



BEUTH HOCHSCHULE FÜR TECHNIK BERLIN
University of Applied Sciences

Frauenförderplan 2018

Fachbereich IV

Architektur und Gebäudetechnik

gemäß FBR-Beschluss 64/2018 vom 26.10.2018

Inhalt

1	Präambel.....	2
1.1	Einleitung	2
1.2	Rechtsgrundlagen	2
1.3	Ziele	2
2	Zielvorgaben & Maßnahmen	3
2.1	Studierende.....	3
2.1.1	Zielvorgaben	3
2.1.2	Maßnahmen	3
2.2	Studentische Hilfskräfte & Tutoren	4
2.2.1	Zielvorgaben	4
2.2.3	Maßnahmen	4
2.3	Lehrbeauftragte.....	4
2.3.1	Zielvorgaben	4
2.3.2	Maßnahmen	4
2.4	Professuren, Honorar- & Gastprofessuren, Gastdozenturen	5
2.4.1	Zielvorgaben	5
2.4.2	Maßnahmen	5
2.5	Mitarbeiterinnen in Technik & Verwaltung im Fachbereich IV	6
2.5.1	Zielvorgaben	6
2.5.2	Maßnahmen	6
3	Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung	7
3.1	Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung.....	7
3.2	Mitteleinsatz & Leistungskriterium	7
3.3	Frauenbeauftragte des Fachbereichs.....	7
4	Umsetzung & Berichtspflicht des Fachbereichs.....	8
5	Inkrafttreten des Frauenförderplans	8

1 Präambel

1.1 Einleitung

Die Beuth Hochschule für Technik Berlin (Beuth HS) hat sich zum Ziel gesetzt, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule beizutragen. Diese Frauenförderrichtlinien ergänzen und konkretisieren die gesetzliche Verpflichtung, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen an der Beuth HS und am Fachbereich IV (FB IV) abzubauen und Frauen aktiv zu fördern.

Gründe der Unterrepräsentation von Frauen können u.a. folgende Punkte sein:

- Strukturen innerhalb der Hochschulen, welche die Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie behindern.
- Ein Mangel an weiblichen Vorbildern.
- Eine fehlende Bereitschaft, die Chancengleichheit der Geschlechter als Gemeinschaftsaufgabe beider Geschlechter wahrzunehmen.

Der Akademische Senat der Beuth HS hat die Frauenförderrichtlinien am 07.06.2012 neu gefasst (siehe Amtliche Mitteilung vom 18.03.2013, 34. Jahrgang, Nr.4) und damit die Verpflichtung der Hochschule dokumentiert, alle gesetzlichen und sonstigen Möglichkeiten auszuschöpfen, die tatsächliche Gleichstellung der Frauen der Hochschule zu erreichen.

1.2 Rechtsgrundlagen

Der FB IV legt gem. § 16 Abs.1 der Frauenförderrichtlinien für seine Studiengänge einen Frauenförderplan vor und verpflichtet sich, diesen alle zwei Jahre zu aktualisieren und fortzuführen.

Eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Situation soll die unterschiedlichen Strukturen in den Studiengängen aufzeigen und ferner darstellen, wo Veränderungen erforderlich sind. Möglichkeiten dazu sollen aufgezeigt und umgesetzt werden.

1.3 Ziele

Zur Erfüllung der in § 3 LGG verankerten Gleichstellungsverpflichtung sind die Einrichtungen verpflichtet, auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken.

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung mehr Männer als Frauen tätig sind (vgl. § 3 Abs. 2 LGG).

Ziele des FB IV sind

- (1) die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Erhöhung des Frauenanteils im FB IV.
- (2) die Entwicklung und Beachtung des Gender Mainstreaming als Leitprinzip. Alle Entscheidungen im FB IV sollen die Auswirkungen auf die Arbeits- und Studiensituation von Frauen berücksichtigen.
- (3) die Arbeits- und Studiensituation von Frauen zu verbessern.

- (4) die Sensibilität und das Bewusstsein aller Mitarbeiter*innen des Fachbereiches bezüglich der Erfordernis zur Frauenförderung am FB IV und der Beuth Hochschule zu verbessern.

2 Zielvorgaben & Maßnahmen

2.1 Studierende

2.1.1 Zielvorgaben

- (1) Der FB IV strebt einen höheren Anteil von Studentinnen in den Studiengängen der Gebäudetechnik an, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind.
- (2) Die Studienbedingungen von Frauen sollen verbessert werden. Anzustreben sind Anteile von Absolventinnen, die jeweils den Frauenanteilen unter den Studierenden entsprechen.

2.1.2 Maßnahmen

Der FB IV ...

- (1) ... gibt in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten des FB IV für seine Studiengänge gezielt Informations- und Veranstaltungsmaterial heraus. Dozentinnen und Dozenten werden auf die Bemühungen des FB IV um die Frauenförderung hingewiesen und um Unterstützung gebeten.
- (2) ... bietet für Lehrerinnen und Lehrer von Schulen Informationsveranstaltungen insbesondere zu den gebäudetechnischen Studiengängen an weist dabei auf die gelebte Frauenförderung an der Beuth HS hin.
- (3) ... beteiligt sich an zentralen Informationstagen der Beuth HS auch unter Mitwirkung der Professorinnen des Fachbereichs.
- (4) ... unterstützt schwangere Studentinnen und Mütter/ Väter beim Entwurf sowie bei der Realisierung individueller Vorlesungspläne; der FB IV unterstützt weiterhin schwangere Studentinnen und junge Mütter/ Väter nach Absprache mit den Dozenten*innen durch angepasste Terminfindung und ggf. alternative, gleichwertige Leistungsnachweise in Modulen.
- (5) ... fordert alle Lehrkräfte auf, nach Möglichkeit die Terminwünsche z.B. bei der Belegung von Laborübungsterminen von Schwangeren und Müttern/ Vätern wohlwollend und großzügig zu berücksichtigen.
- (6) ... unterstützt im Rahmen seiner Möglichkeiten die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen der Frauenbeauftragten des FB IV mit Sach- und Personalmitteln.
- (7) ... fördert die Teilnahme von Studentinnen an speziellen Veranstaltungen zum Erwerb von überfachlichen Qualifikationen, wie z.B. Bewerbungstraining, Rhetorik, Zeitmanagement und Umgang mit Leitungsfunktionen.
- (8) ... setzt sich dafür ein, dass Vertretungsmittel bei der Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und während des Mutterschutzes bereitgestellt und ausschließlich für diesen Arbeitsplatz genutzt werden.

2.2 Studentische Hilfskräfte & Tutoren

2.2.1 Zielvorgaben

Der FB strebt an gemäß BerLHG § 121 Abs. 1 den Anteil der weiblichen studentischen Hilfskräfte (SHK) und Tutorinnen mindestens dem studentischen Frauenanteil des jeweiligen Studiengangs anzugleichen.

2.2.2 Maßnahmen

Der FB IV ...

- (1) ... und die Laborleiter*innen und Professor*innen sind angewiesen, Studentinnen auf freiwerdende Stellen hinzuweisen und zur Bewerbung aufzufordern.
- (2) ... gibt die im Fachbereichsrat (FBR) zugewiesenen Stunden für studentische Hilfskräfte fachbereichsöffentlich bekannt.
- (3) ... stellt bei gleicher Eignung Studentinnen bevorzugt als SHK oder Tutorinnen ein.

2.3 Lehrbeauftragte

2.3.1 Zielvorgaben

Der FB IV strebt einen höheren Anteil von Frauen als Lehrbeauftragte in den Studiengängen an, in denen Frauen als Lehrbeauftragte unterrepräsentiert sind. Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten an der Gesamtzahl der Lehrbeauftragten soll am FB IV 50% betragen.

2.3.2 Maßnahmen

Der FB IV ...

- (1) ... verpflichtet sich bei der Vergabe von Lehraufträgen Frauen besonders zu berücksichtigen. Bei gleicher Eignung werden Frauen als Lehrbeauftragte in einem Bewerbungsverfahren bevorzugt.
- (2) ... verpflichtet sich rechtzeitig vor Semesterbeginn qualifizierte Frauen auf freiwerdende Lehraufträge aufmerksam zu machen.
- (3) ... und insbesondere die Professorinnen und Professoren werden aufgefordert die Anwerbung weiblicher Lehrbeauftragter mit Nachdruck zu betreiben.
- (4) ... sendet den Ausschreibungstext über die Presseabteilung der Beuth HS über weitere Medien, z.B. Internet und an Frauennetzwerke, und dokumentiert dies jedes Mal gegenüber der amtierenden Frauenbeauftragten des FB IV.

2.4 Professuren, Honorar- & Gastprofessuren, Gastdozenturen

2.4.1 Zielvorgaben

Der FB IV strebt einen höheren Anteil von Professorinnen am Fachbereich an. Der Anteil der Professorinnen an der Gesamtzahl der Professuren soll am FB IV 50% betragen.

2.4.2 Maßnahmen

Der FB IV ...

- (1) ... verpflichtet sich bei der Vergabe von Professuren und Gastdozenturen Frauen besonders zu berücksichtigen. Bei gleicher Eignung werden Frauen in Bewerbungs-/ Berufungsverfahren bevorzugt.
- (2) ... spricht speziell bei Professuren geeignete, qualifizierte Frauen mit ausreichendem Vorlauf an.
- (3) ... unterrichtet geeignete, qualifizierte weibliche Lehrbeauftragte über zu besetzende Hochschullehrer/ innenstellen in ihrem Bereich rechtzeitig.
- (4) ... unterrichtet die Frauenbeauftragte frühzeitig über jede Ausschreibung, so dass sie an der Formulierung des Ausschreibungstextes mitwirken kann.
- (5) ... beteiligt und informiert die Frauenbeauftragte des FB IV während des gesamten Verfahrens der Stellenbesetzung und über die getroffenen Entscheidungen.
- (6) ... berücksichtigt zur Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsplatzes Beuth HS/ FB IV Wünsche von Frauen und Männern mit Kindern bei der Stundenplangestaltung.

2.5 Mitarbeiterinnen in Technik & Verwaltung im Fachbereich IV

2.5.1 Zielvorgaben

Der FB IV strebt an, den hohen Anteil von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung des Fachbereichs zu halten und weiter auszubauen. Insbesondere der Anteil der Mitarbeiterinnen in der Technik soll erhöht werden. Insgesamt wird ein Anteil von 50% von Mitarbeiterinnen an der Gesamtmitarbeiteranzahl angestrebt.

2.5.2 Maßnahmen

Der FB IV ...

- (1) ... verpflichtet sich, Frauen im FB IV bei der Besetzung höher bewerteter Stellen im Bereich des technischen und des Verwaltungspersonals zu fördern.
- (2) ... verpflichtet sich, ebenfalls sämtliche Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung über Aufstiegsmöglichkeiten im FB IV zu informieren und sie bei Anträgen auf Höhergruppierung zu unterstützen.
- (3) ... bemüht sich, insbesondere bei Teilzeitarbeitsplätzen um eine Arbeitsgestaltung, die den Belangen hinsichtlich Familienfreundlichkeit, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten gerecht wird.
- (4) ... unterstützt die Wahrnehmung von Weiterbildungsmaßnahmen und fördert ihre berufliche Weiterqualifizierung. Insbesondere soll Frauen, deren Tätigkeitsfelder kaum Aufstiegschancen bieten, die Möglichkeit gegeben werden, an Berufsqualifizierenden und höhergruppierungsrelevanten Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
- (5) ... motiviert die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zur Weiterbildung und Qualifizierung und unterstützt Maßnahmen, die diesen Zielen förderlich sind, z.B. in Bezug auf Arbeitszeiten, Beurlaubungen, Dienstbefreiung und Aufstiegsmöglichkeiten.
- (6) ... beurlaubte Mitarbeiterinnen werden auf Wunsch über Weiterbildungsangebote und interne Stellenausschreibungen zu informieren.

3 Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung

3.1 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung

- (1) Der FB IV misst dem § 14 der Frauenförderrichtlinien der Beuth HS besondere Bedeutung zu und wirkt darauf hin, dass in seinem Geltungsbereich Frauen keinen derartigen Belästigungen ausgesetzt sind. Unter sexueller Belästigung wird jedes sexuell gefärbte verbale oder nonverbale Verhalten verstanden, das von Frauen nicht erwünscht ist und/ oder als abwertend und herabwürdigend erlebt wird.
- (2) Betroffene von sexueller Diskriminierung sind zu unterstützen und davor zu schützen, dass eine Beschwerde zu ihrer Benachteiligung führt.
- (3) Die Frauenbeauftragte untersucht in Zusammenarbeit mit dem FB IV Hochschulanlagen und Gebäude auf Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen und erarbeitet ggf. Vorschläge für Veränderungen.

3.2 Mitteleinsatz & Leistungskriterium

- (1) Gemäß § 17 Abs. 2 der Frauenförderrichtlinien der Beuth HS werden hochschulweit ein Betrag in Höhe von mindestens 1 % der Sachmittel für Lehre und Forschung pro Haushaltsjahr für die sächliche Ausstattung im Rahmen der Frauenförderung zur Verfügung gestellt. Der FB IV verpflichtet sich nach Möglichkeit/ Haushaltslage weitere Mittel bis zu 2% des Titels 525 08 für Maßnahmen im Rahmen der Lehre am FB IV zur Frauenförderung zur Verfügung zu stellen. Der Einsatz der Mittel erfolgt im Benehmen mit der Frauenbeauftragten des FB IV.
- (2) Der FB IV verpflichtet sich nach Möglichkeit/ Haushaltslage die Frauenbeauftragte des FB IV mit 30 SHK-Stunden für Maßnahmen im Rahmen der Lehre am FB IV zu unterstützen.
- (2) Werden zukünftig verstärkt Mittel nach leistungsorientierten Kriterien verteilt, so setzt sich der FB IV im Benehmen mit der Frauenbeauftragten dafür ein, dass Frauenförderung ein Leistungskriterium ist.

3.3 Frauenbeauftragte des Fachbereichs

- (1) Die Frauenbeauftragte wirkt auf die Gleichstellung der Frauen im FB IV und auf die Vermeidung von Benachteiligungen für Mitarbeiterinnen, Studentinnen und Bewerberinnen am FB IV hin.
- (2) Die Frauenbeauftragte sammelt Informationen zur Gender-Entwicklung im FB IV und veröffentlicht regelmäßig Informationen dazu sowie zu den absolvierten Maßnahmen. Das Ziel ist die Schaffung von Transparenz, Akzeptanz und einem Bewusstsein zur Erfordernis der Frauenförderung innerhalb aller Statusgruppen am FB IV.
- (3) Der FB IV unterstützt die Frauenbeauftragte des FB IV bei der Dokumentation der Frauenanteile für jedes Semester.

4 Umsetzung & Berichtspflicht des Fachbereichs

Die Frauenbeauftragte des FB IV stimmt sich mit allen Statusgruppen ab und wird mindestens einmal pro Semester vom Fachbereichsrat eingeladen, um über die Frauenförderung und getroffenen Maßnahmen am FB IV und an der Hochschule zu berichten.

5 Inkrafttreten des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan des FB IV tritt mit Beschlussfassung des FBR in Kraft.