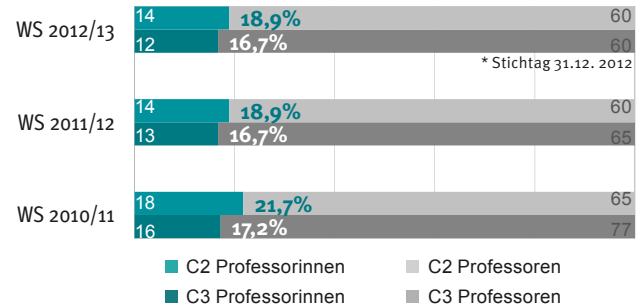
Die Unterrepräsentanz von Frauen bleibt jedoch besonders deutlich bei den hoch dotierten Professuren. Seit 2005 werden alle Professuren nach der Besoldungsgruppe W2 besetzt. Auch wenn die C-Besoldung ein auslaufendes Modell ist, sind noch 146 Professuren in der C-Besoldung. Das sind fast 50 %.

Die Übersicht zur Verteilung von Frauen und Männern in W2-Besoldung zeigt, dass Frauen mit 21,9 % etwas stärker in dieser Besoldungsgruppe vertreten sind als ihr Anteil an den Professuren ausmacht.

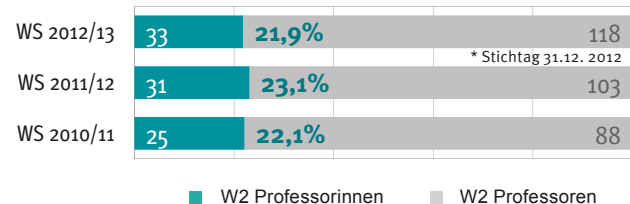
Die Vergabe von Leistungsbezügen in der W-Besoldung belohnt insbesondere gute Lehrevaluationen, Forschungsarbeit,

wissenschaftliche Veröffentlichungen und die Einwerbung von Drittmitteln. Zukünftig sollte auch das Engagement für die Gleichstellung mit Leistungsanreizen versehen werden.

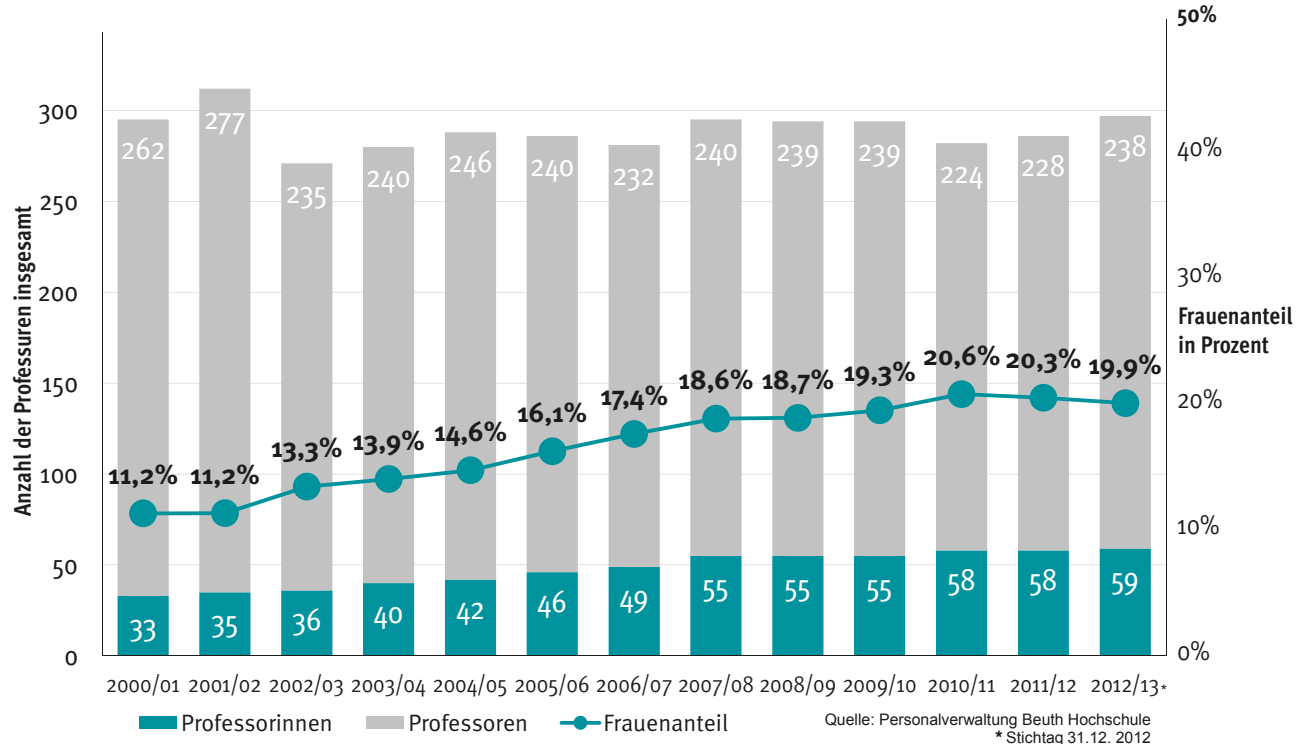
Verteilung C2-/C3-Professuren WS 2010/11 bis WS 2012/13*



Verteilung W2-Professuren WS 2010/11 bis WS 2012/13*



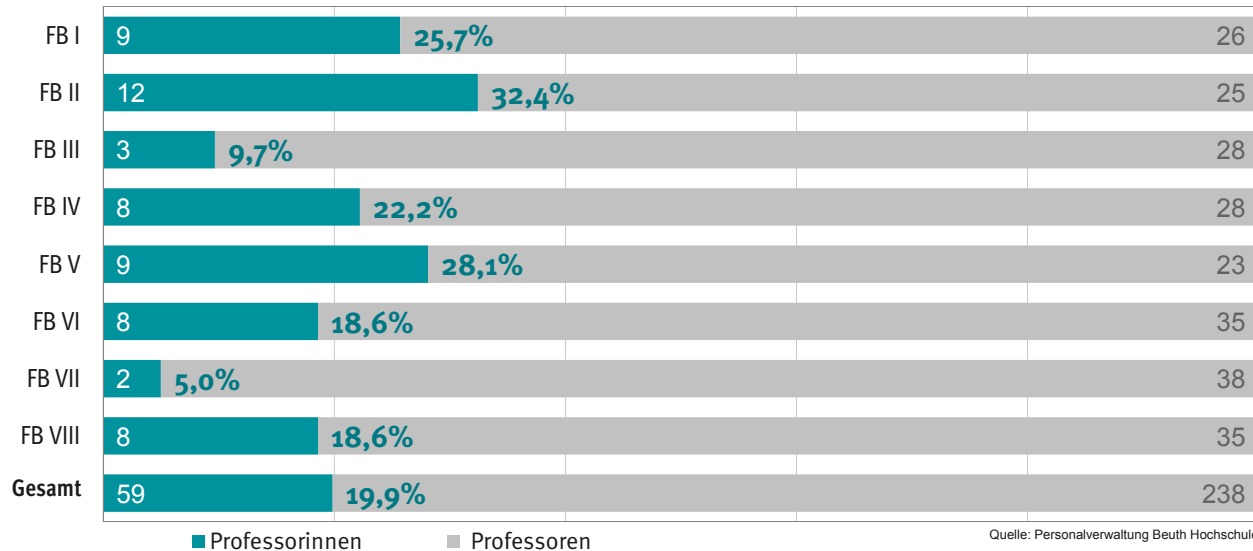
Entwicklung der Professorinnenanteile*, WS 2000/01 bis WS 2012/13



Der Anteil der Professorinnen in den Fachbereichen stellt sich sehr unterschiedlich dar. Für diese Statistik wurden nur die besetzten Professuren mit Stichtag 31.10.2010 berücksichtigt.

Im FB VII Elektrotechnik , Mechatronik, Optometrie sind nur 2 von 40 Professuren mit Frauen besetzt, das sind nur 5,0%. Hier und im Fachbereich III Bauingenieur- und Geoinformationswesen besteht besonders großer Bedarf an Gleichstellungsmaßnahmen.

Anteil der Professorinnen an den Fachbereichen im WS 2012/13



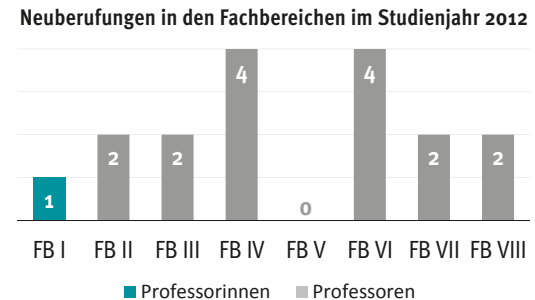
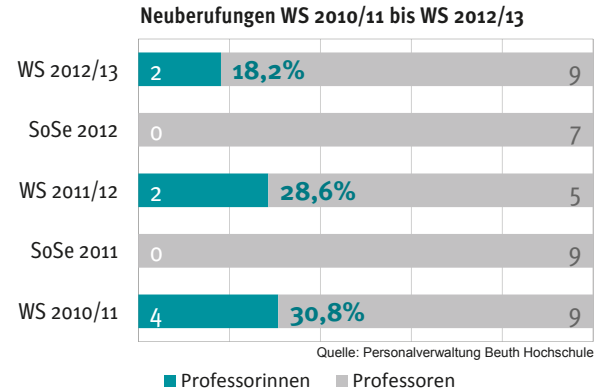
3.1.1 Neuberufungen

Im Studienjahr 2012 wurde nur eine Professorin neu berufen. Die zweite Neuberufene in diesem Zeitraum hat ihren Dienst erst zum Sommersemester 2013 antreten können (FB VIII). Die Zahl der 8 Neuberufungen von Frauen im Berichtszeitraum ist unbedingt zu steigern.

Die Datenbank FemConsult (www.femconsult.de) stellt Hochschulen ein wirkungsvolles Instrument zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen zur Verfügung. Leider sind Kandidatinnen für eine Fachhochschulprofessur, also mit ausreichender Praxiserfahrung, noch nicht ausreichend vertreten.

Die Beuth Hochschule ist deshalb Mitglied im Projekt PROFESSUR, angesiedelt an der Hochschule Hannover, geworden. Hier werden alle Ausschreibungen gezielt an potentielle Bewerberinnen weitergegeben.

Die Nutzung bestehender Förderprogramme des Bundes und des Landes Berlin für vorgezogene Nachfolgeberufungen und für befristete W2-Berufungen sollte angesichts des bestehenden starken Ungleichgewichtes zwischen Frauen und Männern auf den Professuren besser genutzt werden.



3.1.2 Berufungsverfahren

Berufungsverfahren sind immer noch sehr langwierige Such- und Besetzungsverfahren. Für die Bewerberinnen und Bewerber sind das Zeiten voller Ungewissheit. Aber auch die Mitglieder der Berufungskommissionen haben sich aufwendigen und langwierigen Verfahren der Bestenauswahl zu widmen. Diese Prozesse müssen für alle Beteiligten effizienter, fairer und transparenter werden.

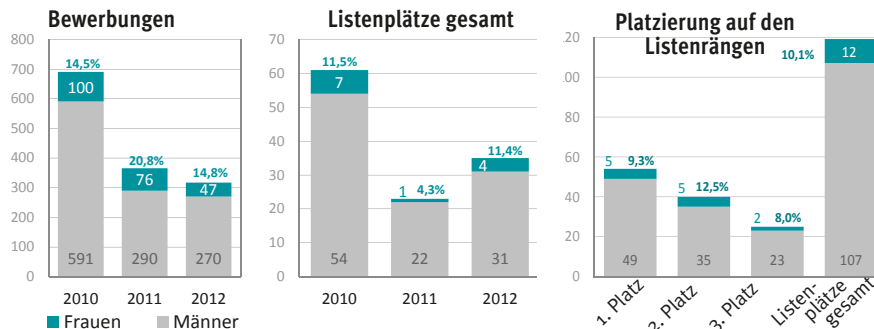
Statistik zu abgeschlossenen Berufungsverfahren

Insgesamt haben sich im Zeitraum 2010 bis 2013 genau 1.374 Personen auf eine Professur beworben. Davon waren 223 Frauen (16,2%) und 1.151 Männer. Von den 223 Bewerberinnen

wurden nur 12 Frauen auf einen Listenplatz gesetzt. Das sind 5,3%. Von den 1.151 Bewerbern schafften es 107 Männer auf einen Listenplatz und hatten mit 9,3% deutlich bessere Chancen auf eine Berufung.

Auf einem 1. Listenplatz standen 5 Frauen (9,2%) und 49 Männer. Den 2. Listenplatz hatten 5 Frauen (12,5%) und 35 Männer inne und den 3. Listenplatz 2 Frauen (8%) und 23 Männer. In diesem Zeitraum gab es nur eine Einerliste mit einer Frau und sieben Einerlisten mit einem Mann.

Die grafische Darstellung der Statistik aus den Jahren 2010 bis 2012 macht deutlich, dass der Anteil von Frauen auf den Listenplätzen viel zu gering ist. So kann das angestrebte Ziel von Gleichstellung in dieser Statusgruppe nicht umgesetzt werden. Es ist eine verstärkte Suche nach geeigneten Bewerberinnen und eine Schulung der Berufungskommissionsmitglieder in Gender und Diversity notwendig. Neue Anreize könnten aus Förderprogrammen oder über Zielvereinbarungen erfolgen.



Ziel Gleichstellung

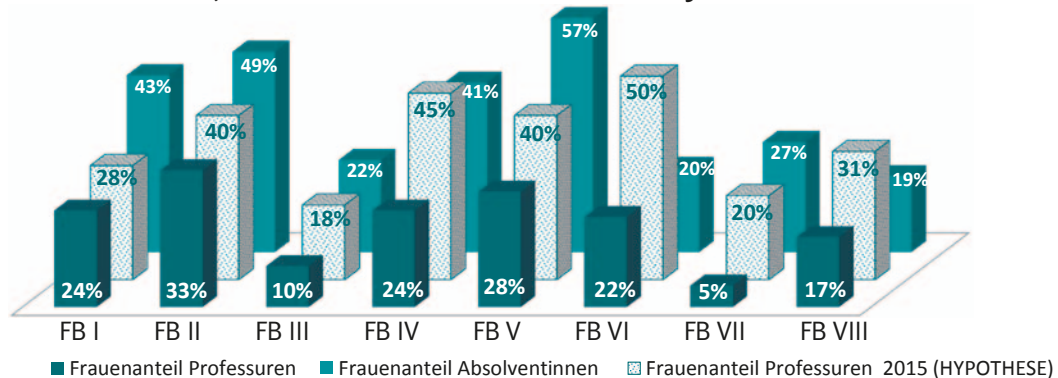
Bis 2015 werden etwa 29 Professuren frei und können neu besetzt werden. Weil die Beuth Hochschule auch den Anteil der Studentinnen erhöhen will, soll die Vorbildwirkung von Frauen als Hochschullehrende genutzt werden.

Das Kaskadenmodell ist hierfür ein wesentliches Argument für Gleichstellungsmaßnahmen, denn es macht sichtbar, dass an der Beuth Hochschule der Anteil von Absolventinnen bis auf den Fachbereich VI höher ist als der Anteil der Professorinnen. Auch wenn zukünftig alle frei werdenden Professuren mit Frauen besetzt würden, könnten nur die Fachbereiche IV, VI und

VIII den Frauenanteil Professorinnen zu Absolventinnen übertreffen. Diese zugegebenermaßen unrealistische Vorstellung wäre ein Schritt zur wirklichen Umsetzung der Gleichstellung in dieser Statusgruppe.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen nicht nur die Förderprogramme gut genutzt werden, sondern auch die Sensibilität und Transparenz in den Berufungskommissionen erhöht werden. Auch die bundesweite Diskussion um Quotierung der Stellenbesetzungen ist auf eine mögliche Anwendbarkeit zu prüfen.

**Frauenanteile prozentual (WS 2010/11)
und HYPOTHESE, wenn sämtliche offenen Professor-Stellen bis 2015 mit Frauen besetzt werden würden**



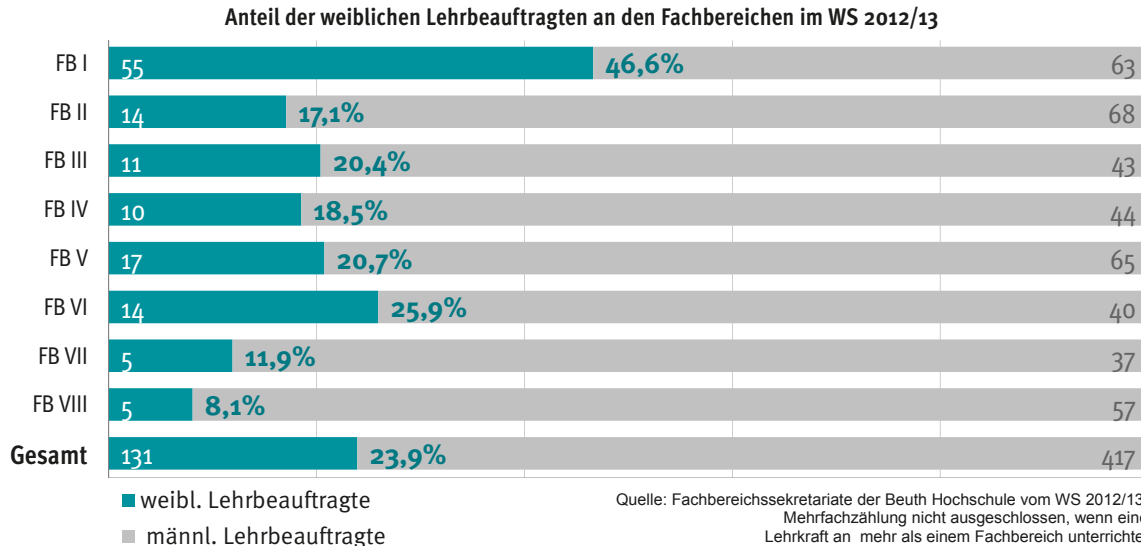
3.2. Lehrbeauftragte

Lehrbeauftragte sind Lehrende mit aktueller Praxiserfahrung, vielfach Ingenieurinnen und Ingenieure, die im Berufsleben stehen und für 2 bis 8 Stunden pro Woche an der Hochschule lehren.

Die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten ist mit 131 leicht gesunken und entspricht einem Frauenanteil von 23,9%.

Zwischen den Fachbereichen bestehen große Unterschiede. Die Anteile der Frauen schwanken zwischen 8,1% im FB VIII und 46,6% im FB I.

In die Entwicklung der Studiengänge und in das Hochschulleben sind Lehrbeauftragte leider zu wenig eingebunden.



3.3. Frauen in der Forschung

Die angewandte Forschung hat an den Fachhochschulen einen großen Stellenwert. An der Beuth Hochschule haben sich die Projekte „Forschungsassistentenz“ erfolgreich etabliert.

Zum Wintersemester 2012/13 waren von 24 Forschungsassistentenz-Stellen acht mit Frauen besetzt, also ein Drittel.

Interessant sind neue geschlechtsspezifische Forschungsprojekte wie z.B. „Lernwerkstatt – Naturwissenschaftliches Lernen im Kontext von Lernwerkstattarbeit – physikalische Experimente in Schule, Kita und Freizeitbereich für den Berliner Kiez“ und das Projekt „Bloß keine Schulden – Geschlechterdifferenzen in der Gründungsfinanzierung“ in Kooperation mit der Gründerinnenzentrale in der Weibergwirtschaft.

Das 2010 gegründete Institut für angewandte Forschung Berlin (IFAF) ist ein neuer kompetenter Partner für die Umsetzung neuer Forschungsideen.

Im Forschungsbericht 2011 haben an der Präsentation der 42 Forschungsprojekte insgesamt 24 Autorinnen und 62 Autoren mitgewirkt; dies entspricht einem Frauenanteil von 27,9% und zeigt die große Forschungsaktivität der Frauen.

Für den wissenschaftlichen Diskurs und die Verankerung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung an der Beuth Hochschule dient die Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschung Berliner Hochschulen (afg). Prof. Dr. Antje Ducki, eine der Leiterinnen des Gender- und Technik-Zentrums, ist Mitglied der afg. Weitere Informationen unter www.afg-berliner-hochschulen.de.

Das Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) an der Beuth Hochschule unterstützt und initiiert Forschungsvorhaben zu Gender-Technik-Themen.

3.4. Studentinnen

3.4.1 Neuimmatrikulierte

Das Studienangebot der Hochschule ist seit dem WS 2005/2006 komplett auf die gestuften Studiengänge nach den Bologna-Vorstellungen umgestellt worden. Alle Studiengänge sind akkreditiert oder schon reakkreditiert.

Im WS 2012/13 hat die Beuth Hochschule 11.203 eingeschriebene Studierende in 38 Bachelor- und 32 Master-Studiengängen des MINT-Spektrums (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Dazu kommen 4 weiterbildende Masterangebote im Fernstudieninstitut der Hochschule.

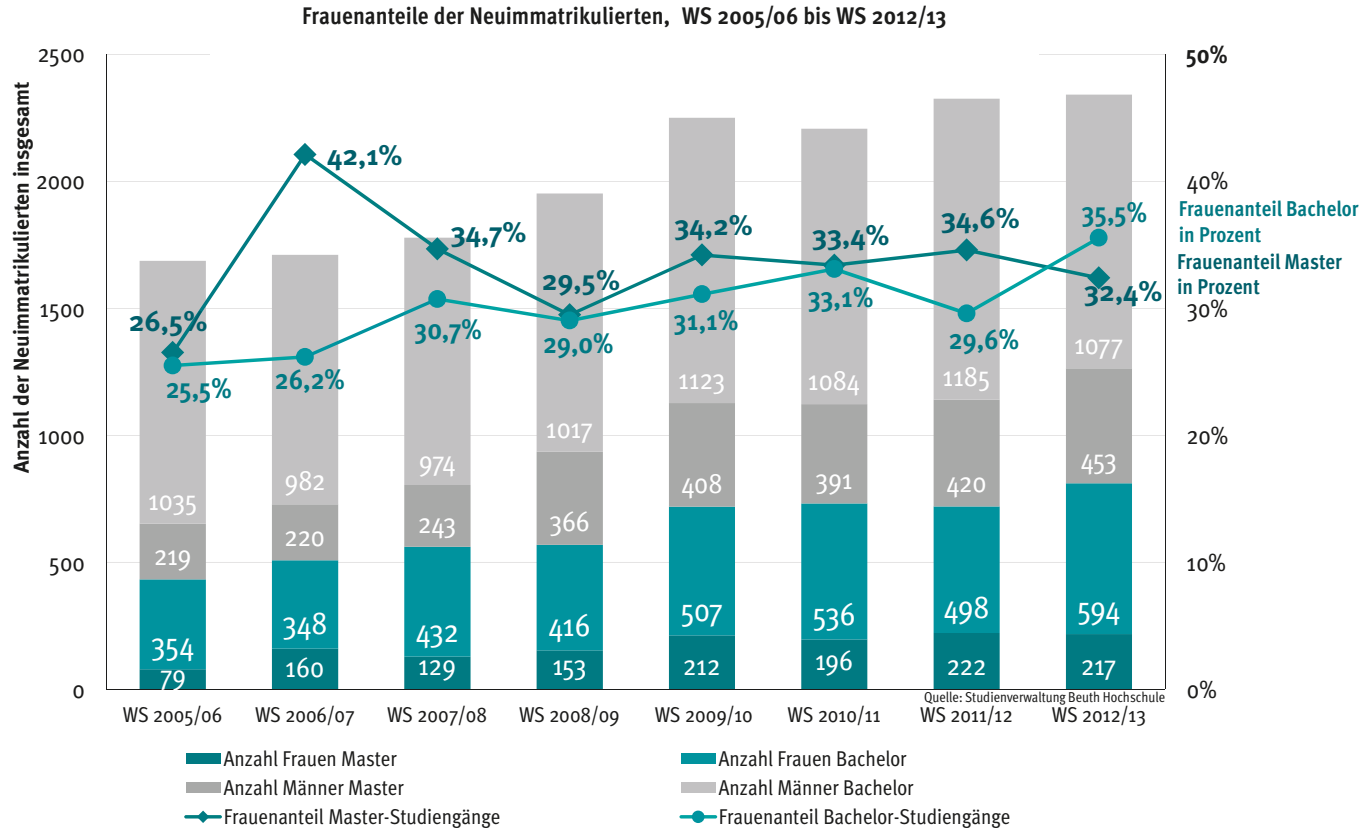
Im Wintersemester 2012/13 wurden 811 Frauen und 1530 Männer immatrikuliert. Somit ist der prozentuale Anteil von Frauen bei den Neuimmatrikulierten auf 34,6% gestiegen.

Davon haben sich zum WS 2012/13 in Bachelorstudiengänge immatrikuliert: 594 Frauen und 1.077 Männer. In Masterstudiengänge wurden 217 Frauen und 453 Männer immatrikuliert. Der Frauenanteil bei den Erstsemester Bachelorstudiengängen (35,5%) ist etwas höher als bei den Masterstudiengängen (32,4%).

Zu Beginn jeden Semesters erhalten neuimmatrikulierte Frauen umfassende Informationen über ihr Studium, das Umfeld und über Fördermöglichkeiten.

Das Treffen dient auch einer besseren Vernetzung der Frauen untereinander. Das ist insbesondere ein Angebot für Frauen der Studiengänge, in denen sie sehr vereinzelt studieren.





Studentinnen im Bachelor- und Master-Studium

Die ursprüngliche Befürchtung, dass Frauen mehrheitlich nur den Bachelor-Abschluss wählen, hat sich nicht bewahrheitet. Dennoch gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Fachbereichen. Die sehr geringe Anzahl von Frauen in den Masterstudiengängen des Fachbereiches VII ist sehr bedenklich.

Die Darstellung auf Seite 23 zeigt, dass im WS 2006/07 Studiengänge wie zum Beispiel Augenoptik, Verpackungstechnik und Biotechnologie mit hohem Frauenanteilen besonders zügig den Master eingeführt haben.

Um den Frauenanteil generell zu erhöhen, werden Maßnahmen zu gendergerechter Lehre und Didaktik erprobt. Die Initiativen des Gender- und Technik-Zentrums (GuTZ) werden zukünftig unterstützt durch die Forderungen der Satzung „Chancengleichheit der Geschlechter“.

Im § 5 (5) wird es heißen: In die Fachinhalte der Studiengänge und in Lehrveranstaltungen sollen Gender- und Diversity-Inhalte, eine geschlechtergerechte Didaktik oder geschlechterhomogene Angebote, wie z.B. Tutorien für Frauen oder Männer, integriert werden.

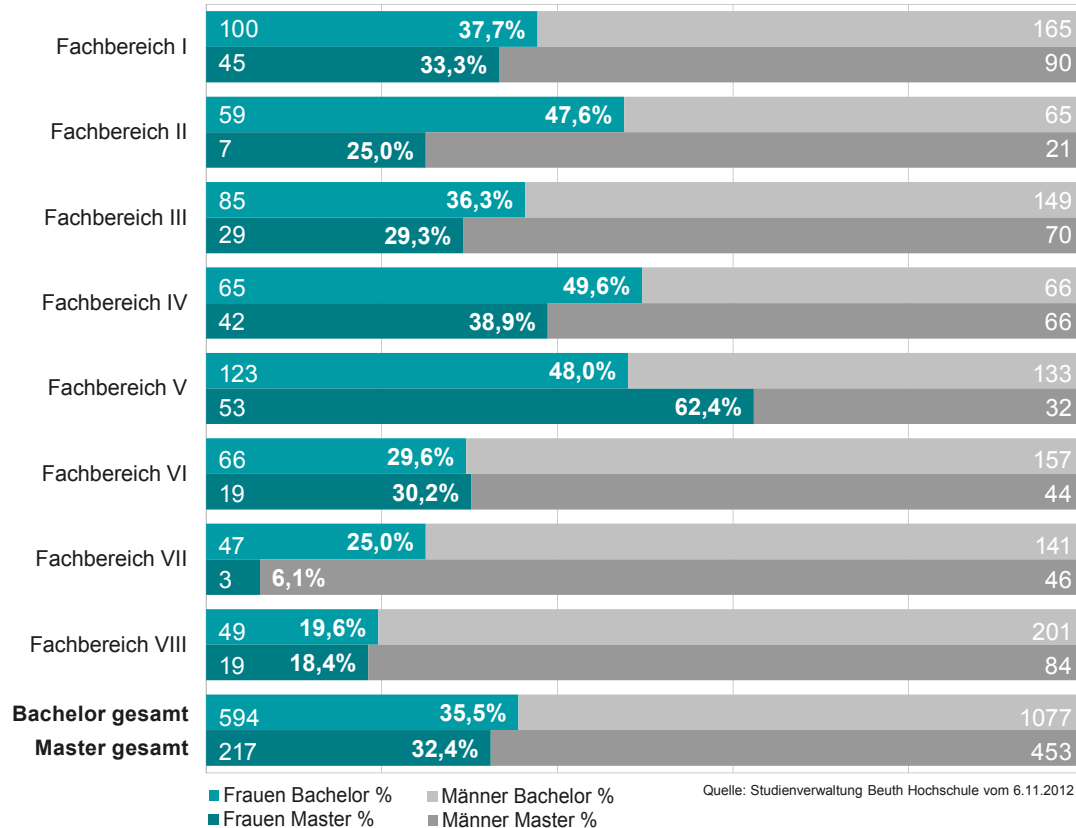
Erstsemester-Studentinnen in den Fachbereichen

Der Anteil der Erstsemester-Studentinnen in den Fachbereichen bewegt sich beim Master zwischen 6,1% im FB VII (Elektrotechnik, Mechatronik, Optometrie) und 62,4% im FB V (Life Sciences and Technology). Beim Bachelor liegen die Werte zwischen 19,6% im FB VIII (Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik) und 49,6% im FB IV (Architektur und Gebäudetechnik).

Der Fachbereich V (Life Sciences and Technology) mit seinen Studienangeboten in Biotechnologie, Gartenbau, Landschaftsarchitektur, Lebensmitteltechnologie und Verpackungstechnik zeigt mit einem beständig hohen Anteil von Frauen im Studium, dass hier die beruflichen und wissenschaftlichen Interessen von Frauen besonders gut erfüllt werden.

Der Fachbereich VII (Elektrotechnik, Mechatronik, Optometrie) ist wie der FB VIII (Maschinenbau, Veranstaltungstechnik, Verfahrenstechnik) traditionell eine starke Männerdomäne. Deshalb müssen hier besondere Anstrengungen unternommen werden, um dies zu ändern.

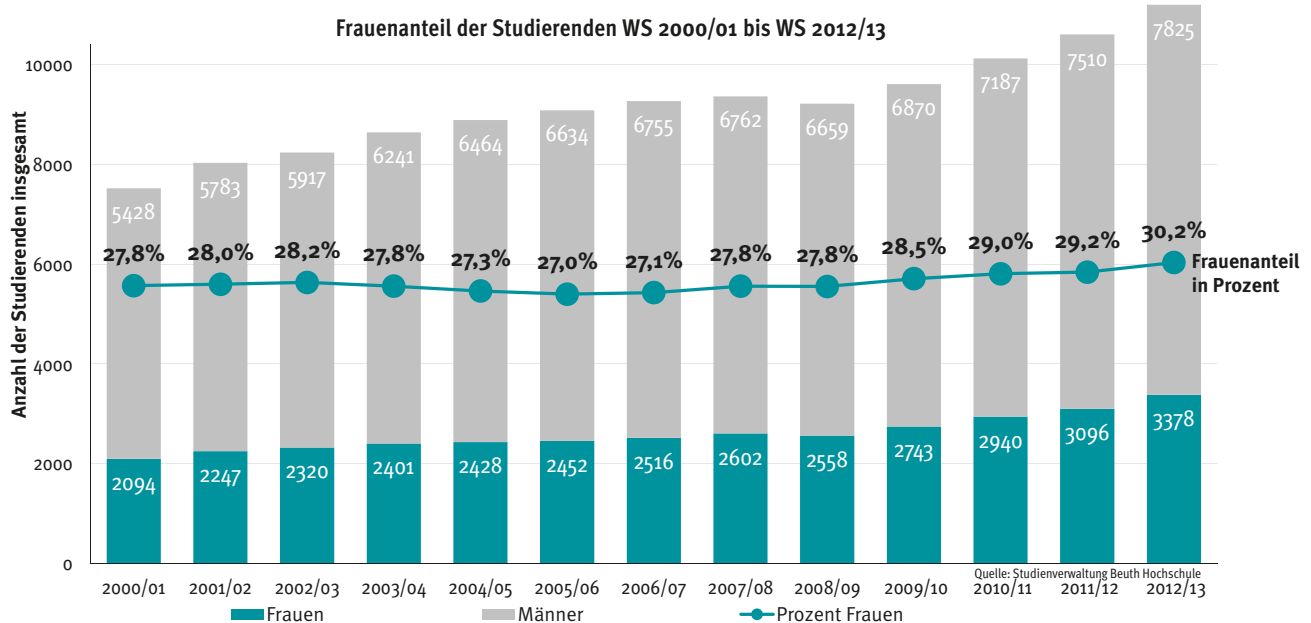
Frauenanteil der Neumatrikulierten in den einzelnen Fachbereichen
nach angestrebtem Abschluss (Bachelor/Master) im WS 2012/13



3.4.2 Studentinnen

Der Bologna-Prozess hat das Studium an der Hochschule verändert. Kern der Reform ist die Etablierung von Bachelor- und Master-Studiengängen. Die Vorteile dieser gestuften Studiengänge sollen sein: Flexibilität durch Modularisierung und kurze Studienzeiten durch ein zweistufiges System von Studienabschlüssen.

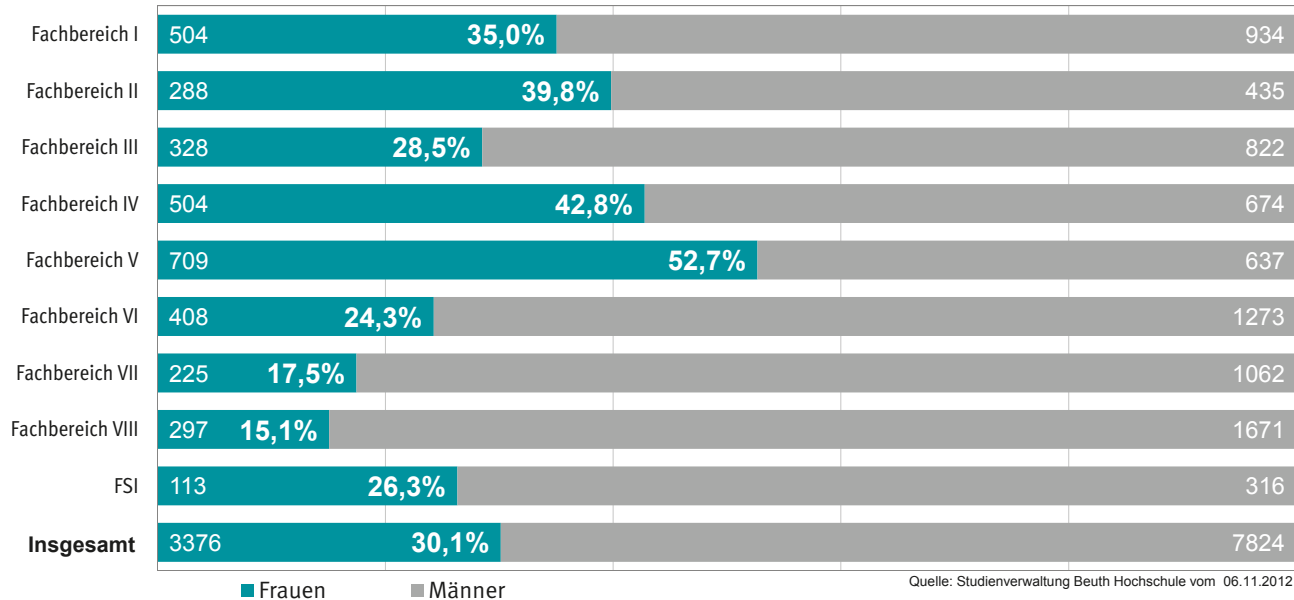
Die Studierenden beklagen jedoch auch Nachteile wie die stärkere Verschulung und den zunehmenden Zeitdruck. Insbesondere Studierende mit Kind und Studierende, die ihren Lebensunterhalt selbst finanzieren müssen, finden kaum noch Zeit, die Erziehungs- und /oder Pflegezeiten bzw. Arbeitszeiten zu leisten.



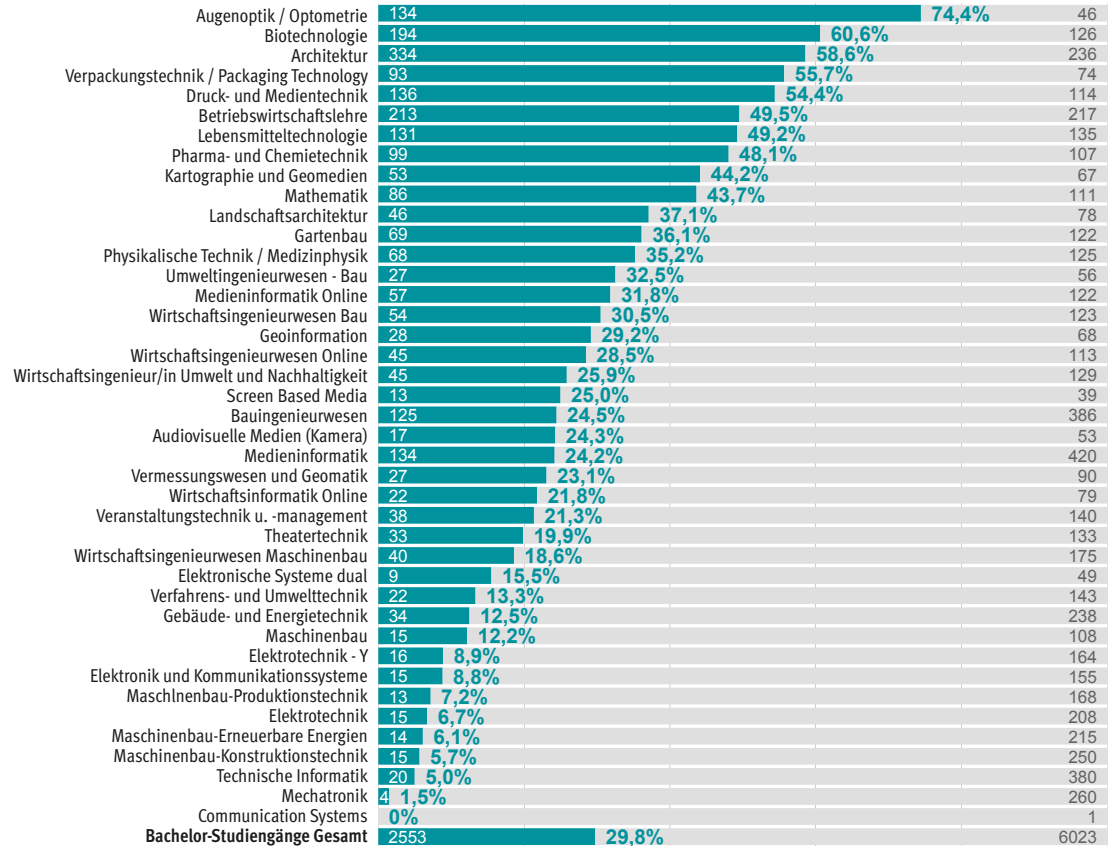
Von allen Studierenden waren im Jahre 1991 20,3% Frauen, und 2013 sind es 30,1%. Das bedeutet eine erfreuliche Steigerung um fast 10%.

Sehr unterschiedlich ist nach wie vor die Verteilung der Studentinnen auf die Fachbereiche und in den jeweiligen Studiengängen.

Studentinnen in den Fachbereichen und FSI im WS 2012/13



Frauenanteile in den Bachelor-Studiengängen, WS 2012/13

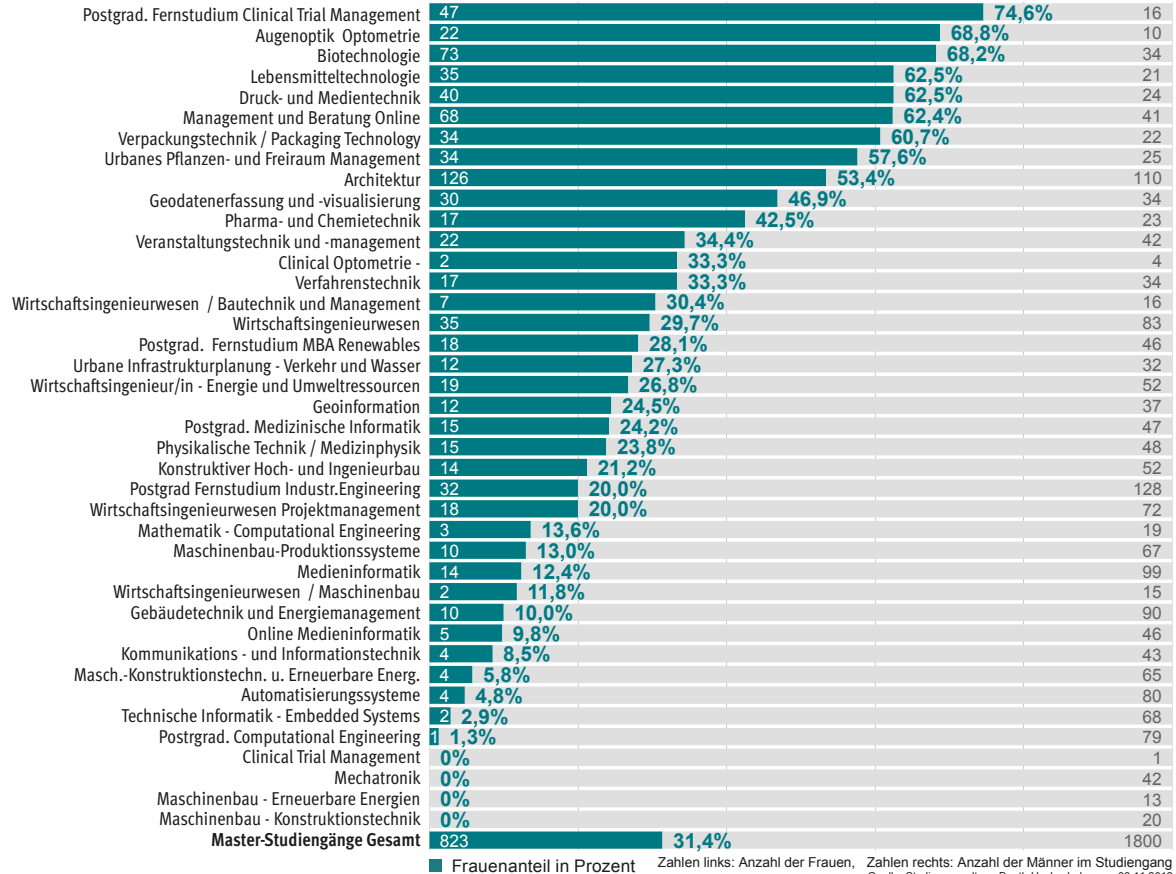


■ Frauenanteil in Prozent

Zahlen links: Anzahl der Frauen,

Zahlen rechts: Anzahl der Männer im Studiengang
Quelle: Studienverwaltung Beuth Hochschule vom 06.11.2012

Frauenanteile in den Master-Studiengängen, WS 2012/13



3.4.3 Ausländische Studentinnen

Etwa 38% der Studierenden an der Beuth Hochschule verfügen über einen Migrationshintergrund. Dazu zählen Studierende, die eine deutsche Hochschulzugangsberechtigung haben und angeben, eine weitere Muttersprache (neben Deutsch) zu haben. Diese Studierenden haben zu 50% einen türkisch/arabischen und zu 23% einen russisch/polnischen Hintergrund. Die prozentualen Angaben beruhen auf der aktuellen freiwilligen Befragung der Erstsemester-Studierenden.

Die 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks gibt bei ähnlichen Kriterien ca. 11 % Studierende mit Migrationshintergrund deutschlandweit an.

Für die statistische Erhebung werden als ausländische Studierende nur die mit ausländischem Pass gezählt. Das heißt, es sind Bildungsausländerinnen und -ausländer, die nicht aus der Europäischen Union stammen und die Hochschulzugangsberechtigung außerhalb Deutschlands erworben haben.

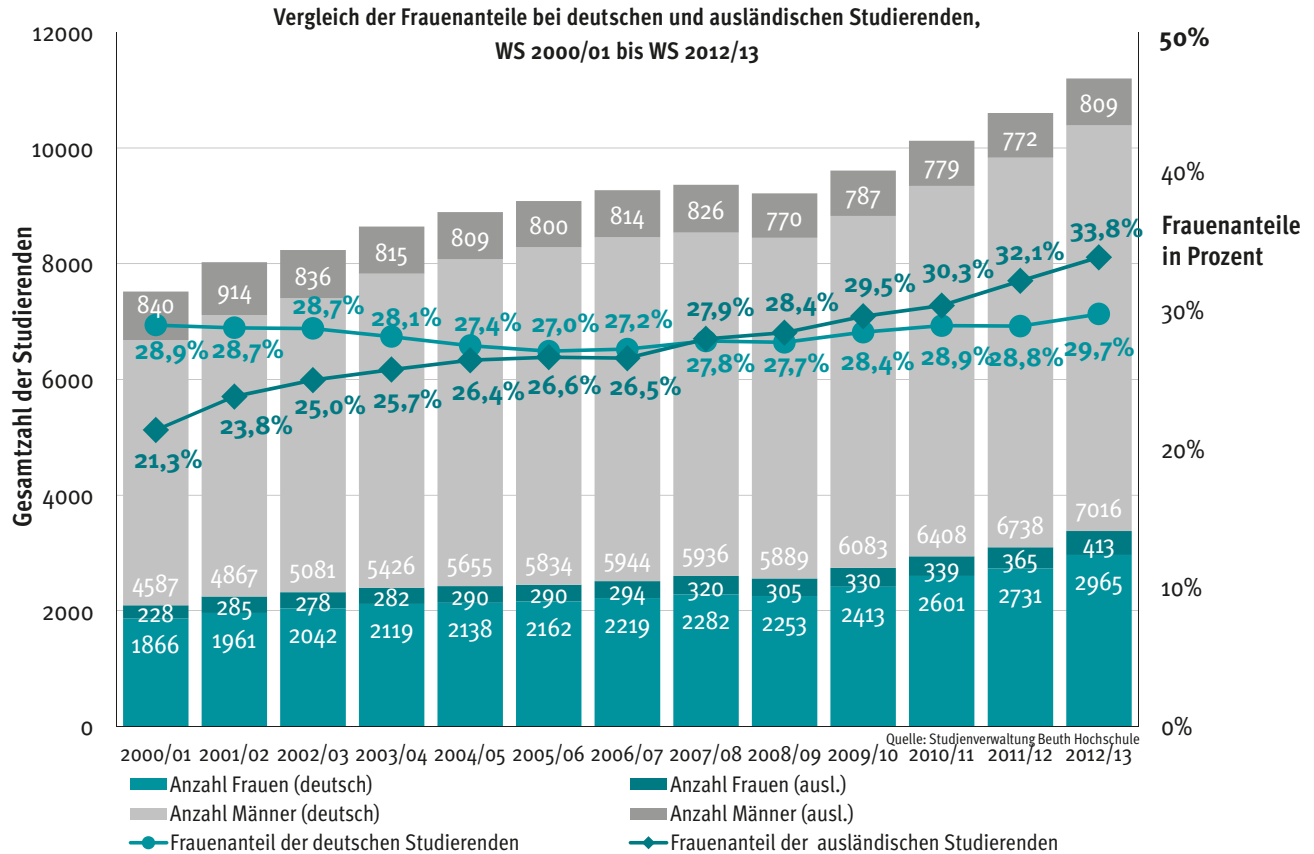
Zum WS 2012/13 sind 11.203 Studierende an der Beuth Hochschule für Technik immatrikuliert, davon gelten für die statistische Erhebung 1.222 als Ausländerinnen und Ausländer, also ca. 11 %.

Der Frauenanteil aller Studierenden liegt im WS 2012/13 bei 30,2 %, davon sind 12,2 % Ausländerinnen. Von den 3.378 Studentinnen zum WS 2012/13 kamen 413 Studentinnen aus dem Ausland. Diese Zahl ist im Vergleich zum letzten Bericht um 74 Frauen gestiegen.

Der prozentuale Anteil von ausländischen Frauen zu den ausländischen Studierenden gesamt ist mit 33,8% etwas höher als der prozentuale Anteil bei den deutschen Studierenden.

Um weitere Frauen mit Migrationshintergrund für ein ingenieurwissenschaftliches Studium zu gewinnen, hat das Gender- und Technik-Zentrum einen Motivationsfilm „Mind up your life“ produziert, der gezielt in Schulen vorgeführt und besprochen wird (siehe Punkt 6.2.4).

Die Beuth Hochschule wird sich aufgrund der Zusammensetzung ihrer Studierenden zukünftig noch stärker mit der Frage auseinandersetzen, wie der Studien- und Berufserfolg dieser Gruppe zu verbessern ist und wie die Hochschule noch attraktiver für potenzielle Studienanfängerinnen mit Migrationshintergrund werden kann.



3.4.4 Absolventinnen

Deutlich erkennbar ist ein Rückgang der Anzahl der Absolventinnen und Absolventen. Dieser Rückgang wird primär zurückgeführt auf Effekte beim Start der Bachelor-Master-Studiengänge. Trotz der Anstrengungen der Hochschule, die Studierenden gut zu betreuen, hat sich die Studiendauer in den Bachelor-Studiengängen leicht verlängert.

2012 haben 971 Studierende erfolgreich das Studium abgeschlossen. Davon waren 300 Frauen (30,9%).

Betreuungsverhältnis

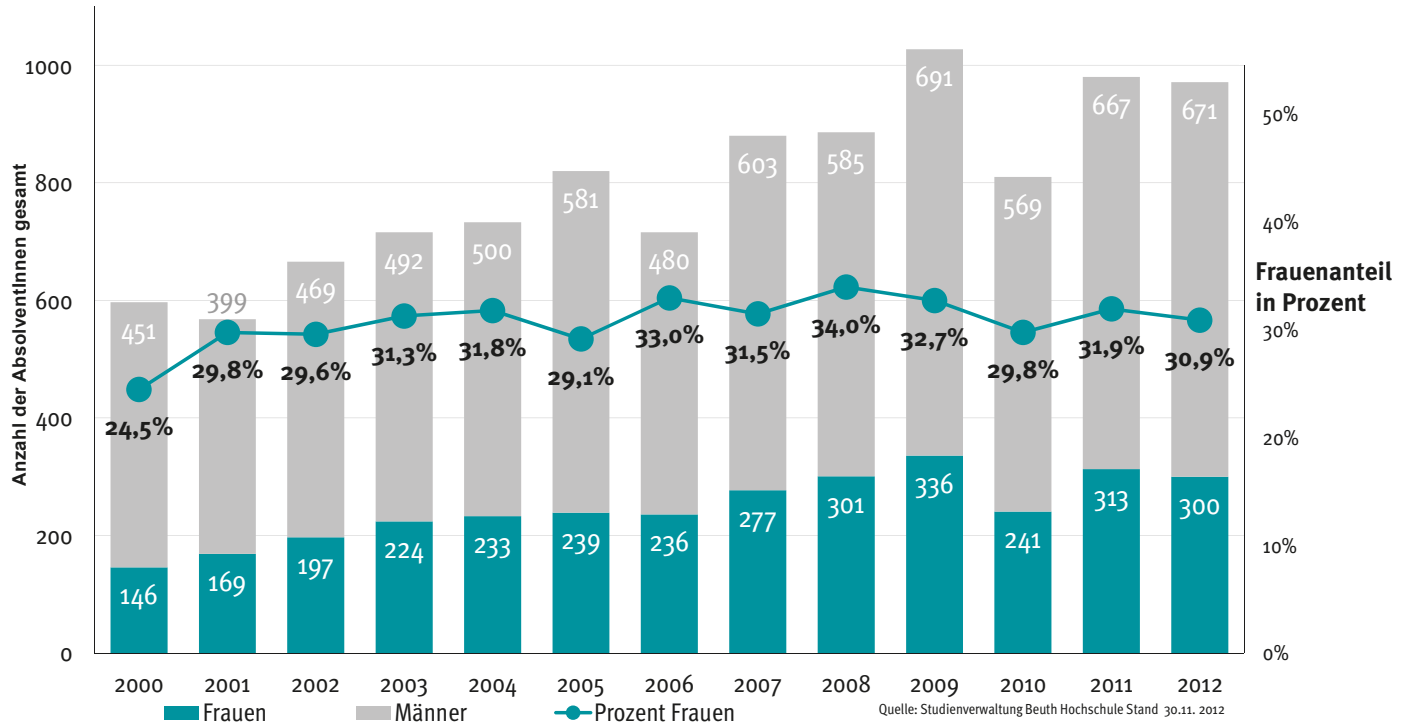
Das Bundesamt für Statistik hat für das Jahr 2008 erhoben, dass die Betreuungsrelation (Studierende je Lehrkraft) in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften an Universitäten 14,7 und an Fachhochschulen 25,3 betrug.

An der Beuth Hochschule betreut eine Professorin bzw. ein Professor durchschnittlich 38 Studierende. Wenn die Stunden der 548 Lehrbeauftragten mit eingerechnet würden, ergäbe sich pro Lehrkraft ein wesentlich besseres Betreuungsverhältnis als an den meisten anderen Hochschulen.

Konkret sieht das Betreuungsverhältnis Studierende je ProfessorIn an den Fachbereichen im WS 12/13 folgendermaßen aus:

	Fachbereich	Studierende je Professur
I	Wirtschafts- u. Gesellschaftswissenschaften	41,1
II	Mathematik – Physik – Chemie	19,5
III	Bauingenieur- u. Geoinformationswesen	37,1
IV	Architektur und Gebäudetechnik	32,7
V	Life Sciences and Technology	42,1
VI	Informatik und Medien	39,1
VII	Elektrotechnik – Mechatronik – Optometrie	32,2
VIII	Maschinenbau, Veranstaltungstechnik, Verfahrenstechnik	56,2
	Durchschnitt	37,5

Absolventinnen SoSe 2000 bis SoSe 2012



3.4.5 Studienabbruch

In der Studienverwaltung der Beuth Hochschule werden die Gründe für den Studienwechsel oder den Abbruch des Studiums anhand umfangreicher geschlechtsspezifischer Datenerfassung dokumentiert. Die Auswertung dieser Daten sollten geeignete Maßnahmen zur Verringerung dieser Abbruchzahlen entwickeln helfen.

Die Daten der Studienverwaltung und die Erfahrungen aus der Beratungsarbeit der Frauenbeauftragten lassen vermuten, dass Frauen vor allem dann das Studium oder die Hochschule wechseln, wenn sie keine ausreichende Vernetzung bzw. Unterstützung in schwierigen Phasen des Studiums erfahren.

Zunehmend werden den Studentinnen deshalb Netzwerktreffen oder ein gezieltes Coaching angeboten.

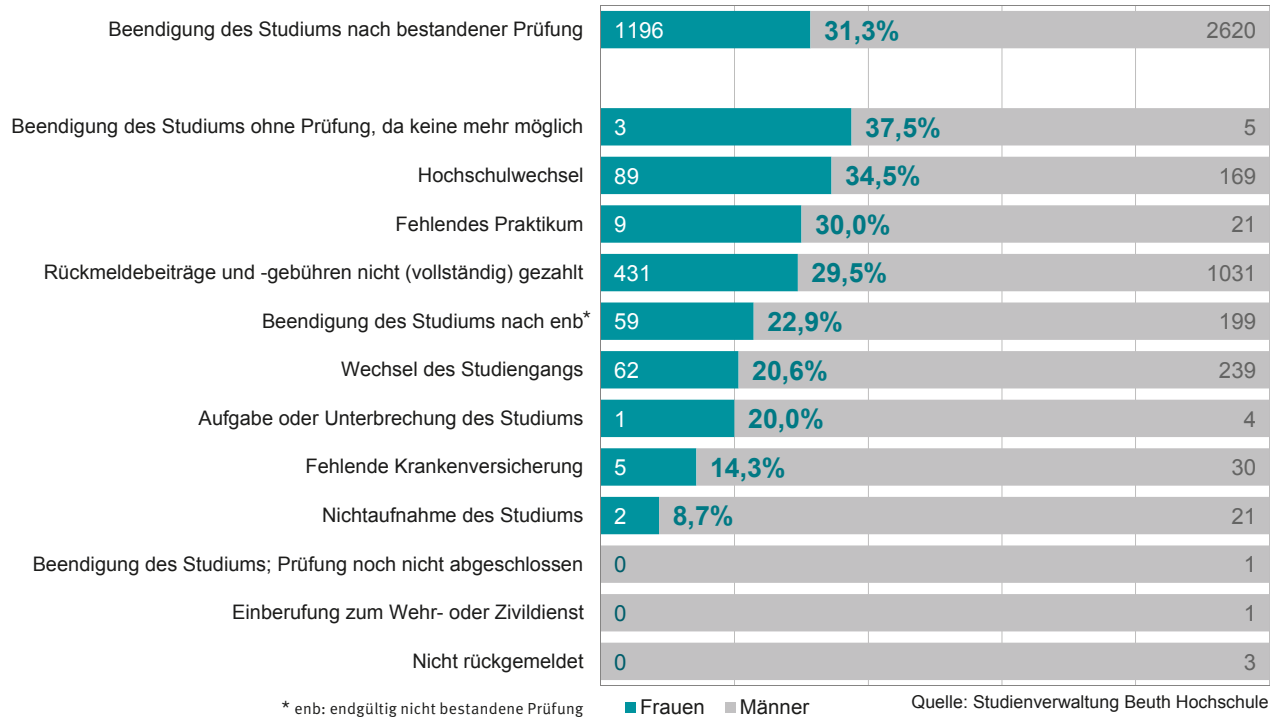
Viele Studierende brechen das Studium ab, wenn sie die finanziellen Mittel nicht mehr aufbringen können oder z.B. durch Erziehungs- und Pflegeleistungen die Studien- und Prüfungsverpflichtungen nicht mehr termingerecht koordiniert bekommen.

Die Möglichkeiten einer flexibleren und evtl. teilzeitorientierten Gestaltung des Studiums wurden durch die neue Rahmenstudien- und -prüfungsordnung (RSPO 2012, Amtl. Mitteilung 10/2013) erheblich erweitert. Dies könnte die Abbruchquote verringern helfen.

Das Mentoring im Tandem unterstützt Studierende mit Kind und Studentinnen in der Schwangerschaft das Studium zu meistern.



Exmatrikulationsgründe von Studierenden der Beuth Hochschule, SoSe 2011 bis WS 2012/13



3.5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Für die Mitglieder-Gruppe, die im Berliner Hochschulgesetz § 45 (1) „Sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ genannt wird, wird im Bericht die Abkürzung „MTV“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung verwendet.

An der Beuth Hochschule arbeiten 2012 (Stichtag: 01.12.2012) insgesamt 500 Personen in Technik und Verwaltung sowie in befristeten Drittmittelprojekten, 233 Frauen und 267 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 46,6% .

Die Verteilung von Frauen und Männern auf die Vergütungsgruppen bzw. auf befristete und unbefristete Stellen macht deutlich, dass es immer noch signifikante Unterschiede in der Arbeitsverteilung zwischen Frauen und Männern gibt. Von den 233 Mitarbeiterinnen sind 86 teilzeitbeschäftigt (36,9%), von den 267 Männern nur 43 (16,1%).

Ein zentrales Anliegen ist ein hoher Anteil von Frauen in Entscheidungspositionen. Deshalb sind Gleichstellungsgrundsätze auch in der Personalentwicklung anzuwenden. Die Beuth Hochschule wird seit WS 2010/11 erstmalig von einer Präsidentin geführt. Von den acht Fachbereichen stehen zurzeit

drei unter Leitung von Dekaninnen; ebenfalls an drei Fachbereichen gibt es eine Prodekanin. Dies ist jeweils ein Frauenanteil von 37,5%.

Von den drei Hochschulabteilungen werden zwei von Frauen geleitet. Auch auf der mittleren Leitungsebene arbeiten inzwischen mehr Frauen als Männer. Von den 17 Leitungspositionen (Leitungen von Referaten, Zentraleinrichtungen, Teams) sind elf mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Anteil von 64,7%.

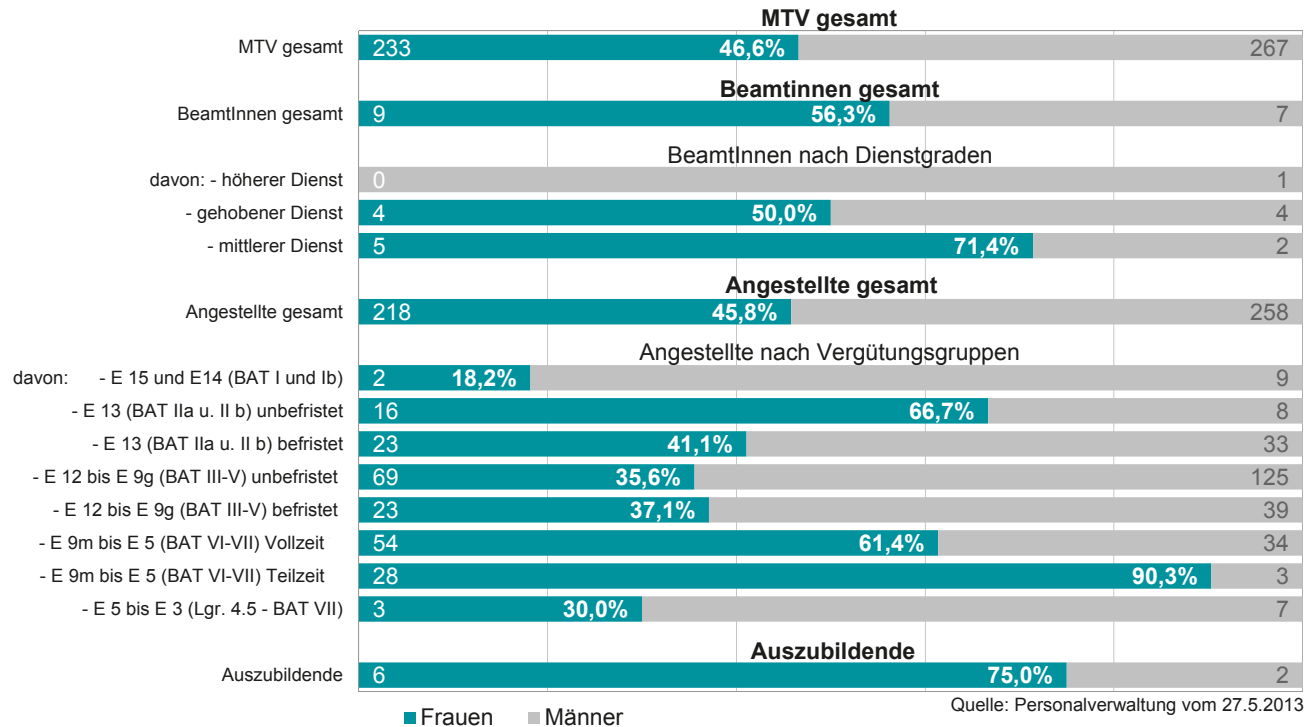
Auch wenn der Anteil von Frauen bei den „MTV“ fast ausgeglichen ist, sind sie bei den Angestellten mit den niedrigen Eingruppierungen (E9m-E5) mit 69,5% überdurchschnittlich hoch vertreten. Von 82 Frauen in den niedrigeren Vergütungsgruppen E9m-E5 arbeiten überdies mehr als ein Drittel in Teilzeit.

Tarifvertrag der Länder (TVL)

Seit dem 01.01.2011 gilt für die Angestellten der Hochschule der Tarifvertrag der Länder (TV-L) mit einem neuen Eingruppierungsrecht: Die Angestellten werden entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen ihrer Stelle einer Entgeltgruppe zugeordnet; über die Zuordnung in die jeweilige Erfahrungsstufe entscheidet ihre individuelle Berufserfahrung.

Weitere Informationen: www.beuth-hochschule.de/personalrat

MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung 2012 (Stichtag 1.12. 2012)



In den Statistiken ist ausschließlich die Zuordnung nach Entgeltgruppen dargestellt.

3.5.1 Drittmittelbeschäftigte

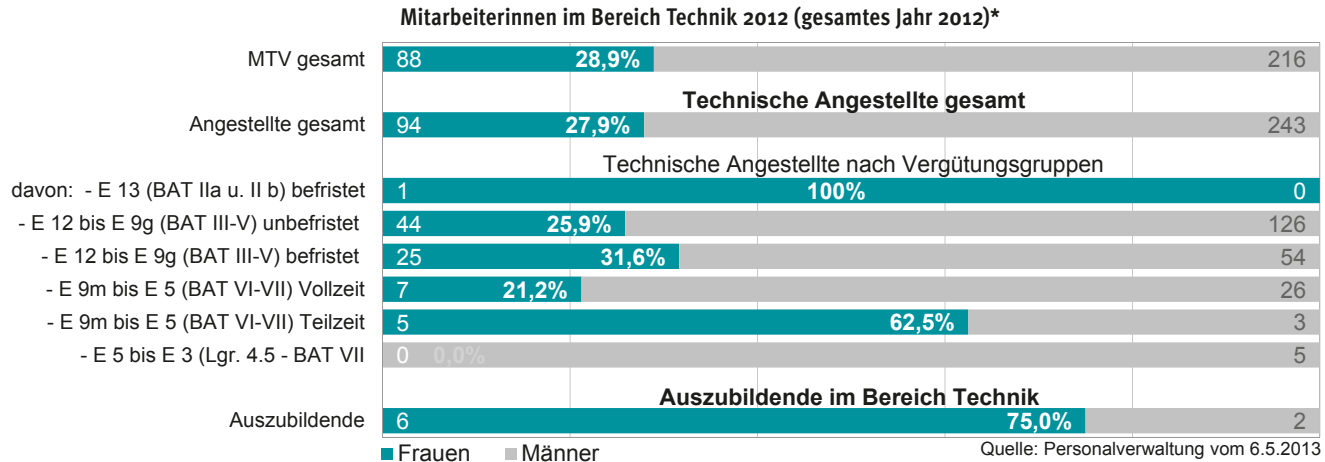
Am Stichtag 01.12.2012 sind an der Beuth Hochschule 119 Personen beschäftigt, die aus Drittmitteln bezahlt werden, das sind 23,8% der gesamten MTV. Von diesen 119 befristet Beschäftigten sind wiederum 48 Frauen, d. h. 40,3%.

Die Drittmittelbeschäftigten arbeiten größtenteils in Forschungsprojekten und sind vor allem folgenden Vergütungsgruppen zugeordnet: 55 Personen mit wissenschaftlichen

Aufgaben in E13, davon 24 Frauen (43,6%), 38 vornehmlich technische Angestellte in E11, davon 11 Frauen (28,9%).

3.5.2 Mitarbeiterinnen im Bereich Technik

Angestellte mit technischer Ausbildung sind vor allem in den Vergütungsgruppen E 12 bis E 9g zu finden (siehe Grafik unten). Von den 170 unbefristet Angestellten sind 44 Frauen (25,9%). Der Anteil bei den befristet angestellten Frauen im Bereich Technik erhöht sich auf 31,6% (25 von insgesamt 79).



* hierbei können Mehrfachzählungen auftreten, wenn innerhalb des Jahres eine Stelle umbesetzt wurde

Beschäftigte mit Ingenieurs- bzw. Bachelorabschluss (Technische Angestellte) werden vorrangig mit E11 bzw. E10 vergütet. Dabei sind im Jahr 2012 in der Gruppe E11 nur ein Viertel Frauen; in der Vergütungsgruppe E10 immerhin ein gutes Drittel. Neben Hochschulabsolventinnen haben sich hier auch Laborassistentinnen mit langjähriger Berufserfahrung qualifiziert.

Betrachtet man in den beiden o. g. Vergütungsgruppen im technischen Bereich noch einmal gesondert die unbefristet Vollzeitbeschäftigten, so bilden die Frauen in der Gruppe E11 nur ein gutes Zehntel, in E10 wiederum ein knappes Fünftel.

3.5.3 Hochschulsekretärinnen

In der Hochschule arbeiten 196 Angestellte und BeamtInnen in der Verwaltung der Fachbereiche, dem Studierenden-Service, im Hochschulmanagement und der Campusbibliothek. Die Arbeitsplätze sind über die gesamte Hochschule verteilt. Der Frauenanteil ist besonders hoch.

Die Verteilung der Geschlechter in den unteren Vergütungsgruppen E6 und E5, denen vornehmlich die HochschulsekretärInnen zugeordnet sind, sieht folgendermaßen aus: Von insgesamt 45 Stellen E6 sind 35 von Frauen besetzt (77,7%). Bei den E5-Stellen, den sogenannten Schreibkräften, sind 23 von insgesamt 26 Beschäftigten Frauen (88,5%).

Eklant gering ist der Verdienst der Teilzeitbeschäftigten – jeweils ca. ein Drittel in diesen beiden Gruppen: In E5 sind von 9 Teilzeitstellen 8 mit Frauen besetzt; in E6 sind es 13 von 14 Teilzeitstellen.

Die Aufgabenvielfalt und Arbeitsbelastung der niedrig eingruppierten HochschulsekretärInnen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Die Vergütung hat damit nicht Schritt gehalten. Dies gilt es bewusst zu machen und zu ändern.



Poster zur Wanderausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode. Arbeitsplatz Hochschulbüro“ der Leibniz-Universität Hannover, die auch an den Berliner Universitäten gezeigt wurde

3.6. Besetzung von Hochschulgremien

Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Hochschulgremien im Dezember 2012:

Hochschulleitung: 1 Frau, 3 Männer (25%)

Fachbereichsleitungen: 3 Frauen, 5 Männer (37,5%)

Kuratorium: 4 Frauen und 4 Männer (50%)

Akademischer Senat (AS): 8 Frauen und 11 Männer (42%)

Akademische Versammlung (AV): 19 Frauen u. 28 Männer (40%)

(Der Vorstand der AV ist derzeit rein männlich besetzt.)

Frauen aller Statusgruppen sind in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung der Beuth Hochschule überdurchschnittlich stark vertreten. Der Frauenanteil in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung und in den Kommissionen des Akademischen Senats ist an der Beuth Hochschule für Technik im Vergleich zu anderen Berliner Hochschulen bemerkenswert hoch.

Im Dezember 2012 wurde der Personalrat neu gewählt. Von den 9 Mitgliedern (8 Angestellte, 1 Beamter) sind 3 Frauen, d. h. 33,3%. Der Vorsitzende ist ein technischer Mitarbeiter.

Weitere Informationen unter:

www.beuth-hochschule.de/personalrat

3.7. Frauenrat

Der Frauenrat ist ein Gremium der Beuth Hochschule. Er ist für die Wahl der hauptberuflichen Frauenbeauftragten und bis zu zwei Stellvertreterinnen zuständig und kann diese beraten bzw. unterstützen.

Der Frauenrat wird viertelparitätisch gewählt: Jede Statusgruppe wählt zwei Frauen für jeweils zwei Jahre; die Studentinnen für ein Jahr.

Im Dezember 2012 wurde der Frauenrat für eine zweijährige Amtszeit gewählt.

Weitere Informationen unter

www.beuth-hochschule.de/frauenrat

4. Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie

4.1. Familiengerechte Hochschule

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie sind alle Bereiche der Hochschule gefragt. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen werden durch die Gleitzeitregelung unterstützt. Die Ferienzeiten können leider nicht in ausreichendem Maße an die Studienzeiten angepasst werden.

Das Durchschnittsalter der Studierenden an der Beuth Hochschule ist mit 26 Jahren relativ hoch. Es wird statistisch betrachtet davon ausgegangen, dass dadurch und durch die überdurchschnittlich vielen Ausländischen Studierenden der Anteil Studierender mit Kind hoch ist. Nach der Erstsemesterbefragung kann beim Start ins Studium von einem Anteil studentischer Eltern von mindestens 6,7% ausgegangen werden. Nach der bundesweiten 20. Sozialerhebung des Studentenwerks (2013) haben im Alter von 28 Jahren bereits 11% der Studentinnen ein Kind, bei den 30 Jahre oder älteren sogar 41% (bei den Männern entsprechend nur 10 bzw. 23%). Gestiegen ist der Anteil alleinerziehender Studentinnen (17%).

Die Beuth Hochschule geht von ca. 20% Studierender mit Erziehungsaufgaben aus. Die Betreuung und Beratung dieser ca.

Familie in der Hochschule











Studium und Arbeit mit Kind

- Beteiligung am Projekt Familie in der Hochschule
- Beratung von Studierenden mit Kind
- Familienorientierte Gestaltung von Studiengängen
- Tandem / Lernprozessbegleitung
- Familienzimmer (Haus Grashof Raum B8)
- Wickeltische, Mal- und Spielecken
- Hochschul-Elterntreff
- Kita an der Beuth Hochschule
- Kinderbetreuung im Notfall
- Gratis-Essen für Kinder in der Mensa







Zentrale Frauenbeauftragte
Haus Grashof Raum 107/108
www.beuth-hochschule.de/frauen



Service Familiengerechte Hochschule
projekt.beuth-hochschule.de/familie

Weitere Informationen ■ projekt.beuth-hochschule.de/familie
■ www.beuth-hochschule.de/mit-kind

2.000 Studierenden mit Kind(ern) sind für die Ziele Verbesserung der Familienfreundlichkeit und Verringerung der Studienabbruchquote sehr wichtig.

Beratung sowie Informationsmaterial zum Thema „Studieren mit Kind“ finden studierende Mütter und Väter der Beuth Hochschule im Frauen- und Gleichstellungsbüro oder auf der Webseite www.beuth-hochschule.de/mit-kind/.

Die Beteiligung an dem bundesweiten Projekt „Familie in der Hochschule“ und die erfolgreiche Mitarbeit im Best Practice Club haben in der Hochschulöffentlichkeit die Aufmerksamkeit verstärkt auf das gesellschaftlich wichtige Thema Familien-gerechtigkeit gelenkt. Die Beuth Hochschule arbeitet mit an einer Charta „Familienfreundliche Hochschule“.

Die innovativen Ideen zur Umsetzung der Projektziele wurden für die Neufassung der Rahmenstudien- und Prüfungsordnung (RSPO/Amtl. Mitteilung 10/2013) und für strukturelle Verbesse-

BEUTH HOCHSCHULE FÜR TECHNIK BERLIN
www.btu-berlin.de

FAMILIE IN DER HOCHSCHULE

Studieren mit Kind

Weiteres Informationsmaterial und Beratung finden Sie im Frauen- und Gleichstellungsbüro, Haus Grashof, Raum C139, Tel.: 4936 2993, buero_fg@beuth-hochschule.de, www.beuth-hochschule.de/frauen

Angebote:

- **Informationen zu Studieren mit Kind**
www.beuth-hochschule.de/mit-kind
- **Kita an der Beuth Hochschule**
www.beuth-hochschule.de/kita
- **Familienzimmer**
projekt.beuth-hochschule.de/familie/familienzimmer
- **Tandem-Projekt Lernprozessbegleitung** (Studium Generale, FB I)
projekt.beuth-hochschule.de/familie/tandem

Studieren mit Kind
www.beuth-hochschule.de/mit-kind

Familie in der Hochschule
<http://projekt.beuth-hochschule.de/familie>

Handzettel für Erstsemester

rungen für Studierende mit Kind sowie für den Familienservice genutzt.

An das Projekt anknüpfend konnte für das Jahr 2011 ein Familienbüro aufgebaut werden, finanziert aus der Masterplan-Ausbildungsoffensive des Berliner Senats. Das Familienbüro war bei der Zentralen Studienberatung angesiedelt und hatte sich als zentrale Anlaufstelle zur Beratung für studierende Mütter und Väter bewährt. Viele Probleme und Fragen rund um die Vereinbarkeit konnten im Vorfeld durch eine kompetente Erstberatung aufgefangen und einigen Studierenden konkrete Unterstützung vermittelt werden.

Die Beuth Hochschule war in der Gründungsphase des Netzwerks Familie in Hochschule und Wissenschaft Berlin vertreten, wo die Beratenden der Familienbüros der Berliner Universitäten, Fachhochschulen, Forschungsinstitute und des Studentenwerks Berlin zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kooperieren.

Zum Ende des Jahres 2011 lief die finanzielle Förderung des Familienbüros aus. Die Beuth Hochschule bemüht sich um die Wiedereinrichtung eines Familienbüros mit der Fortführung bewährter Familienprojekte sowie der Initiierung neuer Ange-

bote. Das Gleichstellungskonzept der Hochschule setzt dabei auf Fördermittel aus dem Bundes-Professorinnenprogramm.

Eine Dienstvereinbarung oder ein Family-Audit zum Thema Familienfreundlichkeit könnte die Sensibilität für die erforderlichen Angebote stärken.



Familienzimmer im Haus Gauß

4.2. Kita und Kindernotfallbetreuung



Symbol der Kita an der Beuth Hochschule

Die Kita des Studentenwerks in Campusnähe bietet Platz für 48 Kinder im Alter von acht Wochen bis zum Schuleintritt. Es stehen bis zu 17 Krippenplätze (bis 3 Jahre) und bis zu 31 Plätze im altersgemischten Bereich zur Verfügung. Die Nachfrage besonders an Krippenplätzen und die Notwendigkeit einer flexibleren Öffnungszeit sind wesentlich größer als das Angebot. Es wird eine Warteliste geführt. Der seit dem 01.08.2013 geltende Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz könnte den Bedarf noch verstärken.

Um kurzfristige Notfallhilfe bei der Betreuung von Kindern von Hochschulangehörigen zu leisten, konnte die Beuth Hochschule von 2010 bis 2012 eine Kindernotfallbetreuung für Studierende und Beschäftigte anbieten. Sie wurde in erster Linie aus Projekt- bzw. Fördergeldern finanziert und von der pme Familienservice GmbH durchgeführt. Nach Auslaufen der Finanzierung bemühen sich die Verantwortlichen derzeit um eine Weiterführung dieses erfolgreichen Projekts.

4.3. Familienzimmer

Aus Mitteln des Projektes „Familie in der Hochschule“ wurden zwei Familienzimmer eingerichtet: Sie befinden sich in Raum B 12 im Haus Gauß und in Raum C 140 auf der „Brücke“ (zwischen den Häusern Grashof und Beuth), direkt neben dem Frauen- und Gleichstellungsbüro. Von dort werden beide Räume gemanagt. Studierende Eltern und Beschäftigte der Beuth Hochschule erhalten in der jeweiligen Pförtnerloge den Schlüssel zur Nutzung der Familienzimmer. Die Nutzungsordnung (www.beuth-hochschule.de/frauen/mit-kind) ist von den Eltern bzw. Betreuungspersonen zu beachten.

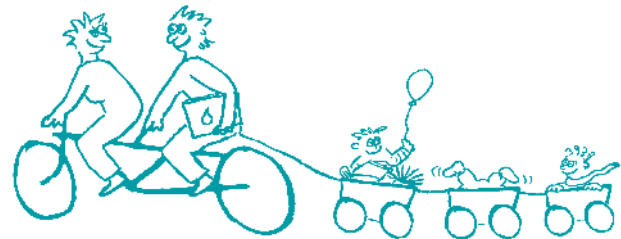
Die Einrichtung der Familienzimmer ist komplett auf die Versorgung und Betreuung von Kleinkindern ausgerichtet: ein Sessel zum Stillen, Wickelkommode, Laufgitter und Reisebett, Kühlschrank und Mikrowelle zum Aufbereiten von Baby-Nahrung sowie Kinderspielzeug für verschiedene Altersgruppen stehen zur Verfügung. Dankbar wurden zusätzliche Spenden von Beschäftigten der Beuth Hochschule angenommen.

Auch ist eine Ruheliege vorhanden, die von Schwangeren in Anspruch genommen werden kann.

4.4. Lernprozessbegleitung / Tandem-Projekt

Ziel der Beuth Hochschule ist es, eine Verbesserung der Studiensituation für Studierende in besonderen Lebenslagen zu erreichen. Deshalb wurden Mentoring-Erfahrungen für den Aufbau eines Tandem-Projektes für studierende Eltern genutzt, weil diese oft zu Hause beim Kind bleiben müssen und dadurch wichtigen Lehrstoff versäumen.

Die Beuth Hochschule hat für dieses Problem eine wirksame Lösung: Studierende mit Nachwuchs bekommen Hilfe von anderen Studierenden. Die Mentorin bzw. der Mentor unterstützen im Tandem die Mentees über das ganze Semester durch Mitschriften, Nachhilfe und Coaching.



Tandems wurden eingerichtet für Schwangere bzw. Eltern mit Kleinstkindern. Im Berichtszeitraum gab es zwei Varianten des Tandem-Projekts: 1. Tandem mit Werkvertrag: Im Jahr 2011 konnte für 20 MentorInnen aus Fördergeldern (Masterplanausbildungsinitiative) ein Vertrag als Studentische Hilfskraft finanziert werden.

2. Studienfach „Mentoring im Tandem“: seit 2010 fester Bestandteil des Lehrangebots Studium Generale im FB I. Die MentorInnen erhalten für den Erwerb sozialer Kompetenzen 2,5 Credit Points.

Im Berichtszeitraum haben 51 Tandem-Paare dieses Angebot genutzt: davon 25 Frauen-Teams, 14 Männer-Teams und 12 gemischte Teams. Erstaunlich war wiederum die große Zahl der Männer-Väter-Teams. Offenkundig sind zunehmend auch Väter in die Verantwortlichkeit der Kinderbetreuung eingebunden.

Das Projekt wirkt nachgewiesenermaßen einer Studienzeitverlängerung bzw. einem Studienabbruch entgegen.

Ein weiteres Plus: Die Aufmerksamkeit füreinander und die Anerkennung der Leistung studierender Eltern sind gestiegen. Beide TandempartnerInnen erweitern ihre sozialen und kommunikativen Kompetenzen.



Kinder auf dem Campus: Lange Nacht der Wissenschaften

Die Erfahrung der vergangenen Semester hat aber auch gezeigt: Durch die Beratung in einer zentralen Anlaufstelle könnten Mentorinnen, Mentoren und vor allem Studierende mit Kind/ern und schwangere Studentinnen im Vorfeld noch besser über die Fördermöglichkeit durch das Modul informiert werden. Die Werbung für das Modul könnte dadurch ebenso optimiert werden.

5. Frauenbeauftragte – Beraten, Unterstützen, Netzwerken

5.1. Frauenbeauftragte an der Beuth Hochschule

Gemäß Berliner Hochschulgesetz (§ 59) wird die hauptberufliche Frauenbeauftragte alle vier Jahre vom Frauenrat gewählt und von der Hochschulleitung der Beuth Hochschule bestellt. Im Absatz 6 heißt es: „Die Frauenbeauftragten sind bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen.“

Die hauptberufliche Frauenbeauftragte unterstützt die Hochschulleitung bei der Durchsetzung der Chancengleichheit für Frauen in Studium, Lehre und Forschung.

Eine kontinuierliche und enge Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und allen Gremien ist eine wesentliche Grundbedingung für die effektive und konstruktive Arbeit.

Die hauptberufliche, zentrale Frauenbeauftragte führt das Frauen- und Gleichstellungsbüro und wird dabei unterstützt von den Mitarbeiterinnen, Beate Keibel und Sabine Trautner sowie den nebenberuflichen Stellvertreterinnen Randi Worath und Doreen Kruppa.

Grundlage der Arbeit der Frauenbeauftragten sind insbesondere das Berliner Hochschulgesetz, die Frauenförderrichtlinien der Hochschule sowie die Frauenförderpläne. Neu hinzugekommen sind das Gleichstellungskonzept und die Satzung „Chancengleichheit der Geschlechter“.

Zielvereinbarungen der Fachbereiche sowie das Landesgleichstellungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geben weitere rechtliche und strukturelle Grundlagen.

Frauen sind an der Beuth Hochschule in den meisten Studiengängen und in der Lehre noch unterrepräsentiert. Daher setzt sich die Hochschule für die Steigerung ihres Anteils ein.

Ein Gleichstellungskonzept wurde zur Aufdeckung von Schwächen und zur Weiterentwicklung von Stärken erarbeitet. Die Frauenbeauftragten leisten bei der Umsetzung gemeinsam mit dem Gender- und Technik-Zentrum wichtige Gleichstellungsarbeit.

Frauenspezifische Informationsmaterialien, Handbücher, Gesetze, Fachbücher und -zeitschriften, die im Frauen- und

Gleichstellungsbüro zusammengetragen wurden, können von allen Interessierten auf Anfrage genutzt werden.

Damit mehr Frauen an der Beuth Hochschule für Technik lehren und studieren, unterstützen die Frauenbeauftragten mit gezielten Fördermaßnahmen, durch Interessenvertretung und Beratung die Berufs- und Entwicklungschancen der qualifizierten und hochmotivierten Frauen.

5.2. Externe Netzwerke der Frauenbeauftragten

Die zentrale Frauenbeauftragte der Beuth Hochschule ist in die landes- und bundesweite Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen eingebunden.

Die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF) ist das Gremium, in dem die zentralen Frauenbeauftragten der 14 Berliner Hochschulen zusammenarbeiten. Dieses Gremium unterstützt den politischen Auftrag der Frauenbeauftragten zur Durchsetzung der Gleichstellung und Verbesserung der Chancen für Frauen an Hochschulen und in der Wissenschaft.

Die Bundeskonferenz (BuKoF) führt alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in Deutschland

zusammen. Die Facharbeit erfolgt in neun thematisch orientierten Kommissionen. Einmal jährlich findet eine Fachtagung statt.



5.3. Plenum der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

Das Plenum ist der Zusammenschluss aller Frauenbeauftragten der Hochschule. Die Koordination der Arbeit der nebenberuflichen Frauenbeauftragten gehört zu den Aufgaben der zentralen Frauenbeauftragten.

Dem Plenum gehören Frauenbeauftragte aus allen Statusgruppen der Hochschule an. Derzeit sind es: zwei Professorinnen, eine Gastdozentin und acht Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung (aktuelle Besetzung unter: www.beuth-hochschule.de/frauenbeauftragte).

Die Mitarbeit von Studentinnen im Netzwerk der Frauenbeauftragten ist bedauerlicherweise rückläufig, da die Vereinbarung von relativ zeitaufwendigen Ämtern mit einem Bachelor- oder Masterstudium kaum noch gelingt.

Laut Berliner Hochschulgesetz §59 werden die nebenberuflichen Frauenbeauftragten von den Frauen ihres jeweiligen Bereiches für zwei Jahre in dieses Amt gewählt, die Studentinnen für ein Jahr. Sie erhalten für ihre Tätigkeit eine Freistellung oder eine Aufwandsentschädigung (siehe Grundordnung der Beuth Hochschule, §§ 37 bis 39)

Das Plenum tagt einmal im Monat unter Leitung der zentralen Frauenbeauftragten zur Beratung, Information, Weiterbildung und Planung gemeinsamer Projekte. Zu den Sitzungen werden die Präsidentin sowie die Sprecherin des Frauenrats eingeladen.

Gleichstellungsfonds - Frauenfördermittel

Die Verwendung des Gleichstellungsfonds erfolgt für die strukturelle und personelle Frauenförderung auf Initiative der Frauenbeauftragten. Nach Beschlüssen im Plenum werden auch gemeinsame fachbereichsübergreifende Maßnahmen und Projekte gefördert.

Frauenförderpläne der Fachbereiche

In jedem Fachbereich sind gemäß § 4 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie Frauenförderrichtlinien der Beuth Hochschule Frauenförderpläne vom Fachbereichsrat zu erstellen. Sie konkretisieren die Frauenförderrichtlinien der Hochschule.

Es werden konkrete, messbare, überprüfbare und realistische Förderziele formuliert, die zukünftig Bestandteil der Zielvereinbarungen der Fachbereiche mit der Hochschulleitung sein sollten.

5.4. Beratungsarbeit

Das Frauen- und Gleichstellungsbüro versteht sich als Interessenvertretung und Servicestelle für alle Frauen der Hochschule.

In den Frauenförderrichtlinien der Hochschule (Amtliche Mitteilung 3/2013), dem Berliner Hochschulgesetz (insbesondere §§ 5a und 59) sowie dem Landesgleichstellungsgesetz finden sich die verbindlichen Aufträge und Regelungen zur Mitwirkung der Frauenbeauftragten in allen Gremien der Hochschule.

Für viele Probleme und Fragen sind die zentrale und die nebenberuflichen Frauenbeauftragten erste Anlaufstellen. Die Beratungen werden grundsätzlich vertraulich geführt. Es werden Fragen zu folgenden Themenbereichen gestellt:

- Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf
- Konfliktmanagement
- Verhinderung sexueller Belästigungen bzw. Verfolgung bei Vorkommnissen
- Unterstützung von Personalentwicklung
- Geeignete Fort- und Weiterbildung
- Nutzung von Frauenförderprogrammen
- Leistungsbewertung (W2-Besoldung)

Die Ansprüche an die Beratung und Begleitung von Studentinnen haben sich intensiviert. Insbesondere wenn eine Vereinzelung von Studentinnen im Studium vorliegt, werden auch Möglichkeiten zur Vernetzung oder für ein gezieltes persönlichkeitsstärkendes Coaching nachgefragt.

Beratungsansprüche von Beschäftigten beziehen sich in der Mehrzahl auf ein hilfreiches Konfliktmanagement. In besonders schwierigen und komplexen Fällen wird zu einer professionellen Mediation oder zu gerichtlichen Verfahren geraten.

Zur Information und Beratung stehen Broschüren, Flyer und eine Website zur Verfügung.



Verhinderung sexueller Diskriminierung und Gewalt

Eine besonders wichtige Aufgabe der Hochschulleitung ist die Verhinderung sexueller Diskriminierung und Gewalt sowie die Förderung einer guten Hochschulkultur.

Zur Prävention und Verfolgung von sexueller Belästigung durch mittel- und unmittelbare Diskriminierung beraten die Frauenbeauftragten. Viele der Probleme, denen Frauen in der Arbeitswelt und im Studium ausgesetzt sind, fallen unter diese Begriffe und sind damit nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gesetzeswidrig. Präventionsmaßnahmen sind z.B. Informationsveranstaltungen, Gespräche, Flyer und Aushänge.

Zu beklagen sind jedoch immer wieder sexuelle Belästigungen und Gewaltandrohungen durch Studenten. Davon betroffenen Frauen kann aus Frauenfördermitteln rechtlicher und finanzieller Beistand gemäß FFRL § 14 (3) gewährt werden.

In besonders groben Fällen kann die Hochschulleitung Hausverbot erteilen. Dies kommt faktisch einer Exmatrikulation gleich.

Am 25. November findet jährlich der bundesweite Aktionstag von Terre des Femmes „Nein zu Gewalt an Frauen“ statt, an dem sich die Beuth Hochschule beteiligt.

Die Fahne mit der Aufschrift „Nein zu Gewalt an Frauen: frei leben ohne Gewalt“ wird im Rahmen des Aktionstages vor dem Haupteingang der Hochschule gezeigt.



5.5. Öffentlichkeitsarbeit und Webauftritt

Die Frauenbeauftragten informieren in allen Hochschulbereichen über aktuelle Projekte und Fördermaßnahmen. Neben den Infotafeln wird projektbezogen und aktuell über E-Mails, Flyer, Plakate, Roll-ups und über die Website kommuniziert.

Plakate, Poster und Power-Point-Präsentationen stehen für hochschulöffentliche und hochschulübergreifende Präsentationen zur Verfügung. Infostände des Frauenbüros zur Gleichstellung und zur Familienfreundlichkeit finden insbesondere an Tagen zur Erstsemestereinführung und den Studieninfotagen statt.

An den Gesundheitstagen der Beuth Hochschule und dem Projekt Gesundheitsmanagement beteiligt sich das Frauen- und Gleichstellungsbüro zu den Themen Frauengesundheit und Familie auf dem Campus.

Mit frauenspezifischen Umfragen wurden Wünsche zur weiteren Verbesserung der gesundheitsfördernden Angebote der Hochschule gesammelt.

**Gleichstellung und Chancengleichheit
Frauen in der Hochschule**





BEUTH HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
BERLIN
University of Applied Sciences

Interessenvertretung durch Frauenbeauftragte

- Förderung der Chancengleichheit
- Information und Beratung
- Zielvereinbarungen zur Frauenförderung
- Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie
- Berufs- und Karriereberatung
- Vermeidung und Verfolgung sexueller Belästigung

Die Gleichstellung der Geschlechter durch die Förderung der Chancengleichheit für Frauen ist im Selbstverständnis der Beuth Hochschule Auftrag, gemeinschaftliches Ziel und Verpflichtung.
(aus dem Leitbild der Hochschule)

Kontakte und Projekte



**Zentrale Frauenbeauftragte
Frauen- und Gleichstellungsbüro**
Haus Grashof, Raum 107/108
www.beuth-hochschule.de/frauen



Plenum der Frauenbeauftragten
www.beuth-hochschule.de/frauen-plenum



Familie in der Hochschule
projekt.beuth-hochschule.de/familie



Gender- und Technik-Zentrum
projekt.beuth-hochschule.de/gutz

Weitere Informationen ■ www.beuth-hochschule.de/frauen
■ Tel. 030 / 4504 - 2393 (Frauen- und Gleichstellungsbüro)



- › Porträt
- › Präsidium
- › Presse
- › Campus
- › Menschen@Beuth
- › Projekte@Beuth
- ▼ Gremien und Interessenvertretungen
 - › Kuratorium
 - › Akademische Versammlung
 - › Akademischer Senat
 - ▼ Frauen- und Gleichstellungsbüro
 - › Auftrag
 - › Links / Übersicht
 - › Die Frauenbeauftragten
 - › Aktuelles und Termine
 - › Frauen - Zahlen - Fakten
 - › Veröffentlichungen
 - › Studieren und Arbeiten mit Kind
 - › Berufungsverfahren
 - › Frauenförderkommission
 - › Frauenrat
 - › Rechtliche Grundlagen
 - › Familie in der Hochschule
 - › Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ)
 - › Projekt Mädchen und Technik

Über uns › Gremien und Interessenvertretungen › Frauen- und Gleichstellungsbüro ›

Frauen- und Gleichstellungsbüro

Ort: Haus Grashof, Räume: C138, C139
 E-Mail: buero_f@beuth-hochschule.de
 Telefon: (030) 4504-2393
 Fax: (030) 4504-2920

Im Sinne der Gleichstellung und Chancengleichheit und gemäß Berliner Hochschulgesetz berät und unterstützt die Zentrale Frauenbeauftragte die Präsidentin, die Hochschulleitung und die Gremien im Interesse aller Frauen der Beuth Hochschule für Technik Berlin.

Frauenbeauftragte

- Interessenvertretung von Frauen an der Beuth Hochschule für Technik
- **Information** und Beratung
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
- Vermeidung und Verfolgung sexueller Belästigungen
- Projekte zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen
- Beratung zu Fördermöglichkeiten und Stipendien

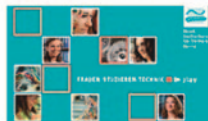


Flyer zur Gleichstellung

Die Beuth Hochschule für Technik setzt sich angesichts der Tatsache, dass Frauen in Forschung, Lehre und auf der Leitungsebene immer noch unterrepräsentiert sind, für eine **gezielte Förderung der Chancengleichheit für Frauen** ein.

Die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags ist im **Berliner Hochschulgesetz**, den **Frauenförderrichtlinien**, der **Grundordnung** sowie im **Leitbild** der Beuth Hochschule verankert.

Neu: Film "Frauen studieren Technik"



Film "Frauen studieren Technik"

Sprechzeiten

Mo-Do 10 - 12 Uhr
und nach Vereinbarung

Zentrale Frauenbeauftragte



H. Wust

Mitarbeiterin



B. Keibel



S. Trautner

Landes- und bundesweite Netzwerke

LaKoF
Landeskongress der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen

BuKoF
Bundeskongress der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

6. Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre

6.1. Berliner Chancengleichheitsprogramm

Chancengleichheit ist ein wichtiges Zukunftsthema der Wissenschaft. Mit dem Ziel „In der Vielfalt erfolgreich“ gibt es für die Berliner Hochschulen seit 2001 das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre.

Kriterien des Berliner Chancengleichheitsprogramms:

- Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse für die Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre
- Erhöhung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen, insbesondere in naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen
- Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen
- weitere Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung im Wissenschaftsbetrieb

Dieses erfolgreiche Programm der Senatsverwaltungen für Bildung, Jugend und Wissenschaft sowie Arbeit, Integration und Frauen hat zur Qualitätssicherung und zur Kontinuität von Frauenförderung erheblich beigetragen.

Das Berliner Programm finanziert an der Beuth Hochschule die Begabtenförderung durch das Hypatia Programm und die genderkompetente Strukturentwicklung der Hochschule.

Schwerpunkte sind die individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen und gleichzeitig die nachhaltige gender-sensible Veränderung von Strukturen und technischen Fachkulturen.

Mit dem Ziel, die Forschungs-, Methoden- und Lehrkompetenz auf dem Gebiet Gender in den Ingenieurwissenschaften zu erweitern und diese in die Studiengänge einzubringen, nutzt die Beuth Hochschule weitere Landes-, Bundes- sowie europäische Förderprogramme.

Zur Stärkung der Chancengleichheit werden die Kompetenzfelder Gender und Diversity hochschulspezifisch weiterentwickelt. 2009 hat die Beuth Hochschule ihre Bemühungen institutionell verankert mit der Gründung des Gender- und Technik-Zentrums (GuTZ).



6.2. Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ)

Das Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) arbeitet unter dem Motto „Vielfalt stärken – Technik Leben“. Es ist eine Einrichtung des Präsidiums der Beuth Hochschule für Technik Berlin.

Im GuTZ werden Projekte initiiert, durchgeführt und weiterentwickelt, die das Anliegen der Hochschulleitung unterstützen, gender- und diversityrelevante Maßnahmen und Ansätze auf allen Ebenen der Hochschule zu verankern und umzusetzen.

Durch die Arbeit des GuTZ konnte eine deutliche Fokussierung auf Aspekte und Fragestellungen zu den Themen Gender und Diversity in der Forschung und Lehre an der Beuth Hochschule befördert und eine bessere Einbeziehung auch der männlichen Kollegen, die an diesem Thema interessiert sind, sowie eine verbesserte Drittmittelfähigkeit erreicht werden.



Mitglieder des GuTZ

Zielsetzungen des GuTZ:

- Förderung von Wissenschaftskarrieren von Frauen
- Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre
- Erhöhung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und insbesondere bei den jeweiligen Abschlüssen in den Disziplinen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht
- Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in der Lehre
- Institutionalisierung von diversity- und gendersensiblen Lehrangeboten
- Organisation, Durchführung und Evaluation von Projekten im Themenfeld Gender, Diversity und Technik



Projekte und Programme des GuTZ:

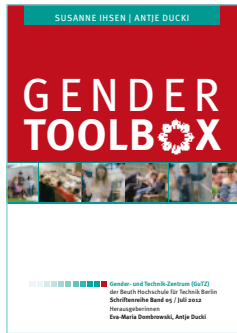
- Gastprofessur Digital Media & Diversity
- Gastdozentur Gender und Diversity
- Vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen
- Einrichtung befristeter W2-Professuren für Frauen
- GuTZ-Forum „Gender Diskurs“
- Projekt „Gender- und diversitysensibles Personalmanagement“
- Projekt „Gender Partnership – Predoc Phase“
- Projekt „MINTPORT“
- Projekt “Credit Points für zugewanderte Hochschulabsolventinnen und –absolventen mit technischen Abschlüssen”
- Projekt „Gender-Diversity in der deutschsprachigen Wikimedia“
- Projekt „Karriereentwicklung von Frauen mit Migrationshintergrund in MINT-Berufen – Förderung von Motivation in der schulischen Profilbildungsphase“
- Begabtenförderung: Hypatia Programm, Mentoring
- Mädchen- und Technik-Programme wie: Schnupperstudium, Girls‘ Day, Infotage für Studienanfängerinnen

6.2.1 Gender und Diversity in Forschung und Lehre

Im Schwerpunkt „Gender und Diversity in Forschung und Lehre“ initiiert das GuTZ Projekte, Programme und Maßnahmen, die geeignet sind, an der Beuth Hochschule eine Verankerung von diversity- und gendersensiblen Lehrangeboten sowie von Gender- und Diversityaspekten in der Forschung nachhaltig zu befördern.

Um diese Ziele zu erreichen, wurden eine **Gastdozentur „Gender und Diversity“** und eine **Gastprofessur „Digital Media & Diversity“** eingerichtet, die im allgemeinwissenschaftlichen Bereich (AW-Bereich) des Fachbereichs I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften angesiedelt wurden, um eine fächerübergreifende Sensibilisierung der Studierenden für Gender- und Diversity-Themen zu erzielen. Beide Stellen sind bis einschließlich Sommersemester 2015 ausfinanziert.

Ergänzt werden die Lehrangebote durch das wissenschaftliche **Forum „Gender Diskurs“**, in dem regelmäßig aktuelle Forschungsthemen diskutiert werden.



Zusätzlich stellt das GuTZ Lehrenden und Forschenden in den ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen mit der **Gender Toolbox** eine praktische und aktuelle Unterstützung für die gendersensible Gestaltung ihrer Lehre und für genderrelevante Forschungsansätze im ingenieurwissenschaftlich / technischen Kontext zur Verfügung.

Mit dem Projekt „**Gender-Diversity in der deutschsprachigen Wikimedia**“ greift das GuTZ die seit einigen Jahren in der „Wikipedia“ zu beobachtende ungleiche Beteiligung von verschiedenen Gruppen an der Erstellung von Wikipedia-Artikeln, insbesondere die ungleiche Beteiligung von männlichen und weiblichen Editoren, als Forschungs- und Entwicklungsthema

6.2.2 MINT Karrieren – Hypatia Programm – Gender Partnerhip Programme – Personalmanagement

Zur Erhöhung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen führt das GuTZ im Schwerpunkt MINT-Karrieren Programme zur Begabtenförderung, zur Ver-

auf. Nach verschiedenen Schätzungen besteht die Editorenschaft in Wikipedia aus höchstens 16 % Frauenanteil.

Ziel der Kooperation zwischen der Wikimedia Deutschland Gesellschaft zur Förderung Freien Wissens e.V. ist die Förderung der Gender-Diversity in der deutschsprachigen Wikipedia.

Angesichts des Fachkräftemangels in Deutschland und der nicht ausgeschöpften Potenziale der Fachkräfte aus dem Ausland, erprobt die Beuth Hochschule für Technik Berlin ein Qualifizierungs- und Mentoringprogramm „**Credit Points**“. Ziel des Projekts ist, ein modellhaftes Programm zur Ergänzungsqualifizierung für AkademikerInnen mit ausländischen Abschlüssen zu konzipieren und zu erproben, um deren Eintritt in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und ihnen ein Praktikum in Berliner Unternehmen zu ermöglichen.

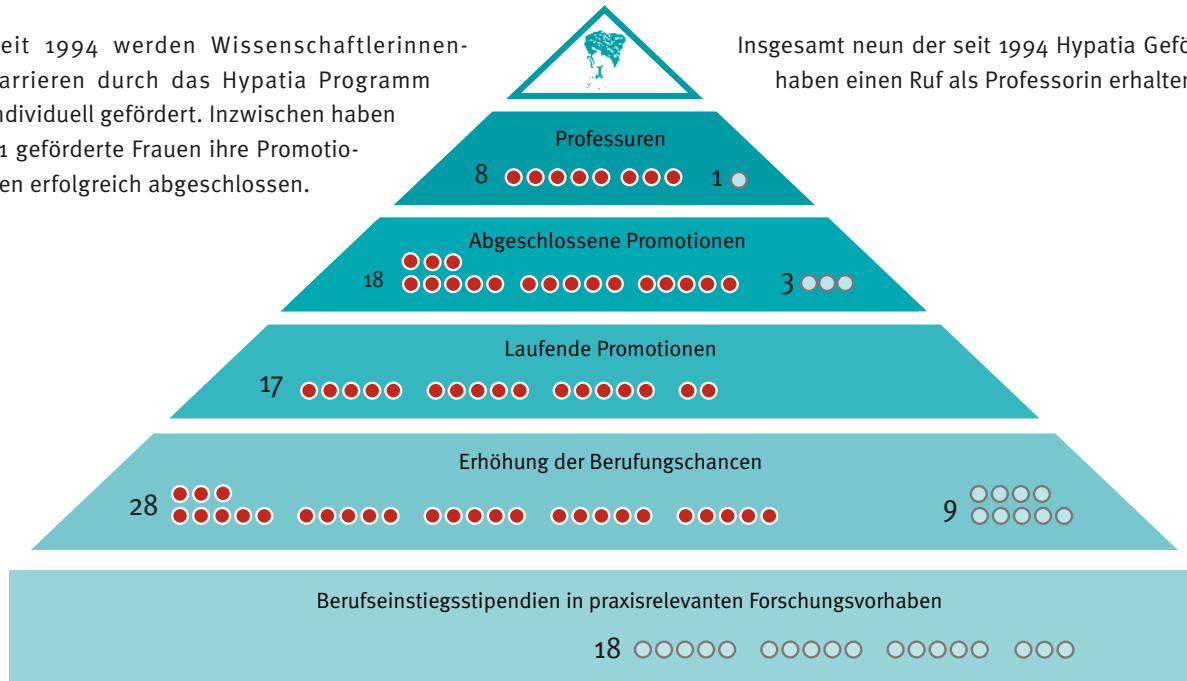
besserung des Übergangs vom Studium in den Beruf und zum Personalmanagement durch.

Sehr erfolgreich ist das **Hypatia Programm** zur Förderung von Beuth-Absolventinnen zur Promotion.

Von den aktuell laufenden 17 Promotionen stehen drei kurz vor dem Abschluss.

Seit 1994 werden Wissenschaftlerinnen-karrieren durch das Hypatia Programm individuell gefördert. Inzwischen haben 21 geförderte Frauen ihre Promotionen erfolgreich abgeschlossen.

Insgesamt neun der seit 1994 Hypatia Geförderten haben einen Ruf als Professorin erhalten.



Legende



Hypatia Programm 2001-2013



Hypatia Programm 1994-2000

Stand: 31.05.13

Hypatia Programm 1994-2013

Ziel des neu angelaufenen Projektes **Gender Partnership - Predoc Phase** ist es, die Neugierde von Beuth Studentinnen für wissenschaftliche Berufstätigkeiten weiter zu befördern und sie frühzeitig auf Tätigkeiten in Forschung und Lehre vorzubereiten.

Im Projekt **MINTPORT**, einem Kooperationsprojekt mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW), liegt der Schwerpunkt auf der Phase des Übergangs vom Studium in den Beruf. Übergeordnete Ziele des Projekts MINTPORT sind die Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT-Berufen, insbesondere hier auch die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen sowie die Beförderung einer gender- und diversitygerechten Organisationsentwicklung in privaten Unternehmen des Landes Berlin. Zu dem Katalog der individuellen Maßnahmen gehört ein Mentoring-Programm, das auf dem Mentoring-Programm der HTW für Informatikstudentinnen „PROFIT“ und dem „Gender Partnership Programm“ der Beuth Hochschule aufsetzt.



Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW), liegt der Schwerpunkt auf der Phase des Übergangs vom Studium in den Beruf. Übergeordnete Ziele des Projekts MINTPORT sind die Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT-Berufen, insbesondere hier auch die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen sowie die Beförderung einer gender- und diversitygerechten Organisationsentwicklung in privaten Unternehmen des Landes Berlin. Zu dem Katalog der indivi-

Das Projekt **Gender- und diversitysensibles Personalmanagement** unterstützt FunktionsträgerInnen (zum Beispiel DekanInnen, LeiterInnen von Berufungskommissionen, Labor- und/oder ProjektleiterInnen) der Hochschule bei der Integration von Gender und Diversity als Querschnittsaufgabe in Prozesse des Personalrecruiting, der Personalauswahl und Personalentwicklung. Zu den Einzelmaßnahmen gehört die Entwicklung eines Rahmenkonzepts für ein gender- und diversitysensibles Personalmanagement für WissenschaftlerInnen und dessen Integration in die Hochschulentwicklung, ein gezieltes Recruiting und Matching von Frauen aus der betrieblichen Praxis für eine wissenschaftliche Hochschullaufbahn, Kontakt zwischen Netzwerken, Fortbildung und praktische Unterstützung hochschulinterner Leitungspersonen zu Fragen eines gendersensiblen Personalmanagements sowie eine Netzwerkbildung mit vergleichbaren Best-Practice-Hochschulen.

6.2.3 FrauenFörderKommission (FFK)

Die paritätisch besetzte FrauenFörderKommission (FFK) ist beratendes Mitglied des GuTZ. Sie trifft zudem die Auswahl der Hypatia-Stipendiatinnen sowie der Gastdozentinnen und Gastprofessorinnen die aus dem Berliner Programm finanziert werden.

6.2.4 Mädchen und Technik

Um Frauen für die Wahl eines technischen Studiums zu motivieren, hat die Beuth Hochschule schon vor vielen Jahren das Projekt Mädchen und Technik etabliert. Mit dem Girls' Day und dem Schnupperstudium erhalten Mädchen und junge Frauen schon früh Angebote, mit dem Ziel, das Interesse an einem technischen Studium zu wecken. Daneben gibt es für Schulen die Möglichkeit, mit dem Programm „Miet den Prof“, Studierende und Lehrende einzuladen und so die jungen Frauen über technische Studiengänge zu informieren.



Mit dem Film „**MINT up your life**“ wendet sich das GuTZ aufklärend an junge Frauen mit Migrationsgeschichte, die sich in der schulischen Profilbildungsphase befinden. In dem Film werden drei Frauen mit Migrationsgeschichte, die ein MINT-Fach als persönliche Berufsperspektive ausgewählt haben, in verschiedenen Lebensphasen vorgestellt. Als attraktive Role Models berichten sie einer jungen Frau, die sich

in der Phase der Studienfachwahl befindet, über Eindrücke und Möglichkeiten der Studien- und Berufspraxis im MINT-Bereich. Der Film wird in ausgewählten Schulen insbesondere mit Schülerinnen mit Migrationshintergrund gezeigt. Nach der Filmvorführung haben die Schülerinnen Gelegenheit, über MINT-Studiengänge und Berufsmöglichkeiten im MINT-Bereich zu diskutieren. Filmvorführung und Diskussion werden qualifiziert begleitet.

Jährlich werden Mädchen der Klassen 5 bis 7 bzw. 8 bis 10 zum **Girls' Day** mit immer wechselnden Angeboten an die Beuth Hochschule eingeladen. Ob zum Physik-Zirkus, dem Bau einer Lichtschranke oder zum Vortrag über Laserpointer, meist ist das Angebot wenige Tage nach dem Einstellen ins Netz ausgebucht. Die Schülerinnen können bei den Experimenten Technik „begreifen“ und viele der Mädchen verlassen die Hochschule begeistert und mit neuen Eindrücken.

Das Ziel hierbei ist es, die Mädchen schon in jungen Jahren zu motivieren, über ihren Tellerrand hinaus zu schauen und zumindest die Möglichkeit einer technischen Berufswahl in Betracht zu ziehen.

Schnupperstudium: Jedes Jahr lädt die Beuth Hochschule in den Winterferien Schülerinnen der Oberstufe ein, an zwei Tagen in technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge hinein zu schnuppern. Die jungen Frauen erleben die Hochschule live. Sie nehmen an einer Vorlesung teil, können in mehreren Laboren selbständig Versuche durchführen und im Gespräch mit der Studienberatung gezielt Fragen zum Studium stellen. Bis zu 60 Schülerinnen nehmen jährlich das Angebot wahr und erleben so Studiengänge wie z. B. Maschinenbau, Elektrotechnik, Verfahrenstechnik, Physikalische Technik und Bauingenieurwesen - Studiengänge, die normalerweise nicht auf der Prioritätenliste der Berufswahl stehen. Die Schülerinnen sind nicht selten überrascht, wie viel Spaß Technik machen kann.

Schon vor Beginn des Studiums können Studentinnen aus Studiengängen mit geringem Frauenanteil an einem **Infotag für Studienanfängerinnen** teilnehmen. Ziel hierbei ist es, die jungen Frauen miteinander in Kontakt zu bringen und damit der Vereinzelung, Isolation und der Gefahr eines Studienabbruchs vorzubeugen. Die Studentinnen lernen bereits an diesem Tag die Frauenbeauftragte ihres Fachbereichs kennen, können im Gespräch mit der Studienberatung drängende Fragen loswerden und von Studentinnen höherer Semester Tipps zum Studium bekommen.

Im Wintersemester 2011/12 wurde der **Imagefilm „Frauen studieren Technik“** fertig gestellt.



Dieser Imagefilm ist nicht nur Werbeträger für die Beuth Hochschule, sondern soll auch der zusätzlichen Motivierung und Orientierung interessierter junger Frauen für ein technisches oder ingenieurwissenschaftliches Studium dienen.

Mit der **Broschüre „Frauen studieren Technik“** sollen inte-



ressierte junge Frauen inspiriert werden, an der Beuth Hochschule Technik oder Ingenieurwissenschaften zu studieren. Mit biografischen Porträts von Studentinnen aus Bachelor- und Master-Studiengängen, in denen Frauen noch stark unterrepräsentiert sind, soll ein technisches Studium konkret nachvollziehbar werden.

6.3. Initiative „Komm mach MINT“

Die Beuth Hochschule für Technik Berlin wurde 2012 als erste Berliner Hochschule Mitglied im Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen, einem bundesweiten Netzwerk aus Unternehmen, Verbänden, Hochschulen und Medien.



Unter dem Motto „Komm mach MINT“ sollen attraktive, zukunftssträchtige Studien- und Berufsfelder aus Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik für Frauen erschlossen werden. Erfolgreiche Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen sollen sichtbar werden, damit Schülerinnen – angeregt durch diese weiblichen Rollenvorbilder – ihre individuellen Talente im MINT-Bereich entdecken und entfalten können.

Prof. Dr. Monika Gross, Präsidentin der Beuth Hochschule unterzeichnete am 01.10.2012 das Memorandum zum Pakt im Beisein von Dr. Ulrike Struwe, Leiterin der Geschäftsstelle des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen.

Die Beuth Hochschule für Technik Berlin kann bereits eine Vielzahl von Maßnahmen, Projekten und Aktivitäten aufweisen, die sich besonders an Mädchen und Frauen richten.

Um Frauen zum Studium technischer bzw. ingenieurwissenschaftlicher Fächer zu gewinnen, bietet die Beuth Hochschule Schnupperstudium, Girls’Day und SchülerInnen-Studium an. Mit dem Programm „Miet den Prof“ können auch Lehrende in die Schulen eingeladen werden.

Ein Career Service, die Studienberatung, ein Projekt „Mentoring im Tandem“ sowie Broschüren und ein Film „Frauen studieren Technik“ bieten konkrete Unterstützung im Studium und Informationen zur Studien- und Berufswahl. Ein Film „MINT up your life“ bietet positive Role models für junge Frauen mit Migrationshintergrund an.

Die Gründung eines Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ, <http://projekt.beuth-hochschule.de/gutz>) fördert die

Chancengleichheit von Frauen an der Schnittstelle Studium und Beruf durch MINT-Mentoring-Netzwerke, durch gender- und diversitätsensible Veränderungen der Fachkulturen und durch die Vorbereitung von Frauen für Führungsaufgaben.

Die Mitgliedschaft in diesem MINT-Pakt wird das Engagement der Beuth Hochschule stärken, die Begabung von Frauen für ein technisch-naturwissenschaftliches oder ingenieurwissenschaftliches Studium sichtbarer zu machen und die Umsetzung von MINT-Bildungsabschlüssen in fachlich und finanziell adäquaten Berufslaufbahnen zu fördern. Familienfreundlichkeit ist dabei eine wichtige Rahmenbedingung.

Die Beuth Hochschule für Technik Berlin wird zukünftig mit ihrer Expertise diesen Best-Practice-Pakt für Frauen in MINT-Berufen unterstützen und durch das breite Bündnis vielfältige Gelegenheiten zu Kooperation und Austausch nutzen.

Weitere Informationen bietet die Website www.komm-mach-mint.de. Sie bietet Orientierung und eine bundesweite Projektdatenbank mit über 1.000 Angeboten. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Links zu Informationsmaterialien, Podcasts, Linksammlungen zur Studienwahl, Assessments und vielem mehr.

Heft „NATUR.WISSENSCHAFTEN“ der Reihe „komm mach MINT“



7. Resultate und Handlungsempfehlungen

Die Beuth Hochschule ist stolz auf das bereits Erreichte in den Bereichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Familienfreundlichkeit.

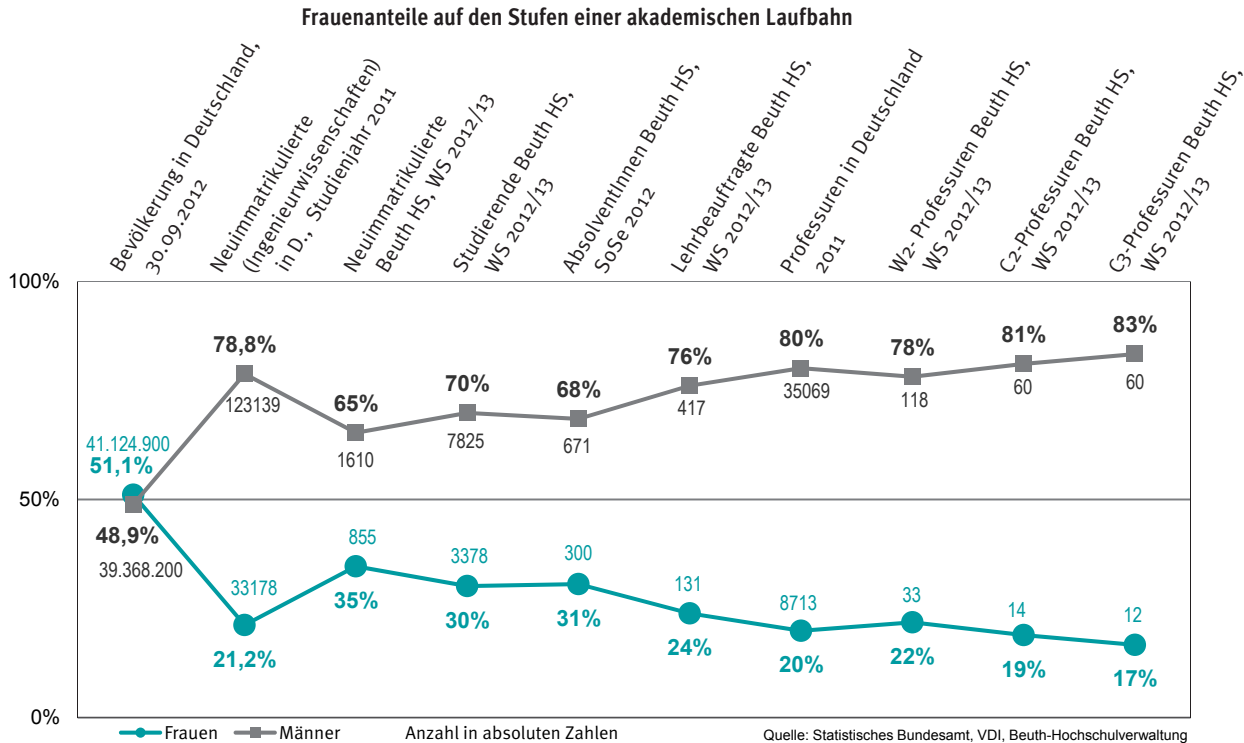
Im bundesweiten Vergleich ist die Beuth Hochschule mit den Frauenanteilen von ca. 20% bei den Professuren und ca. 30% bei den Studierenden gut platziert. Doch die Gewinnung von qualifizierten Bewerberinnen muss als eine komplexe Herausforderung noch verstanden werden. Nicht nur die Stellenbeschreibungen und die Berufungsverfahren gehören hier auf den Prüfstand, sondern auch die Willkommenskultur in den Fachbereichen. Die vorhandenen Ansätze zur gender- und diversitätsensiblen Berufungskultur müssen ausgebaut werden.

Der Anteil der Studentinnen von 30,2% übertrifft den bundesweiten Durchschnitt in technischen und ingenieurwissenschaftlichen Fächern. Trotzdem sind Frauen in einem Drittel aller Studienfächer nur unter 20% vertreten. Besonders in diesen Fächern gilt es, die Angebote für Frauen attraktiver zu machen. Dazu können die Entwicklung qualifizierter und geschlechtersensibler Studienangebote und Veränderungen der Hochschulkultur beitragen.

Für die Beuth Hochschule sind bis zum Erreichen der Gleichstellung von Frauen und Männern noch wesentliche Aufgabenfelder zu bearbeiten. Frauenförderpläne als Teil konkreter Zielvereinbarungen sowie verbesserte Gleichstellungskriterien der leistungsorientierten Mittelverteilung im Rahmen der Hochschulverträge können dabei Unterstützung liefern.

Für die Erhöhung des Studienerfolgs von Frauen und Männern mit Familienverpflichtungen ist die Vereinbarkeit von Studium und Familie weiter zu verbessern. Die Beuth Hochschule wird zum Ausbau ihrer Familienfreundlichkeit Fördermittel aus dem Bundesprofessorinnenprogramm nutzen. Zusätzlich kann die Mitwirkung im „Best Practice Club Familie in der Hochschule“ für neue Ansätze genutzt werden.

Das Berliner Chancengleichheitsprogramm bietet Fördermittel, um die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Lehre zu verstärken. Das Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) initiiert dazu neue Hochschulprojekte. Verstärkt wird das Engagement durch zusätzliche Fördermittel aus europäischen Programmen im MINT-Bereich. Die Beuth Hochschule ist 2013 dem nationalen Pakt „Komm mach MINT“ beigetreten. Dieses Netzwerk gilt es noch besser zu nutzen.



Die Darstellung „Frauenanteile auf den Stufen einer akademischen Laufbahn“ mit Fokus auf ingenieurwissenschaftliche Fächer zeigt immer noch deutlich eine „Scherenform“. Die Frauenanteile sind immer noch viel zu gering.

Auch wenn der Frauenanteil zu Studienbeginn seit Jahren nur bei ca. 21% liegt, zeigt die Grafik: Entscheidet sich eine Frau für ein technisches Studium, hat sie bessere Chancen, z.B. eine Professur zu erreichen als in anderen Fachkulturen.

Das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) hat mit dem § 5a „Chancengleichheit der Geschlechter“ vorgesehen, die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen verstärkt voran zu bringen. Dies ist eine neue Herausforderung für die Hochschule mit einem zusätzlichen rechtlichen Rahmen zur gleichstellungspolitischen Weiterentwicklung.

Die Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht wird an der Beuth Hochschule zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags beitragen.

Erstmals hat die Beuth Hochschule ein Gleichstellungskonzept erarbeitet. Als Eintrittskarte für die Beteiligung am Bundesprofessorinnenprogramm II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen ist dies ein außerordentlicher Erfolg. Die maximal erreichbare Fördersumme beträgt insgesamt 2.250.000 Euro, die für die Gleichstellungsarbeit eingesetzt werden können.

Das verbindliche Gleichstellungskonzept verankert Maßnahmen, die als Handlungsempfehlungen dienen. Erarbeitet wurden diese auf Grundlage einer Stärken-Schwächen-Analyse der bisherigen Gleichstellungsbemühungen und Leistungsberichte der Hochschulleitung, Zielvereinbarungen der Fachbereiche,

Evaluationsberichte des Qualitätsmanagements, Prozessanalysen und der Gender-Report der zentralen Frauenbeauftragten waren ebenfalls Grundlage.

Nach erfolgreicher Berufung von drei Professorinnen und positiver Bewertung der Förderanträge sind u. a. folgende Gleichstellungsmaßnahmen geplant:

- Ausbau der Promotionsförderung durch Aufstockung der Stipendienmittel des Hypatia Programms
- Einrichtung eines zentralen Familienbüros für: Beratung und Vernetzung, Ausbau des Mentoring-Programms „Tandem – Studierende unterstützen Studierende mit Kind“, Weiterführung der Kindernotfallbetreuung, Einrichtung von Familienzimmern an anderen Hochschulstandorten
- Unterstützung der Weiterentwicklung des Gender- und Technik-Zentrums (GuTZ)
- Ausbau der Aktivitäten zu „Komm mach MINT“
- Einrichtung einer Professur „Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften“

Die Beuth Hochschule ist stolz darauf, die Begutachtungskommission des Professorinnenprogramms davon überzeugt zu haben, dass hier ein nachhaltiger Kulturwandel herbeigeführt wird. Themen wie „Studium mit Kind“, „Gender und Diversitykompetenz“, „Karriere für Ingenieurinnen“ können somit noch stärker selbstverständliche Angebote der Beuth Hochschule werden.

Die Umsetzung der Satzung „Chancengleichheit der Geschlechter“ sowie des Gleichstellungskonzeptes der Beuth Hochschule werden durch neue finanzielle Anreize, durch Fördermittel und rechtliche Rahmenbedingungen neue Handlungsmöglichkeiten für die Gleichstellung bieten.

Die Zahlen und Fakten des vorliegenden 9. Gleichstellungsberichtes der Beuth Hochschule zeigen auf, in welchen Hochschulbereichen Frauen noch unterrepräsentiert sind und wo noch starker Handlungsbedarf für die Umsetzung von Chancengleichheit der Frauen besteht. Für diesen Nachteilsausgleich sind weitere geeignete Steuerungsinstrumente zu entwickeln.

Weitere Förderprogramme, Zielvereinbarungen und finanzielle Anreize sind verstärkt zu nutzen, damit die vom Gesetzgeber geforderte Gleichstellung von Frauen und Männern auch an der Beuth Hochschule in allen Bereichen Realität wird.

Der Anspruch der Studierenden auf eine individuelle Bildungsbiografie muss sich mit der Sicherung einer effizienten und guten Qualität der Lehre treffen. Für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages sind die Angebote eines teilzeitorientierten Studiums insbesondere für Studierende mit Kind und mit besonderen Belastungen auszubauen.

Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind besondere Qualitätsfaktoren, die nur durch Wertschätzung und Interaktion weiter entwickelt werden können. Dies gilt es beständig mit konkreten personellen und strukturellen Maßnahmen zu gestalten.

Weitere Informationen unter www.beuth-hochschule.de/frauen

Fotonachweis

Alle Fotos auf dem Umschlag und Seiten 22, 34, 51: © Célia Pernot, www.celiapernot.com

Seiten 4 und 7: © Pressestelle Beuth Hochschule

Seite 41: Fotos © Trautner, Pernot, Wüst, Pressestelle

Foto Seite 43 und 50, Zeichnung Seite 44 und Plakat Seite 47: © Sabine Trautner

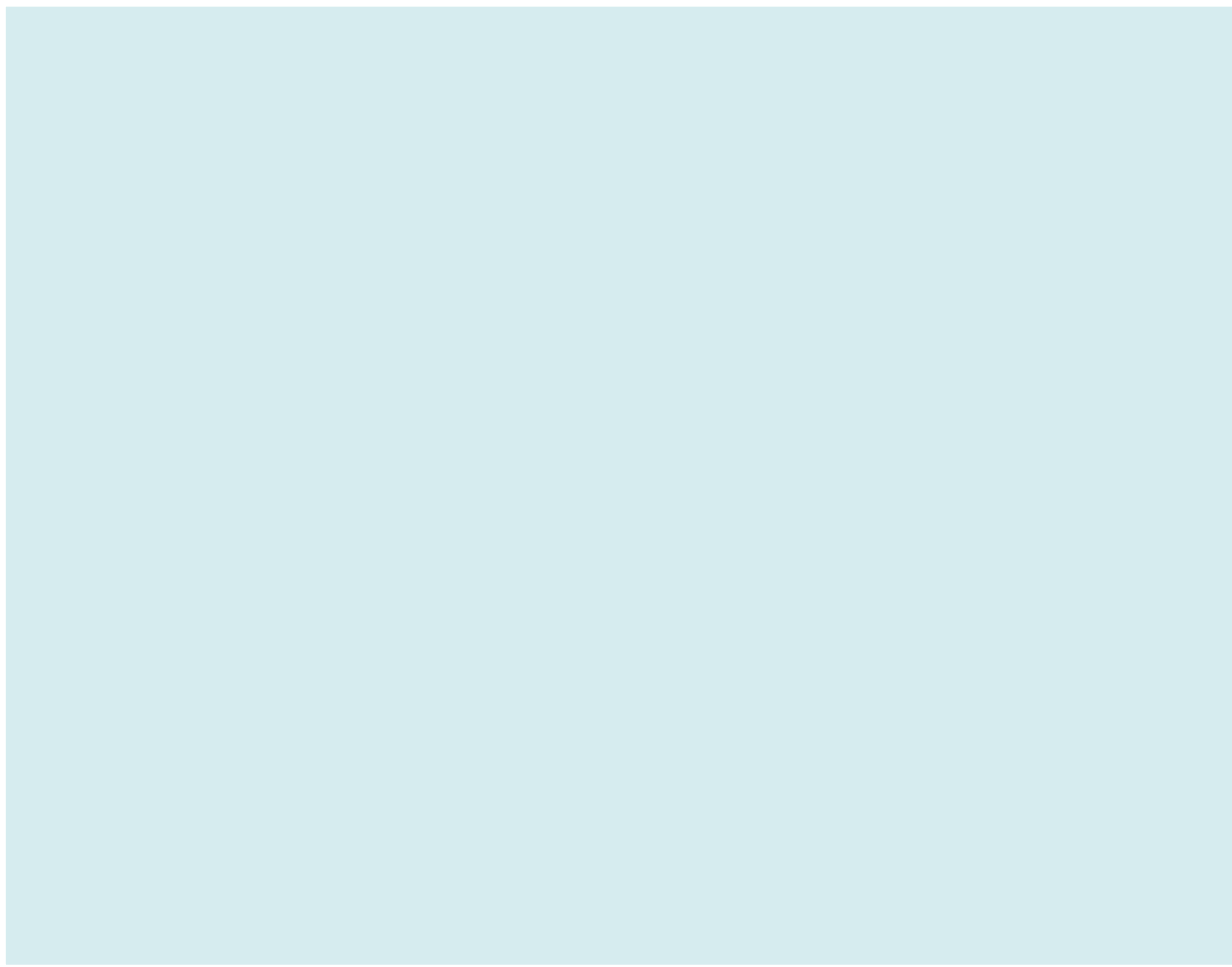
Zeichnung Seite 34: © Studentenwerk

Foto Seite 45: © Heidemarie Wüst

Foto Seite 54: © Prof. Dr. Antje Ducki

Seite 62: © Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Universum® Bremen

9. F-BERICHT



BEUTH HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
BERLIN

University of Applied Sciences

