

Frauenförderplan

des Fachbereiches VI
der Berliner Hochschule für Technik
Gemäß BerlHG und LGG

Inhaltsverzeichnis

1. Ist-Analyse	S. 2
1.1 Aktueller Stand	
1.2 Kurze Analyse der Tabelle und Fazit	
2. Definition von Zielen des Fachbereiches	S. 2
2.1 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	
2.2 Professorinnen	
2.3 Studentinnen	
2.4 Studentische Beschäftigte	
2.5 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	
3. Formulierung von Maßnahmen	S. 3
3.1 Fortbildende Maßnahmen	
3.2 Organisatorische Maßnahmen	
3.3 Personelle Maßnahmen	
3.4 Zeitraum	

1. Ist-Analyse

1.1 Aktueller Stand

Studiengang/Fachbereich	W	Gesamt	W%	Unter 10%	Unter 25%	Über 25%	Über 40%	Ange-strebte Zielzahl
Studentinnen	706	2308	30,6			30,6		
Kooperativ Promovierende	5	18	27,8			27,8		
Stud. Beschäftigte (SHK)	16	58	28,8			28,8		
Absolventinnen	14	44	31,8			31,8		
MTV (Verwaltung und Labore getrennt)	5,75 Verw. Labore	29,25 4,75 24,75	19,7 100 4	4	19,7		100	
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	2							
Lehrbeauftragte	13	56	23,2		23,2			
Professorinnen	9	46	20		20			
Gastprofessuren/ Gastdozenturen	4	11	36,3			36,3		
Freiwerdende Professuren		2-3						
Bewerbungsfeld auf Professuren								

1.2 Kurze Analyse der Tabelle und Fazit

Studentinnen stellen in etwa ein Drittel der Studierenden. In der Detailbetrachtung der Studiengänge ist zu ermitteln, wo ein konkreter Frauenförderbedarf besteht. Angebote für Schülerinnen sind sinnvoll, insbesondere vor der Wahl von Profil- und Leistungskursen für die Oberstufe.

Bei Technischen Mitarbeitenden sind Frauen in der Minderheit. Der Anteil der Professorinnen liegt knapp unter dem Gesamtdurchschnitt der Hochschule.

Der größte quantitative Bedarf ist bei den Mitarbeiterinnen in der Technik (Labor) und bei der Gewinnung von Professorinnen festzustellen.

2. Definition von Zielen des Fachbereiches

2.1 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Vor Freiwerden einer Laborstelle ist das Qualifikationsprofil zu überprüfen, um Bewerberinnen im Auswahlverfahren zu erreichen und potenziell die Besetzung mit einer Kandidatin zu ermöglichen.

2.2 Professorinnen

In nächster Zeit werden Professuren frei in Verteilte Systeme/Datenbanken, Programmierung und Screen Based Media. Der Fachbereich prüft, ob eine Vorgriffsprofessur gefördert aus dem Berliner Programm für Chancengleichheit in Frage kommt. Da Lehrbeauftragte einen Pool an möglichen Bewerberinnen stellen, ist deren Anteil auf 30% zu erhöhen.

2.3 Studentinnen

Der Anteil an Studentinnen soll weiter gesteigert werden, insbesondere im Studiengang Technische Informatik.

2.4 Studentische Beschäftigte

Der Anteil weiblicher SHK, soll dem Anteil der Studentinnen entsprechen.

2.5 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Der Anteil der Promovendinnen soll dem Anteil der Studentinnen entsprechen. Der Fachbereich ermittelt jährlich

den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und den Anteil der kooperativen Promovendinnen.
Formulierung von Maßnahmen

3. Formulierung von Maßnahmen

3.1 Fortbildende Maßnahmen

Zentral angebotene Schulungsangebote zu Gender-und Diversity werden im Fachbereich bekannt gemacht, und insbesondere Hochschullehrende mit besonderer Verantwortung tauschen sich dazu aus (z.B. Fachbereichsrat, Hochschullehrendentreffen, AKO).

Für Mitarbeiterinnen in der Verwaltung werden karrierefördernde Maßnahmen wie bei den anderen Statusgruppen gefördert.

3.2 Organisatorische Maßnahmen

1. Der Fachbereich beteiligt sich am Schnupperstudium in den Herbstferien / Osterferien / Sommerferien oder entwickelt ein vergleichbares eigenes Format. Insbesondere Schülerinnen ohne Informatik Leistungskurs und jüngere Mädchen, die noch nicht Richtung / Leistungskurs entschieden haben sollen für Informatik gewonnen werden. Geeignet wäre z.B. die niedrigschwellige Programmierung eines Spiel als Open Source, dass über den Workshop hinaus Online allen zur Verfügung steht. Die Frauenbeauftragte stellt den Kontakt her zum Schnupperstudium und zum/ Girls Day: Claudia Schneeweiß, unterstützt vom Dekan. Es wird geprüft, inwieweit die Kooperation mit anderen Fachbereichen z.B. Biologie FB 5, Mathematik FB 2, Robotik FB 1, Medizintechnik FB 2 zielführend ist, um besonders viele Schülerinnen zu erreichen. Ziel ist die Beteiligung für 2022.
2. Der Fachbereich erprobt das neue Format Erlebnistag für Schülerinnen (Zielgruppe 11. Und 12. Klassen): ein Tag auf dem Campus erleben, eine Lehrveranstaltung besuchen, ein gemeinsames Mittagessen in Mensa, anschließend 2-3 Stunden Workshop z.B. Programmierung / Roboter bauen / Design-Kurs von weiblicher SHKs durchgeführt ("big sister" Vorbild), am Ende "Hausaufgabe" in Richtung ein kleines Projekt. Für einen Monat schließt sich ein online Austausch der Projekt-Ergebnisse, die von SHKs betreut und begleitet werden. Dazu werden Mittel aus dem Gleichstellungsfonds aufgewendet, für SHKs und ggf. Materialien und Software-Lizenzen. Beim Aufstellen des Haushalts stellen die Frauenbeauftragte und der Dekan den Antrag auf Umwidmung der Mittel. Die Schülerinnen werden darin unterstützt ihre Erlebnisse in „Stories“ und Clips zu dokumentieren. Ziel ist die Realisierung in 2022.
3. Über den Kontakt zum Pressereferat werden Ergebnisse und Veranstaltungshinweise in den soziale Medien veröffentlicht. Die Frauenbeauftragte kontaktiert Claudia Strohschein und berichtet anschließend dem Fachbereichsrat.
4. Der Fachbereich reflektiert über Zahlen und dokumentierte Gründe für den Studienabbruch unter der Berücksichtigung von Gendereffekten: Betrifft es alle Geschlechter oder gibt es einen Zusammenhang zur Lehrqualität und zur starken Unterrepräsentanz von Frauen (unter 10%)?

3.3 Personelle Maßnahmen

1. Um den Anteil von Frauen bei Rekrutierung der Lehrkräfte und MTV erhöhen werden bei der Ausschreibung und Suche von Lehrbeauftragten, Gastdozentinnen, Labormitarbeiterinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen über die üblichen Kanäle hinaus Werbung bei weiblicher Fachkreisen wie "IT Frauen Berlin", Soziale Medien (erfahrungsgemäß sind Frauen (inter)aktiver in Twitter, Instagram usw.) gemacht. Der Fachbereichsrat tauscht sich zu bereits vorhandenem Kontakten aus und baut diese weiter aus.
2. Der Fachbereich lädt mind. Einmal im Jahr ein zum fachlichen Talk mit Praktikerinnen, „how to apply for the job“, ggf. mit kleinem Honorar aus dem Gleichstellungsfonds.
3. Akademische Vorsorge / Nachwuchsförderung und Nachhilfe: Zielgruppe weibliche Studierende in 1. 2. 3. Fachsemestern, während der Semesterpause 10-15 Stunden über 5 Tage für ein anspruchsvolles Fach Richtung Vorschau vorbereiten, oder Klausur im 2. Prüfungszeitraum für ein anspruchsvolles Fach vorbereiten / Frauentutorium, von weiblicher SHK betreut.
4. Gründe / Studienabbruch recherchieren / untersuchen, d.h. wir brauchen Statistiken/Zahlen, beim QM

(Qualitäts-Management) untersuchen.

3.4 Zeitraum

Für die Durchführung von Angeboten und Veranstaltungen ist die Umwidmung der Mittel aus dem Gleichstellungsfonds notwendig, daher starten diese Maßnahmen frühestens 2022.

Im Jahr 2023 werden die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen überprüft. Der Fachbereich wird sich im Vorfeld zu Erfolgskriterien verständigen (z.B. Durchlaufzahlen, Evaluationsergebnisse) und Zahlen für die aktualisierte Ist-Analyse rechtzeitig zusammen tragen.