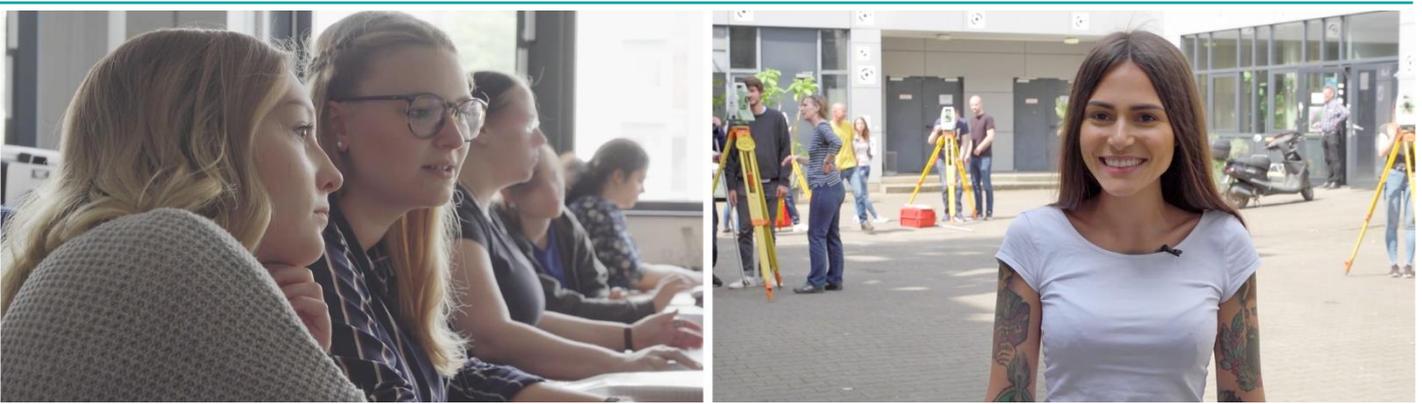




BEUTH HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
BERLIN
University of Applied Sciences

Frauenförderplan FB III 2020

- Bauingenieur- und Geoinformationswesen -



Bilder: Mathias Söhn

Inhalt

1.	Ist-Analyse	3
1.1	Der Frauenförderplan im Fachbereich III	3
1.2	Statistik / Zahlen – Studierende	4
1.3	Statistik / Zahlen – Beschäftigte	5
2.	Ziele in Bezug auf Chancengleichheit im Fachbereich III	6
2.1	Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten	6
2.2	Frauenförderung im Fachbereich präsenter bzw. sichtbarer machen.....	6
2.3	Öffentlichkeitsarbeit etablieren	7
2.4	Organisieren – Informieren – Aufklären – Fortbilden	7
3.	Maßnahmen zur Umsetzung der gesetzten Ziele	7
3.1	Stellenausschreibungen	7
3.2	Präsenz und Sichtbarkeit der Frauenförderung	8
3.3	Öffentlichkeitsarbeit.....	8
3.4	Organisieren – Informieren – Aufklären – Fortbilden	9
3.5	Etablierung der Frauenförderkommission des FBIII.....	9

VORWORT

Im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG §59 (4)) wird formuliert, dass die Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen „[...] auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit der Frauen in der Hochschule und auf die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Angehörige in der Hochschule“ hinwirken. Zur Umsetzung dieses Auftrags beraten und unterstützen die Frauenbeauftragten die Hochschule, insbesondere bei der Erstellung von Frauenförderrichtlinien. Die Frauenförderrichtlinien (AM 34/4 2013) der Beuth-Hochschule werden gemäß §16 in den Fachbereichen durch die Frauenförderpläne umgesetzt. Der vorliegende Frauenförderplan des FB III wurde von der Frauenförderkommission des FBs erstellt und mit dem Dekan des FB III abgestimmt. Verantwortliche Ansprechperson ist die dezentrale Frauenbeauftragte des FB III Frau Nicole Spiske-Salamanek.

1. Ist-Analyse

1.1 Der Frauenförderplan im Fachbereich III

Zur Erreichung des allgemeingültigen Zieles einer Frauenquote von 50% in allen Bereichen der Beuth Hochschule für Technik Berlin erstellen die einzelnen Fachbereiche jeweils einen individuellen Frauenförderplan. Dieser ermittelt auf Grundlage einer differenzierten statistischen Ist-Analyse bzw. Bestandsaufnahme den konkreten Frauenförderbedarf im Fachbereich. Hier ist festgelegt, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung gefördert werden kann (§ 16 Frauenförderrichtlinien (AM 34/4 2013)). Der Frauenförderplan ist gemäß LGG §4 alle zwei Jahre zu aktualisieren bzw. alle sechs Jahre neu festzusetzen. Dies kann aber in Abhängigkeit von Zielen und Maßnahmen in jedem Fachbereich auch öfter geschehen.

Zu diesem Zweck wurde 2018 eine Frauenförderkommission im Fachbereich III gegründet, welche monatlich tagt, um den vorliegenden Plan auszuarbeiten und die damit verbundenen Maßnahmen zu planen und umzusetzen.

1.2 Statistik / Zahlen – Studierende

Ist-Analyse für Frauenförderplan FB III; Stand SoSe 2019 (17.04.2019)

Studiengang/Fachbereich	W	Gesamt	W%	relativ zu Semester zuvor
Studenten*innen FB III ¹⁾	398	1262	32%	
B-BAU (gesamt)	177	568	31%	
B-BAU (Erstsemester)	22	56	39%	
B-GEO-Y (gesamt)	47	220	21%	
B-GEO-Y (Erstsemester)	0	0		
B-UB (gesamt)	61	173	35%	
B-UB (Erstsemester)	0	0		
M-GEO (gesamt)	19	64	30%	
M-GEO (Erstsemester)	0	0		
M-KHI (gesamt)	48	122	39%	
M-KHI (Erstsemester)	0	0		
M-UGIS (gesamt)	13	30	43%	
M-UGIS (Erstsemester)	0	0		
M-UI (gesamt)	19	54	35%	
M-UI (Erstsemester)	0	0		

¹⁾ inkl. aller auslaufenden Studiengänge; Quelle: V-Info, Stand: 17.04.2019

Die obenstehende Statistik wird im Fachbereich semesterweise erfasst und gespeichert. Sie ist jederzeit abruf- und einsehbar.

Anhand der Zahlen des Sommersemesters 2019 ist zu erkennen, dass knapp ein Drittel der Studierenden im Fachbereich III weiblich ist. Im Masterstudiengang „Umweltinformation GIS“ wird der angestrebte 50%-Anteil mit 43% nahezu erreicht. Dahingegen studieren im Bachelorstudiengang „Geoinformation“ nur 21% Frauen. Bei Anteilen unter 20% wird von Minderpositionen gesprochen. Geeignete Maßnahmen gilt es demnach vor allem hier zu finden. Diese können auf alle verbleibenden Studiengänge des Fachbereichs ebenso angewandt wer-

den, um die Gruppe der Frauen zukünftig auszubauen. Derzeit liegt deren Anteil zwischen 30% und 39%. Frauen sind hier als Gruppe klar erkennbar (ab 25%).

1.3 Statistik / Zahlen – Beschäftigte

Ist-Analyse für Frauenförderplan FB III; Stand SoSe 2019 (17.04.2019)

Studiengang/Fachbereich	W	Gesamt	W%	relativ zu Semester zuvor
Beschäftigte gesamt im FB III	31	148	21%	
Stud. Beschäftigte (SHK) ²⁾	7	17	41%	
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	1	1	100%	
Mitarbeiter*innen (MTV)	7	23	30%	
Verwaltung	3	4	75%	
Labore	4	19	21%	
Lehrbeauftragte	6	52	12%	
Professoren*innen	3	32	9%	
freiwerdende Professuren ³⁾	2	3	67%	
Bewerbungsfeld auf Professuren ⁴⁾	28	157	18%	
Listenplatzierung ⁴⁾	1	26	4%	
LP1	0	9	0%	
LP2	1	9	11%	
LP3	0	8	0%	
Rufannahmen ⁴⁾	0	9	0%	

²⁾ ohne laufende Anträge; Information fehlt im Dekanat

³⁾ 2019 bis 2020 bei Pensionsalter 65

⁴⁾ Verfahren von 2011 bis 2018; Angaben von Frau Worath inkl. 1061 (korrigiert bei 983)

Die obenstehende Statistik wird im Fachbereich semesterweise erfasst und gespeichert. Sie sind jederzeit abruf- und einsehbar. Anhand der Zahlen des Sommersemesters 2019 ist zu erkennen, dass nur 19% aller Beschäftigten im Fachbereich III weiblich sind. Damit befinden sie sich insgesamt in einer Minderposition und sind als Gruppe nicht erkennbar. Besonders gravierend ist dies bei den Professorinnen mit 9% und den Lehrbeauftragten mit 12%. Hier sieht der

Fachbereich im Moment den größten Handlungsbedarf. Mitarbeiterinnen im Allgemeinen sind mit 26% zwar als Gruppe erkennbar, werden jedoch Verwaltung und Labore getrennt betrachtet, wird deutlich, dass auch in den Laboren bei einem Frauenanteil von 16% Maßnahmen notwendig sind. Wenn nur der prozentuale Anteil von 75% weiblicher Beschäftigter in der Verwaltung des Fachbereichs betrachtet wird, kann dies vermeintlich positiv gesehen werden. Kritisch zu betrachten ist hier allerdings, dass alle Stellen mit der niedrigsten Entgeltgruppe durch diese besetzt sind.

2. Ziele in Bezug auf Chancengleichheit im Fachbereich III

Zur verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und der Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Angehörige der Hochschule ist das übergeordnete Ziel, die Erhöhung des Frauenanteils bis zur Erreichung einer 50%-Quote in allen Statusgruppen. Für den Zentralen Förderplan der Beuth Hochschule wurden in der Handreichung (Stand 27. April 2018) zur Erstellung von Frauenförderplänen vier Handlungsfelder benannt:

- Lehre und Forschung
- Nachwuchsförderung
- Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie
- Gender- und Diversity-sensibles Personalmanagement

Diese Handlungsfelder werden (soweit im Zuständigkeitsbereich des FB III) in den folgenden Ausführungen der Ziele und Maßnahmen des FB III berücksichtigt.

2.1 Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten

Bei Neueinstellungen soll der weibliche Anteil erhöht werden. Das gilt bereits für die Suche nach Bewerber*innen.

2.2 Frauenförderung im Fachbereich präsenster bzw. sichtbarer machen

Schaffung von Transparenz und klarer/sichtbarer Kommunikation der Möglichkeiten, Angebote oder Veranstaltungen für Frauen aller Statusgruppen innerhalb der Hochschule bzw. des FB III. Dies umfasst zum einen die hochschulweiten Angebote aber auch gezielte Maßnahmen und Aktivitäten des Fachbereichs. Darüber hinaus ist der Fachbereich am Stimmungsbild innerhalb des eigenen Bereiches interessiert und setzt sich Maßnahmen zum Ziel, dieses zu erfassen und ggf. zu verbessern.

2.3 Öffentlichkeitsarbeit etablieren

Zur Öffentlichkeitsarbeit zählt der Fachbereich die Arbeit in Zusammenarbeit mit Berliner Schulen, um Schülerinnen zu informieren und motivieren, den Weg eines Technik-Studiums an der Beuth Hochschule einzuschlagen.

2.4 Organisieren – Informieren – Aufklären – Fortbilden

Genderforschung und Chancengleichheit ist ein sehr komplexes Thema. Der Fachbereich ist bemüht, dieses allen näherzubringen und bietet gezielt Workshops, Vorträge sowie Literatur an.

3. Maßnahmen zur Umsetzung der gesetzten Ziele

Die Zuständigkeit der im Folgenden aufgeführten Maßnahmen liegt grundsätzlich bei der/dem Dekan/in, die/der in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten des FB III Maßnahmen veranlasst, begleitet oder selbst durchführt. Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden des FB III zur Einhaltung und Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen des vorliegenden Frauenförderplans verpflichtet. Besondere Zuständig-/ und Verantwortlichkeiten werden ggf. ergänzend bei den Einzelmaßnahmen aufgeführt.

3.1 Stellenausschreibungen

- Bei Stellenausschreibungen müssen gezielt Frauen angesprochen und gewonnen werden. Alle Laborleitungen und Mitglieder der Berufungskommissionen sind aufgefordert, mit Veröffentlichung einer Stellenausschreibung aktiv bestehende Kontakte in die Wirtschaft und/oder wissenschaftliche Stellen (Hochschulen und Forschungseinrichtungen) aufzunehmen und auf die ausgeschriebene Stelle mit dem Hinweis auf eine mögliche Besetzung mit dem unterrepräsentierten Geschlecht zu verweisen.
- Platzierung von Stellenausschreibungen in geeigneten Medien – geeignete Medien sind solche, die von Frauen bevorzugt frequentiert werden wie zum Beispiel Portale, die speziell für Frauen zur Stellensuche eingerichtet wurden. Laborleitungen und Vorsitzende von Berufungskommissionen sprechen geeignete Medien in Abstimmung mit der Personalabteilung bzw. dem/der Referenten/in für Berufungsverfahren an.
- Offenheit & Würdigung für nicht geradlinige Lebensläufe
Laborleitungen und Berufungskommissionen sind aufgefordert, – Bewerber/innen darüber zu informieren, dass die Hochschule Zeiten für

Mutterschutz, Elternzeit, Betreuung von Angehörigen oder sonstige familienbedingte Ausfallzeiten in der beruflichen Laufbahn berücksichtigen möchte und um entsprechende Angaben bittet.

– die Bewerbungsunterlagen auf nicht geradlinige Lebensläufe zu prüfen und betroffene Bewerber/innen durch eine angepasste, vergleichende Bewertung zu würdigen; das entsprechende Vorgehen ist im Einstellungsverfahren bzw. in der Berufungsakte durch den/die Vorsitzende/n des Berufungskommission zu dokumentieren.

3.2 Präsenz und Sichtbarkeit der Frauenförderung

- Präsenz & Informationen bei **Einführungsveranstaltung für Erstsemester** – klare Kommunikation bzw. Beantwortung der Fragen, welche Möglichkeiten gibt es und wo ist die erste Anlaufstelle; **Zuständigkeit: Dekan/in bzw. Prodekan/in in Abstimmung mit Frauenbeauftragten des FB III**
- Weiterleitung ausgewählter Inhalte (siehe Öffentlichkeitsarbeit) über die **verschiedenen Kommunikationswege** der Beuth Hochschule
- Unterstützung der Hochschule bei der Erstellung von **Leitfäden für Hochschullehrer*innen**, die sich unsicher sind, inwieweit sie Studentinnen fördern können; z.B. Sammlung von bereits praktizierten Maßnahmen (z.B. Flexibilität bei Prüfungsterminen von Studierenden mit Kindern)
- **Umfrage in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement**: Erfassung der aktuellen Wahrnehmung der Frauenförderung; Erfahren von Wünschen an die Frauenbeauftragte bzw. die Hochschule in Bezug auf Frauenförderung; Sammlung aktueller Konflikte bzw. Uneinigkeiten im FB III – Unterstützung des Aufbaus einer solchen Umfrage durch SHK
- Umsetzung von **Maßnahmen zur Sichtbarkeit der Frauenförderung** (z.B. Schaukästen, interaktive Infobildschirme)

3.3 Öffentlichkeitsarbeit

- aktive Mitwirkung **aller Mitarbeitenden des FB III (Hochschullehrer*innen und MTV)** beim jährlichen **GIRLS DAY**
- Hochschullehrer*innen, die bei „**Miet den Prof**“ mitwirken, informieren, wie sie gezielt auf das Thema „Frauen in MINT-Fachbereichen“ eingehen können; **Umsetzung durch die Frauenbeauftragte des FB III**
- regelmäßiger **Newsletter**, der die Mitglieder des Fachbereiches über Maßnahmen der Frauenförderung Beuth-intern und -extern, Veranstaltungen, herausragende Projekte oder Abschlussarbeiten von Studentinnen der verschiedenen Studiengänge des FB III etc. informiert; **Zuständigkeit: Frauenbeauftragten des FB III in Zusammenarbeit mit Dekan/in bzw. Prodekan/in**

- Streuung über einen eigenen FB III Frauenförderkanal auf **Social Media**; **Zuständigkeit: Frauenbeauftragten des FB III in Zusammenarbeit mit Dekan/in bzw. Prodekan/in**
- Verstärkte **Zusammenarbeit mit der Fachschaft**; **Zuständigkeit: Dekan/in bzw. Prodekan/in in Abstimmung mit Frauenbeauftragten des FB III**

3.4 Organisieren – Informieren – Aufklären – Fortbilden

- Aufbau einer **Bibliothek mit Fachbüchern** (in Beuth-Bibliothek, als E-Books/digitaler Form oder in eigenen Räumen des FB III) zu diversen Themen aus der Genderforschung
- regelmäßige **Workshops oder Vorträge** basierend auf Nachfrage und Angebot
- je nach Haushaltslage werden vom FB III Gelder für **Anschaffungen von Lehr- und Lernmitteln** für Frauen zur Verfügung gestellt; **Zuständigkeit: FBR auf Vorschlag des/der Dekan/in**
- Anpassung der **Modulorganisation**, wenn in einem Studiengang viele Studierende mit Familie/Kindern immatrikuliert sind -> Studierende können bei der Immatrikulation freiwillig angeben, dass sie Eltern sind – diese Information kann für die **Lehrorganisation** genutzt werden; **Zuständigkeit: Lehreinsatzplaner*innen in Zusammenarbeit mit Dekan/in bzw. Prodekan/in**
- Etablierung und Kommunikation des **Tandem-Modells** (<https://www.beuth-hochschule.de/tandem>)

3.5 Etablierung der Frauenförderkommission des FBIII

Der FB III setzt als Kommission des FBR eine Frauenförderkommission (FFK) mit folgender Zusammensetzung aus dem FB III ein: Frauenbeauftragte FB III, Dekan*in FB III, mindestens zwei Frauen und nach Möglichkeit zwei Studierende und Vertreter*innen aller weiteren Statusgruppen. Alle Mitglieder des FB III sind eingeladen an der FFK mitzuarbeiten. Den Vorsitz hat die Frauenbeauftragte des Fachbereichs inne. Die FFK hat folgende Aufgaben:

- Entwicklung von Maßnahmen zur Frauenförderung
- Fortschreibung / Anpassung des Frauenförderplans des FB III
- Fortschreibung der geschlechtsspezifischen Bestandsaufnahme des FB III und deren Entwicklungspläne

- Vorbereitung von Beschlussvorlagen FBR zur Frauenförderung und Bericht an den FBR

Die Kommission besteht derzeit aus

- Nicole Spiske-Salamanek, M. Sc. (Vorsitzende / dezentrale Frauenbeauftragte FBIII / Mitarbeiterin im Labor für Geomedien)
- Prof. Dr. Frank Schneider (Dekan FB III)
- Prof. Dr. Immelyn Domnick (Professorin für Geoinformation, Kartographie und Geographie)
- Martin Vigerske, M. Sc. (Mitarbeiter im Labor für Geomedien)
- Friederike Schlenstedt, B. Eng. (2018-2019)
(Studentin / Masterstudiengang Umweltinformation GIS)
- Lea Keckert (seit November 2019)
(Studentin / Bachelorstudiengang Umweltingenieurwesen BAU)