



BEUTH HOCHSCHULE FÜR TECHNIK BERLIN
University of Applied Sciences

Frauenförderplan 2020

Fachbereich V

Life Sciences and Technology

Version 1.0 zur Vorlage im FBR 211 am 12.04.2021

Gemäß der 211. ord. FBR-Sitzung am 12.04.2021, Beschluss 7/2021

Inhalt

- 1 Präambel²
 - 1.1 Einleitung²
 - 1.2 Rechtsgrundlagen²
 - 1.3 Ziele²
- 2 Zielvorgaben & Maßnahmen³
 - 2.1 Studierende³
 - 2.1.1 Zielvorgaben³
 - 2.1.2 Maßnahmen³
 - 2.2 Studentische Hilfskräfte & Tutoren⁴
 - 2.2.1 Zielvorgaben⁴
 - 2.2.3 Maßnahmen⁴
 - 2.3 Lehrbeauftragte⁴
 - 2.3.1 Zielvorgaben⁴
 - 2.3.2 Maßnahmen⁴
 - 2.4 Professuren, Honorar- & Gastprofessuren, Gastdozenturen⁵
 - 2.4.1 Zielvorgaben⁵
 - 2.4.2 Maßnahmen⁵
 - 2.5 Mitarbeiterinnen in Technik & Verwaltung im Fachbereich III⁵
 - 2.5.1 Zielvorgaben⁵
 - 2.5.2 Maßnahmen⁵
- 3 Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung⁶
 - 3.1 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung⁶
 - 3.2 Mitteleinsatz & Leistungskriterium⁶
 - 3.3 Frauenbeauftragte des Fachbereichs⁷
- 4 Umsetzung & Berichtspflicht des Fachbereichs⁷
- 5 Inkrafttreten des Frauenförderplans⁸

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

Die Gleichstellungsverpflichtung ergibt sich aus dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland Art. 3 Abs. 2, der Verfassung von Berlin Abschnitt II Grundrechte, Staatsziele Art. 10 Abs. 3 und dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) § 3 Abs. 1 und 2.

Ferner findet die Verpflichtung der Gleichstellung ihre Verankerung im Hochschulrahmengesetz § 3, dem BerIHG in der Fassung vom 26.Juli 2011 und dem Hochschulvertrag VIII Chancengleichheit.

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 V sind

Frauenförderplan 2020 Fachbereich V

- (1) die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Erhöhung des Frauenanteils im FB V.
- (2) die Entwicklung und Beachtung des Gender Mainstreaming als Leitprinzip, wonach alle Entscheidungen im FB V 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 V und der Beuth Hochschule zu verbessern.

2 Zielvorgaben & Maßnahmen

2.1 Studierende

2.1.1 Zielvorgaben

- (1) Der FB V strebt einen höheren Anteil von Studentinnen in den Studiengängen an, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind. Bisher liegt hier im FB V ein recht ausgewogenes Verhältnis vor.
- (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 V ...

- (1) ... bietet in Zusammenarbeit mit der zentralen Frauenbeauftragten für Studierende Informationsveranstaltungen zur Berufspraxis an. Er lädt dazu insbesondere Referentinnen ein.
- (2) ... beteiligt sich an zentralen Informationstagen der Beuth HS.
- (3) ... unterstützt schwangere Studentinnen und Mütter/ Väter (Eltern) beim Entwurf sowie bei der Realisierung individueller Vorlesungspläne; der FB V unterstützt weiterhin schwangere Studentinnen und junge Mütter/ Väter nach Absprache mit den Dozenten*innen durch angepasste Terminfindung und ggf. alternative, gleichwertige Leistungsnachweise in Modulen, vor allem mit Blick auf Übungen und Laborübungen.
- (4) ... fordert alle Lehrkräfte auf, nach Möglichkeit die Terminwünsche z.B. bei der Belegung von Laborübungsterminen von Schwangeren und Müttern/ Vätern wohlwollend und bevorzugt zu berücksichtigen.
- (5) ... unterstützt im Rahmen seiner Möglichkeiten die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen der Frauenbeauftragten des FB V mit Sach- und Personalmitteln.
- (6) ... unterstützt bei Maßnahmen wie der Teilnahme von Studentinnen an speziellen Veranstaltungen zum Erwerb von überfachlichen Qualifikationen, z.B. Bewerbungstraining, Rhetorik, Zeitmanagement und Umgang mit Leitungsfunktionen.
- (7) ... 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 Frauenanteil des jeweiligen Studiengangs anzugleichen.

2.2.3 Maßnahmen

Der FB V ...

- (1) ... und die Laborleiter*innen und Professor*innen sind angewiesen, Studentinnen auf freiwerdende Stellen hinzuweisen, zur Bewerbung aufzufordern und bevorzugt einzustellen.
- (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.
- (4) ...ermöglicht die Einbindung einer SHK zur Unterstützung der Frauenbeauftragten

2.3 Lehrbeauftragte

2.3.1 Zielvorgaben

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

2.3.2 Maßnahmen

Der FB V ...

- (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 Professoren und Professorinnen 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 V
- (5) ...etabliert bei Bedarf ein spezielles Mentorinnen-Modell für weibliche Lehrbeauftragte, so wie es üblicherweise in der Beziehung Modulverantwortliche(r) zu Lehrbeauftragter/m stattfinden soll

2.4 Professuren, Honorar- & Gastprofessuren, Gastdozenturen

2.4.1 Zielvorgaben

Der FB V strebt einen höheren Anteil von Professorinnen am Fachbereich an. Der Anteil der Professorinnen sollte am FB V 50% betragen.

2.4.2 Maßnahmen

Der FB V ...

- (1) ... verpflichtet sich bei der Vergabe von Professuren und Gastdozenturen Frauen besonders zu berücksichtigen. Bei gleicher Eignung werden Frauen in Bewerbungs-/ Berufungsverfahren gemäß Vorgaben der Gleichstellung 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 V während des gesamten Verfahrens (auch über Einbindung von Abt I, sofern diese es personalrechtlich unterstützt) der Stellenbesetzung und über die getroffenen Entscheidungen.
- (6) ... berücksichtigt zur Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsplatzes Beuth HS/ FB V Wünsche von Frauen und Männern mit Kindern bei der Stundenplangestaltung.

2.5 Mitarbeiterinnen in Technik & Verwaltung im Fachbereich V

2.5.1 Zielvorgaben

Der FB V weist bereits einen hohen Anteil von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung auf. Daher soll dieser Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik erhalten werden; ein Anteil von 50% von Mitarbeiterinnen soll hier mindestens gehalten werden.

2.5.2 Maßnahmen

Im Rahmen der allgemeinen Personalentwicklung sieht der FB V die folgenden Aktionsoptionen, sofern diese innerhalb der Strukturen der Hochschule machbar sind, wie ...

- (1) ... verpflichtet sich, Frauen im FB V 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 V 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, sehr konkret unterstützt 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 informiert.
- (7) ...als erste Maßnahme fand am 07. März 2019 ein informelles Treffen aller weiblichen MTV statt, organisiert durch die Frauenbeauftragte
- (8) ...regt der FB V an, dass über alle Statusgruppen hinweg solche informellen Treffen organisiert werden, so dass der Austausch übergreifend stattfinden kann
- (9) ...es soll etabliert werden, dass regelmäßige Personalgespräche stattfinden zwischen MTV und Laborleitung, deren Ergebnisse in beiderseitigem Einverständnis dokumentiert werden können. Dadurch soll ein eventueller Bedarf an Weiterbildung/Unterstützung festgehalten werden, so dass konkrete, individuelle Maßnahmen abgeleitet werden können (siehe dazu auch (4))

3 Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung

3.1 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung

- (1) Der FB V 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. Eine wiederholte Sensibilisierung der Lehrenden als auch Führungskräfte durch z.B. die zentrale Frauenbeauftragte oder Externe soll angestoßen werden.
- (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 V 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 V verpflichtet sich nach Möglichkeit/ Haushaltslage weitere Mittel bis zu 2% des Titels 52508 für effektive und abgestimmte Maßnahmen im Rahmen der Lehre am FB V als auch für übergreifende Veranstaltungen zur Frauenförderung zur

Frauenförderplan 2020 Fachbereich V

Verfügung zu stellen. Der Einsatz der Mittel erfolgt im Benehmen mit der Frauenbeauftragten des FB V.

- (2) Der FB V verpflichtet sich nach Möglichkeit/ Haushaltslage die Frauenbeauftragte des FB V mit 30 SHK-Stunden für Maßnahmen im Rahmen der Lehre oder Veranstaltungsorganisation am FB V zu unterstützen.
- (2) Werden zukünftig verstärkt Mittel nach leistungsorientierten Kriterien verteilt, so setzt sich der FB V 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 V und auf die Vermeidung von Benachteiligungen für Mitarbeiterinnen, Studentinnen und Bewerberinnen am FB V hin.
- (2) Die Frauenbeauftragte sammelt Informationen zur Gender-Entwicklung im FB V unter Einbeziehung von über das Dekanat und/oder Referat QM bezogener Statistiken und veröffentlicht regelmäßig Informationen dazu sowie zu den absolvierten Maßnahmen. Das Ziel ist die Schaffung von Transparenz, Akzeptanz und einem Bewusstsein für das Erfordernis der Frauenförderung innerhalb aller Statusgruppen am FB V.
- (3) Bietet über seine nebenberufliche Frauenbeauftragte regelmäßige Veranstaltungen an, um innerhalb des FB V die Kommunikation als auch den Austausch in einem geschützten Rahmen zu ermöglichen.
- (4) Der FB V unterstützt die Frauenbeauftragte des FB V bei der Dokumentation der Frauenanteile für jedes Semester.

4 Umsetzung & Berichtspflicht des Fachbereichs

- (1) Der FB V setzt als Kommission des FBR eine Frauenförderkommission (FFK) mit folgender Zusammensetzung aus dem FB V ein: Frauenbeauftragte FB V, mindestens zwei Studierende und mindestens ein/e Vertreter*in aller Statusgruppen; in der FFK müssen mindestens zwei Frauen vertreten sein.
Die FFK hat folgende Aufgaben:
 - a. Entwicklung von Maßnahmen zur Frauenförderung
 - b. Fortschreibung/ Anpassung des Frauenförderplans des FB V
 - c. Fortschreibung der geschlechtsspezifischen Bestandsaufnahme des FB V und deren Entwicklungspläne
 - d. Vorbereitung von Beschlussvorlagen im FBR zur Frauenförderung und Bericht an den FBR.
- (2) Um die Umsetzung der vorher beschriebenen Maßnahmen zu gewährleisten, wird am Anfang eines jeden Semesters vom FBR auf Grundlage des Konzeptes der FFK ein Plan erstellt, in dem die Verantwortlichen für die Umsetzung der unterschiedlichen Maßnahmen festgelegt werden.
- (3) Die Frauenbeauftragte des FB V hat im Fachbereichsrat die Option, an einem fest in der Tagesordnung etablierten TOP Themen der Frauenförderung informell zu

Frauenförderplan 2020 Fachbereich V

kommunizieren und/oder Meinungsbilder des FBR einzuholen. Dadurch sollen die Frauenförderung und die zu treffenden Maßnahmen am FB V konsensorientiert erfolgen und so kann zumindest über das FBR-Protokoll in die Hochschule hinein und aus der Hochschule heraus berichtet werden.

- (4) In Zusammenarbeit mit der neuen Referentin für Personalentwicklung sollen insbesondere Aspekte adäquater Personalentwicklungsinstrumente erarbeitet werden und zur Umsetzung gebracht werden.

5 Inkrafttreten des Frauenförderplans

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

Im Anhang des FFP finden Sie die Aufgabenbereiche und den Arbeitsumfang von nebenberuflichen Frauenbeauftragten. Diese Zusammenfassung der Tätigkeitsfelder wurde im Rahmen der Vorbereitung für ein Gespräch mit dem Präsidenten am 12.01.21 erstellt.