



# Gender-Report

Gleichstellung von Frauen und Männern  
an der Beuth Hochschule für Technik Berlin  
WS 2008/09 bis WS 2010/11

Bericht der zentralen Frauenbeauftragten  
Heidmarie Wüst



BEUTH HOCHSCHULE  
FÜR TECHNIK  
BERLIN

University of Applied Sciences

## Impressum

### Redaktion

Dipl.-Ing. Dipl.-Soz.Arb.(FH) Heidemarie Wüst, zentrale Frauenbeauftragte  
Mitarbeit : Beate Keibel und Sabine Trautner

Beuth Hochschule für Technik Berlin  
Luxemburger Straße 10, 13353 Berlin  
E-Mail: [buero\\_f@beuth-hochschule.de](mailto:buero_f@beuth-hochschule.de)

Daten: Statistisches Bundesamt und Hochschulverwaltung Beuth Hochschule

Layout und grafische Gestaltung: Sabine Trautner, [www.maid-in-berlin.de](http://www.maid-in-berlin.de)  
Druck: Hermann Schlesener KG, Berlin April 2011

Der Gender-Report ist erhältlich im Frauen- und Gleichstellungsbüro,  
Haus Bauwesen, Raum 409 (bis Herbst 2011), ab Herbst 2011: Haus Grashof  
pdf-Datei unter [www.beuth-hochschule.de/frauen](http://www.beuth-hochschule.de/frauen)

# Gender-Report

## Gleichstellung von Frauen und Männern an der Beuth Hochschule für Technik Berlin

**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 des Präsidenten

Die Beuth Hochschule für Technik Berlin<sup>1</sup> ist eine traditionsreiche Hochschule mit einem überwiegend technischen, naturwissenschaftlichen und wirtschaftlichen Studienangebot. Ein innovatives Profil und Praxisnähe zeichnen uns aus.

Mit großem Engagement nutzen wir alle Chancen, um den Anteil der Frauen in Studium und Lehre zu erhöhen. Von den etwa 10.000 Studierenden sind bereits ca. 30% Frauen. Die Stärkung der Kompetenzfelder Gleichstellung und Familienfreundlichkeit bleiben wichtige Aufgaben.

Hochschulverträge, Zielvereinbarungen, eine gendersensible Berufungspolitik, das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ und bundesweite Förderprogramme geben uns dafür den strukturellen Rahmen und die finanziellen Anreize.

Aus dem erfolgreichen Projektverbund Chancengleichheit und dem Mädchen-Technik-Programm der Hochschule ist ein innovatives Zentrum „Gender und Technik“ entstanden.

Ihre Familienfreundlichkeit hat die Beuth Hochschule in einem bundesweiten Best Practice Club „Familie in der Hoch-

schule“ unter Beweis stellen können. Unsere Hochschule hat mit diesen Aktivitäten ein überzeugendes Profil als frauen- und familienfreundliche Hochschule entwickelt. Diese Kompetenzen gilt es in Vielfalt weiter zu stärken.

Das Netz der Frauenbeauftragten engagiert sich erfolgreich darin, Chancengerechtigkeit für Studentinnen, Absolventinnen, Professorinnen, Lehrbeauftragte und Mitarbeiterinnen zu wahren und, wo erforderlich, weiter zu entwickeln.

Als Präsident 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 unterstützen.

Den Frauenbeauftragten an unserer Hochschule möchte ich für ihre engagierte Arbeit herzlichen Dank sagen.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'R. Thümer'.

Prof. Dr. Reinhard Thümer

Präsident der Beuth Hochschule für Technik Berlin

<sup>1</sup> bis 2009 Technische Fachhochschule Berlin

## Inhalt

Vorwort .....	7		
<b>Teil A Studium, Lehre und Forschung</b> .....	<b>8</b>		
1. Gesamtübersicht .....	8	4. Frauenförderpläne der Fachbereiche .....	41
2. Professorinnen .....	10	5. Beratungsarbeit .....	42
3. Neuberufungen .....	13	6. Verhinderung sexueller Diskriminierung .....	43
4. Lehrbeauftragte .....	14	7. Öffentlichkeitsarbeit und Webauftritt .....	44
5. Frauen in der Forschung .....	15	<b>Teil D Ressourcen</b> .....	<b>46</b>
6. Studentinnen .....	16	1. Leistungsorientierte Mittelzuweisung .....	46
6.1 Neumatrikulierte .....	16	2. Zielvereinbarungen .....	46
6.2 Studentinnen .....	20	3. Finanzielles Anreizsystem zur Frauenförderung .....	47
6.3 Ausländische Studentinnen .....	24	<b>Teil E Projekte zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen</b> .....	<b>48</b>
6.4 Absolventinnen .....	26	1. Berliner Chancengleichheitsprogramm .....	48
6.5 Studienabbruchverhalten .....	28	2. Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) .....	49
7. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung .....	30	2.1 Gender in der Lehre .....	50
8. Besetzung von Hochschulgremien .....	32	2.2 Gastprofessur für Gender und Diversity .....	50
<b>Teil B Studieren und Arbeiten mit Kind</b> .....	<b>33</b>	2.3 Qualifizierung und Coaching .....	50
1. Familiengerechte Hochschule .....	33	2.4 Hypatia Programm .....	51
2. Kita und Kindernotfallbetreuung .....	34	2.5 ESF-Projekt „MINT-Fächkräftesicherung für Berlin“ .....	52
3. Hochschul-Elterntreff .....	35	2.6 FrauenFörderkommission (FFK) .....	52
4. Familienzimmer .....	35	3. Mädchen und Technik .....	53
5. Lernprozessbegleitung / Tandem-Projekt .....	36	3.1 Schnupperstudium für Schülerinnen .....	53
<b>Teil C Auftrag der Frauenbeauftragten</b> .....	<b>38</b>	3.2 Info-Tage für Studienanfängerinnen .....	54
1. Die hauptberufliche Frauenbeauftragte .....	38	3.3 Beteiligung am Girls' Day .....	54
2. Rechtliche Grundlagen .....	40	3.4 Werbung „Frauen studieren Technik“ .....	55
3. Plenum der nebenberuflichen Frauenbeauftragten .....	41	<b>Resümee</b> .....	<b>56</b>

## Gleichstellung mit Genderkompetenz

**„Gender ist ein sozioökonomisches und kulturelles Konstrukt, welches Frauen und Männern in bestimmten Zusammenhängen unterschiedliche und ungleiche Rollen, Verantwortlichkeiten, Grenzen, Erwartungen, Möglichkeiten und Bedürfnisse zuschreibt. Gender ist insofern anders als das Geschlecht, welches sich auf die biologischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezieht.“**

Definition des EU-Büros des BMBF, 2006

**Der vorliegende Gender-Report beschreibt die Entwicklung und den Status Quo zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Beuth Hochschule für Technik Berlin. Er zeigt bestehende Unterschiede und Ungleichheiten auf, um Maßnahmen zur Veränderung wirksam einsetzen zu können.**

Heidemarie Wüst, zentrale Frauenbeauftragte

## Vorwort

### Mit Gleichstellung zur Chancengerechtigkeit



Der vorliegende Gender-Report enthält Zahlen und Fakten zur Geschlechterverteilung und zur Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen an der Beuth Hochschule. Der Erhebungszeitraum

WS 2008/09 bis WS 2010/11 schließt an den 7. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten vom April 2009 an.

Es werden Daten zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit sowie 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 Netz der Frauenbeauftragten und der Frauen in den Hochschulgremien gelungen.

Das Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) setzt sich für eine geschlechtersensible Lehre und Hochschulkultur ein. Genderkompetenz wird somit zu einer wichtigen sozialen und qualitätssichernden Schlüsselkompetenz für die Umsetzung von Gleichstellung.

Die Beuth Hochschule wirbt mit ihrer Zukunftsvision „Kompetenzen stärken – Vielfalt leben“. Für die Umsetzung dieser Profilierung wird es notwendig sein, ein exzellentes Gleichstellungskonzept als Qualitätssicherung zu erarbeiten und umzusetzen. Alle AkteurInnen verdienen deshalb Anerkennung und Unterstützung für das zu Leistende.

Der vorgelegte Gender-Report wird durch die Zahlen und Fakten zur Gleichstellung die Akzeptanz für die weiterhin notwendige Frauenförderung an der Beuth Hochschule stärken und noch mehr Kräfte für die Mitwirkung in den Kompetenzbereichen familienfreundliche Hochschule und gendersensible Hochschulkultur gewinnen.

Heidemarie Wüst  
zentrale Frauenbeauftragte

[www.beuth-hochschule.de/frauen](http://www.beuth-hochschule.de/frauen)

## Teil A Studium, Lehre und Forschung

### 1. Gesamtübersicht

An der Beuth Hochschule für Technik Berlin studieren, lehren und arbeiten ca. 13 Tausend Menschen, davon sind ca 3.370 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 2010/11 sind von 10.127 Studierenden 2.940 Frauen. Das sind 29%.

Von 282 Professuren sind 58 mit Frauen besetzt. Das sind für eine technische Hochschule hervorragende 20,6%!

Aus Sicht der Frauenbeauftragten ist das Potential leistungsstarker Frauen damit 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 Förderprogramm „Vorgezogene Nachfolgeberufungen“ aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm genutzt werden.

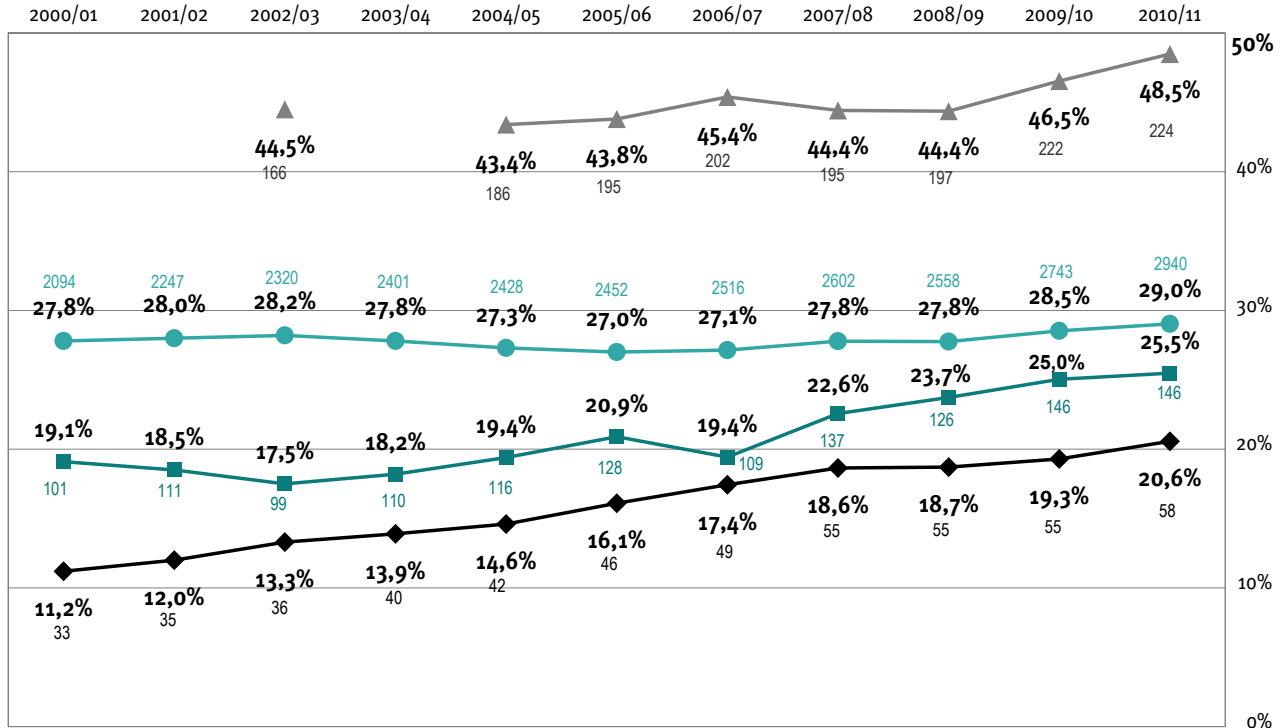
Die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten ist mit 146 relativ konstant und entspricht einem Frauenanteil von 25,5%.

Die Zahl der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV) ist leicht gestiegen. Der prozentuale Anteil beträgt 48,5%.

Deutlich wird jedoch bei der differenzierten Betrachtung, dass Frauen in den höheren Gehaltsstufen immer noch zu wenig vertreten sind, hingegen wesentlich öfter in Teilzeit arbeiten als Männer.



### Frauenanteile in den vier Statusgruppen, WS 2000/01 bis WS 2010/11



Stand 15-03-2011

▲ MTV   
 ● Studentinnen   
 ■ Lehrbeauftragte   
 ◆ Professorinnen  
 absolute Zahlen: Anzahl der Frauen

Quelle: Studienverwaltung und Personalverwaltung Beuth Hochschule,  
 Zahlen MTV (MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung)  
 beziehen sich auf das gesamte Jahr

## 2. Professorinnen

Im Wintersemester 2010/11 lehren an der Beuth Hochschule 58 Professorinnen und 224 Professoren. 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 20,6% heute ist als Erfolg der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule zu bewerten.

Die Unterrepräsentanz von Frauen bleibt jedoch besonders deutlich bei den hoch dotierten Professuren.

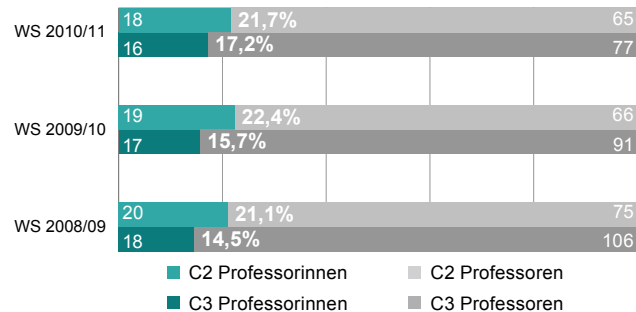
Seit 2005 werden alle Professuren nach der Besoldungsgruppe W2 berufen. Somit ist die C-Besoldung ein auslaufendes Modell. Nach festgelegten Richtlinien kann die Umwandlung von der C- in die W-Besoldung beantragt werden.

Die Übersicht zur Verteilung von Frauen und Männern in W2-Besoldung zeigt, dass Frauen stärker in dieser Besoldungsordnung vertreten sind als ihr gesamter Anteil an den Professuren ausmacht.

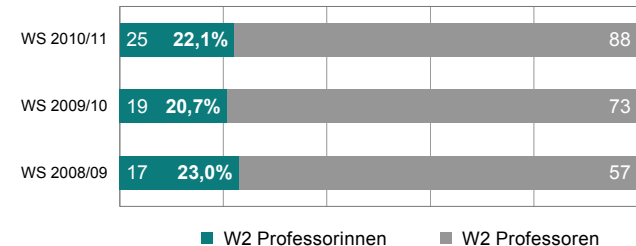
Das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen in der W-Besoldung ist nach vorgeschriebenen Kriterien geregelt.

Belohnt werden insbesondere gute Lehr-Evaluationen, Forschungsarbeit und die Einwerbung von Drittmitteln.

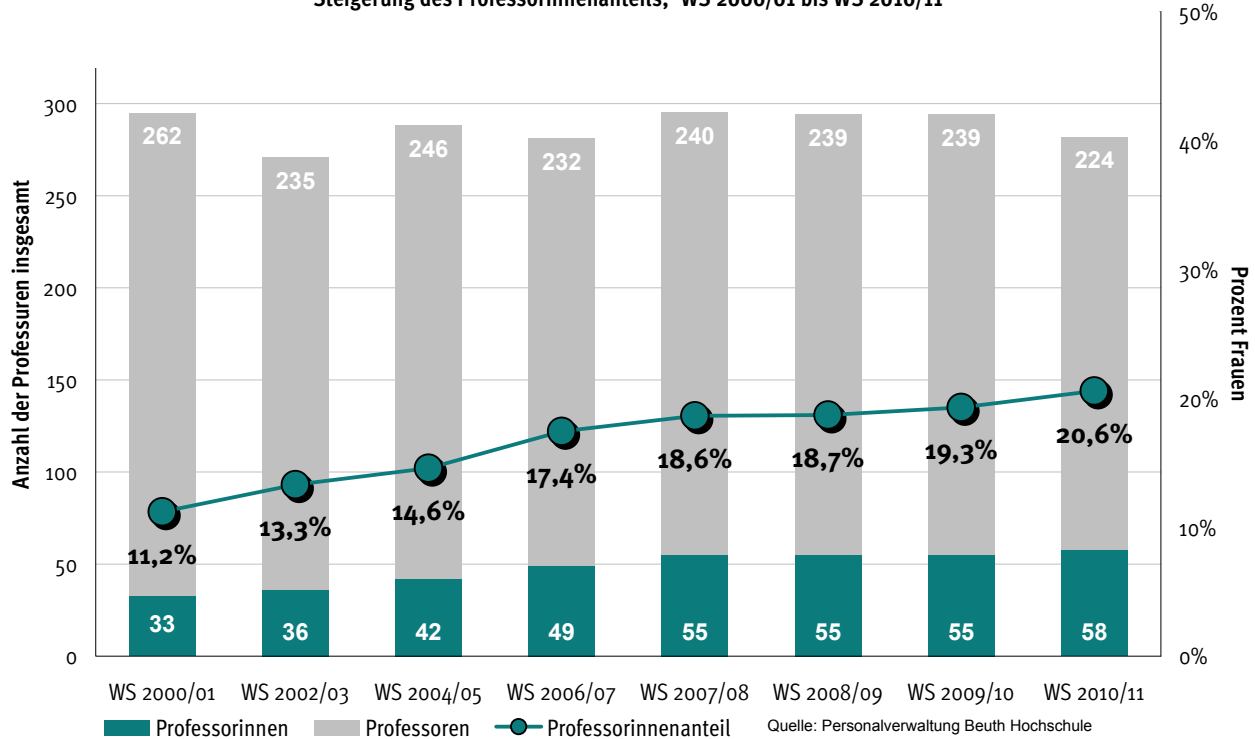
**Verteilung C2-/C3-Professuren WS 2008/09 bis WS 2010/11**



**Verteilung W2-Professuren WS 2008/09 bis WS 2010/11**



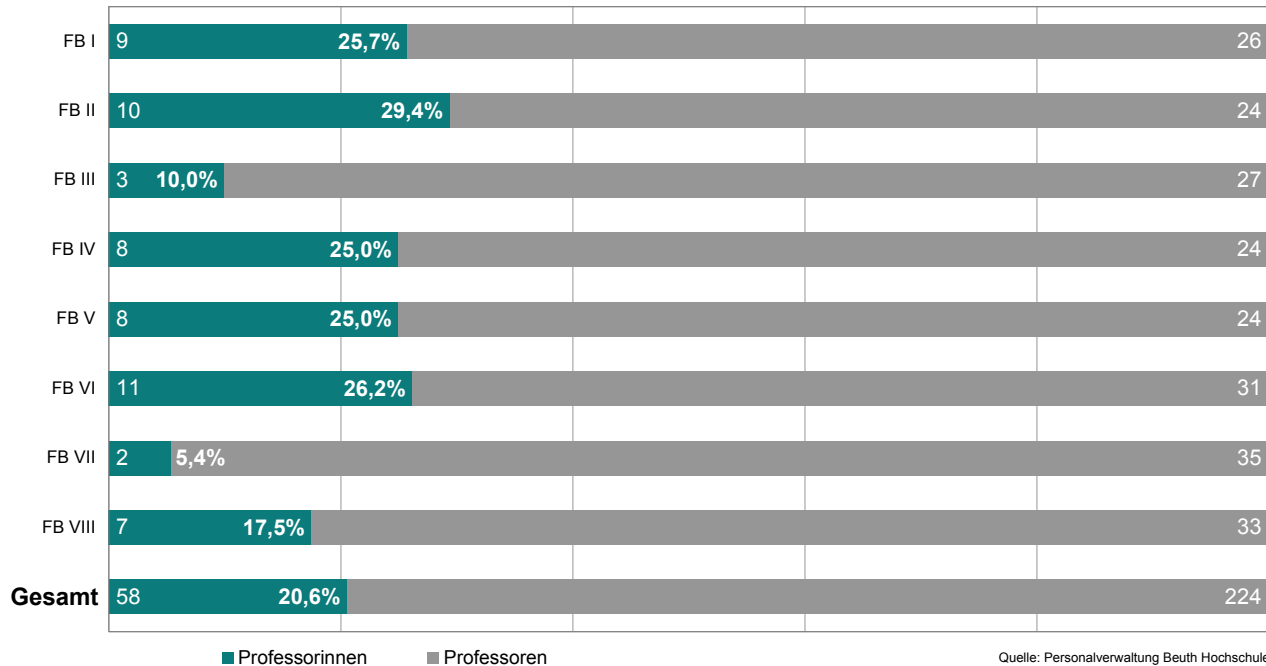
### Steigerung des Professorinnenanteils, WS 2000/01 bis WS 2010/11



Für diese Statistik wurden nur die kapazitätswirksam besetzten Professuren mit Stichtag 01.10.2010 berücksichtigt (gerundet). Die Anteile von Professorinnen schwanken

zwischen den Fachbereichen erheblich. Im FB VII Elektrotechnik und Feinwerktechnik sind 2 von 37 Professuren mit Frauen besetzt, das sind nur 5,4%.

Anteil der Professorinnen an den Fachbereichen im WS 2010/11



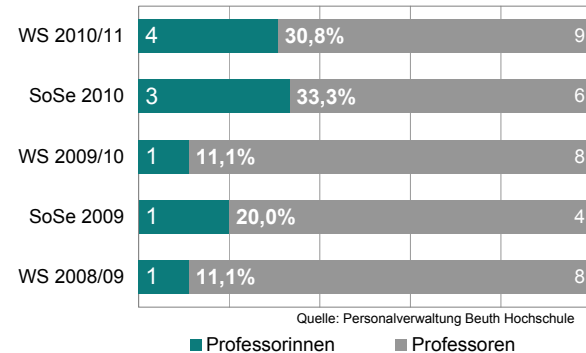
### 3. Neuberufungen

Im Studienjahr 2010 wurden sieben Professorinnen gegenüber zwei im Jahr 2009 neu berufen. Trotzdem ist die Zahl der Neuberufungen von Frauen im Berichtszeitraum weiterhin zu gering. Auch mit Hilfe der Professorinnenprogramme des Landes Berlin und des Bundes ist es nicht gelungen, genug geeignete Bewerberinnen motivierend anzusprechen und potentielle Kandidatinnen im Bewerbungsverfahren angemessen zu begleiten.

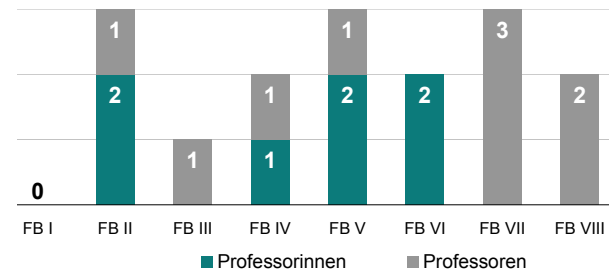
Die Datenbank FemConsult ([www.femconsult.de](http://www.femconsult.de)) stellt Hochschulen ein wirkungsvolles Instrument zur Gewinnung von Expertinnen und Wissenschaftlerinnen zur Verfügung. Leider sind Kandidatinnen für eine Fachhochschulprofessur, also mit ausreichender Praxiserfahrung, noch nicht ausreichend vertreten. Somit ist die gezielte Suche weiter zu entwickeln.

Die Nutzung bestehender Förderprogramme des Landes Berlin für vorgezogene Nachfolgeberufungen sollte angesichts anstehender Pensionierungen besser genutzt werden. Bis 2013 werden an der Beuth Hochschule 32 Professoren und 5 Professorinnen in den Ruhestand gehen. Wenn die Neuberufung in Nachfolge eines Mannes an eine Frau geht, kann auf Antrag eine zweijährige Förderung erfolgen.

Neuberufungen WS 2008/09 bis WS 2010/11



Neuberufungen in den Fachbereichen im Studienjahr 2010



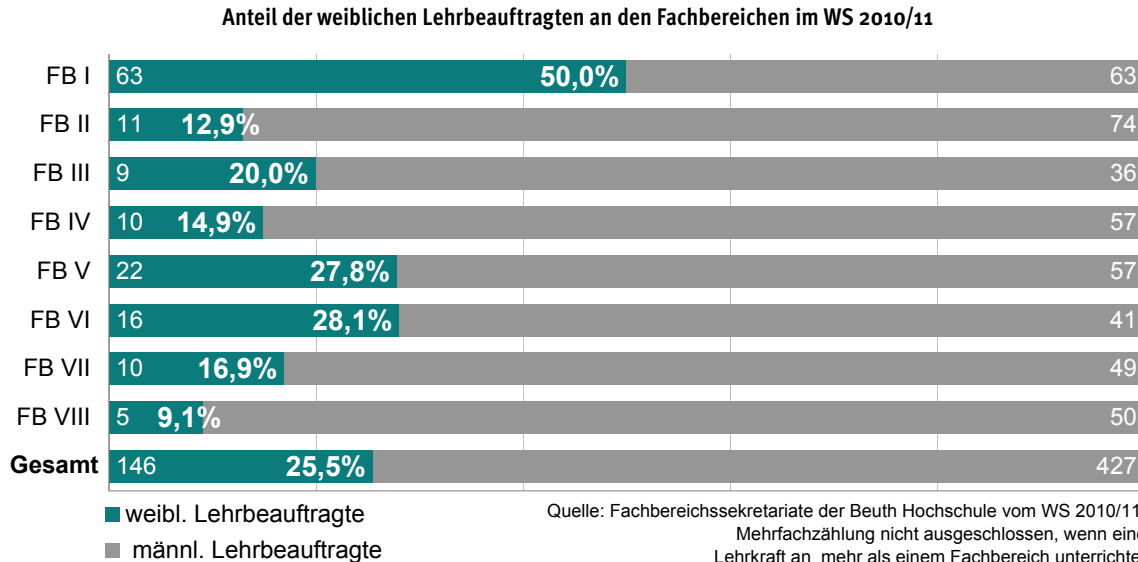
#### 4. Lehrbeauftragte

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

Zwischen den Fachbereichen bestehen große Unterschiede. Die Anteile der Frauen schwanken zwischen 9,1% im FB VIII und 50% im FB I.

Die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten ist mit 146 relativ konstant und entspricht einem Frauenanteil von 25,5%.

In die Entwicklung der Curricula und der Studiengänge sind Lehrbeauftragte leider oft zu wenig eingebunden.



## 5. Frauen in der Forschung

Die angewandte Forschung hat an den Fachhochschulen einen großen Stellenwert. An der Beuth Hochschule haben sich die Projekte „Forschungsassistenz“, „ExzellenzTandem“ sowie das interdisziplinäre Projekt BAER erfolgreich etabliert.

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

Zum Wintersemester 2009/10 waren von 20 Forschungsassistenz-Stellen acht mit Frauen besetzt (40%).

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 Weibervirtschaft.

Im Forschungsbericht 2008/09 haben an der Präsentation der 41 Forschungsprojekte insgesamt 18 Autorinnen und 61

Autoren mitgewirkt; dies entspricht einem Frauenanteil von 22,8% 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](http://www.afg-berliner-hochschulen.de).



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

Prof. Dr.-Ing. Eva-Maria Dombrowski, forschungsstarke Professorin und eine der Leiterinnen des Gender- und Technik-Zentrums

## 6. Studentinnen

### 6.1 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 2010/11 hat die Beuth Hochschule 10.127 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 2010/11 wurden 748 Frauen und 1508 Männer immatrikuliert. Somit ist der prozentuale Anteil von Frauen bei den Neuimmatrikulierten auf 33,2% gestiegen.

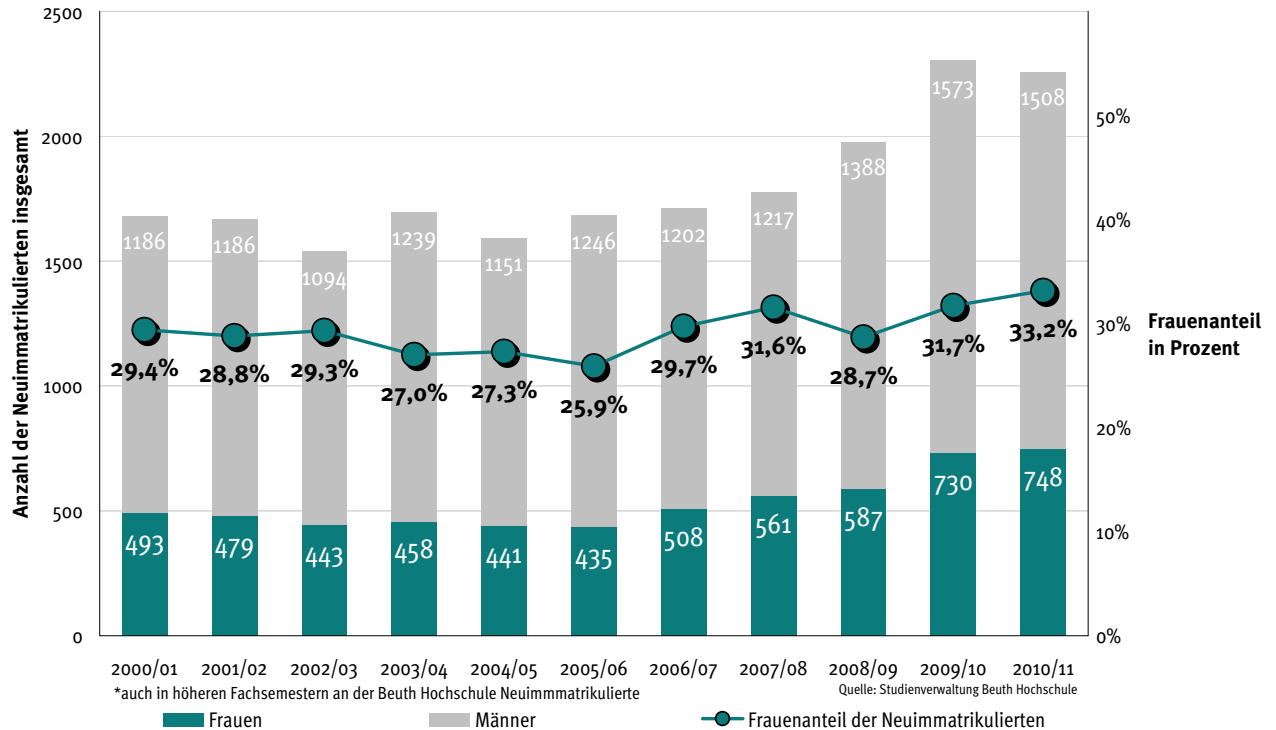
Davon haben sich zum WS 2010/11 in Bachelorstudiengänge immatrikuliert: 536 Frauen und 1.084 Männer. In Masterstudiengänge wurden 177 Frauen und 361 Männer immatrikuliert. Der Frauenanteil bei den Erstsemester Bachelorstudiengängen (33,1%) ist fast gleich hoch wie bei den Masterstudiengängen (32,9%).



Info-Stand F-Büro zur Erstsemestereinführung



### Frauenanteile der Neumatrikulierten, WS 2000/01 bis WS 2010/11\*



## 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 der FB II, VII und VIII ist sehr bedenklich.

Um den Frauenanteil zu erhöhen, werden bereits Maßnahmen zu gendergerechter Lehre und Didaktik erprobt. Die Initiativen des Gender- und Technik-Zentrums (GuTZ) werden dazu weiter ausgebaut.

### Erstsemester-Studentinnen in den Fachbereichen

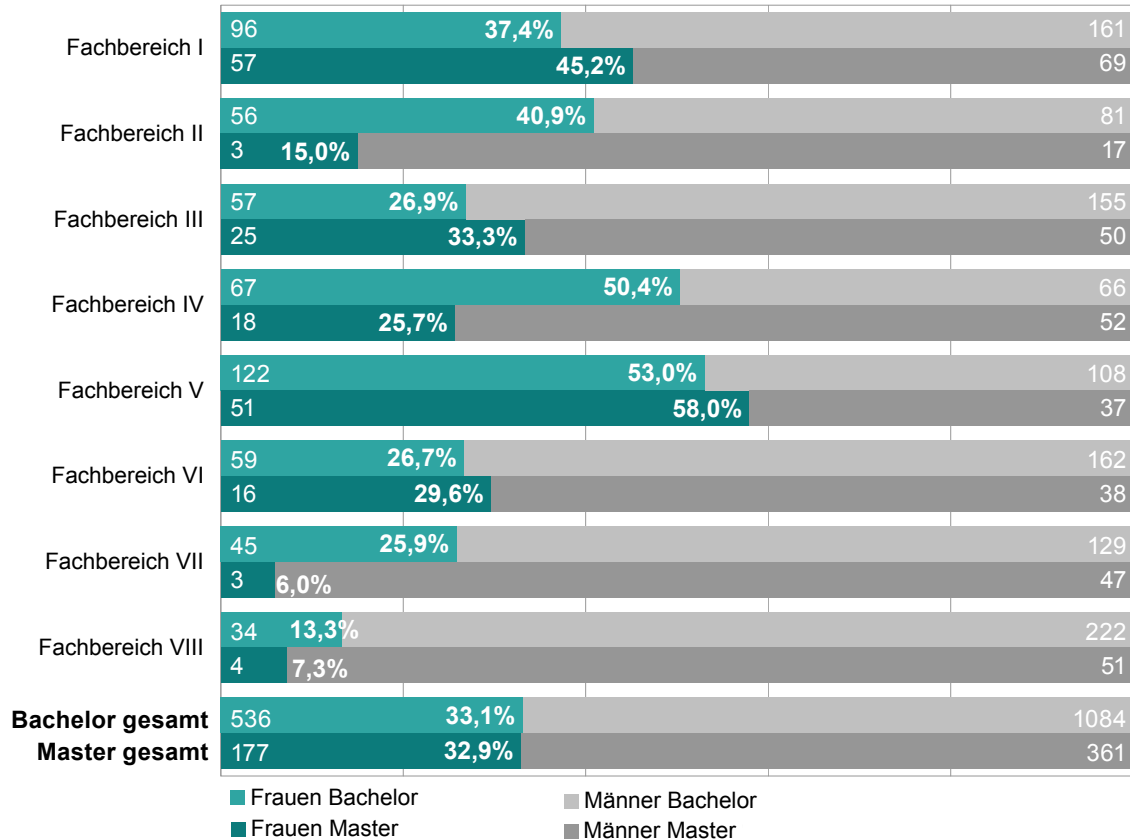
Der Anteil der Erstsemester-Studentinnen in den Fachbereichen bewegt sich beim Master zwischen 6% im FB VII (Elektrotechnik und Feinwerktechnik) und 58% im FB V (Life Sciences and Technology). Beim Bachelor liegen die Werte zwischen 13,3% im FB VIII (Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik) und 53% im FB V (Life Sciences and Technology).

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. Mit spezifischen Genderprojekten soll erreicht werden, dass auch Männer in diesen Studienfächern weiterhin gut vertreten bleiben.

Der Fachbereich VII (Elektrotechnik und Feinwerktechnik) ist wie der FB VIII (Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik) traditionell eine starke Männerdomäne. Deshalb werden hier besondere Anstrengungen unternommen, um dies zu ändern.

In 27 auslaufenden Diplom-Studiengängen studieren zum WS 2010/11 noch 150 Männer und 45 Frauen (23,1%).

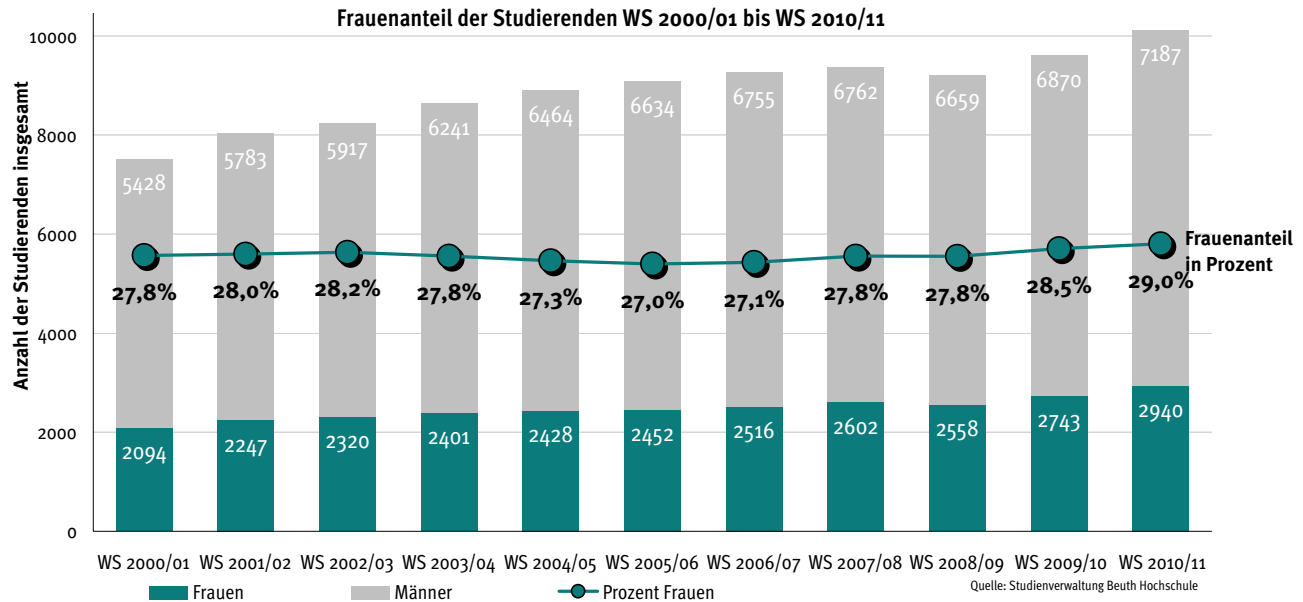
Frauenanteil der Neulmmatrikulierten in den einzelnen Fachbereichen  
nach angestrebtem Abschluss (Bachelor/Master) im WS 2010/11



## 6.2 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, mehr Wettbewerb und kurze Studienzeiten durch ein zwei-stufiges System von Studienabschlüssen.

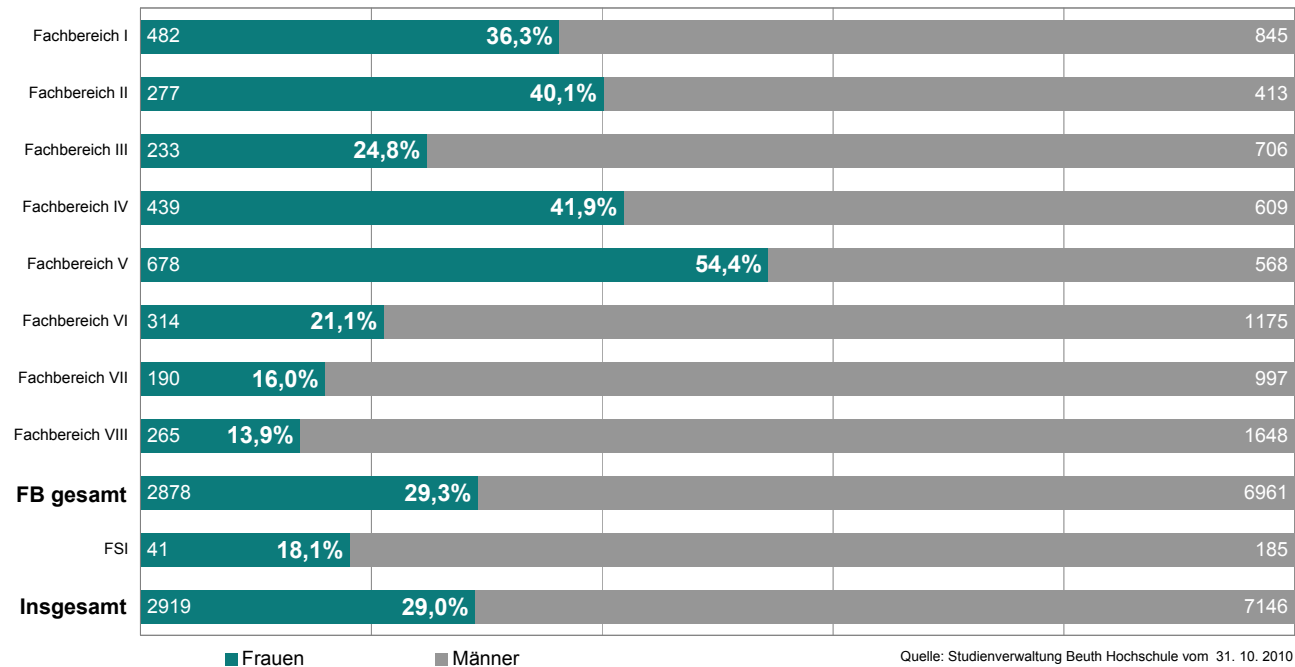
Die Studierenden beklagen jedoch auch Nachteile wie die stärkere Verschulung und den zunehmenden Zeitdruck. Insbesondere Studierende mit Kind und Studierende in Finanznöten finden kaum noch Zeit, die Erziehungs- und/oder Pflegezeiten bzw. Arbeitszeiten zu leisten.



Von allen Studierenden waren im Jahre 1991 20,3% Frauen, und 2011 sind es 29,0%. Das bedeutet eine erfreuliche Steigerung um 8,7%.

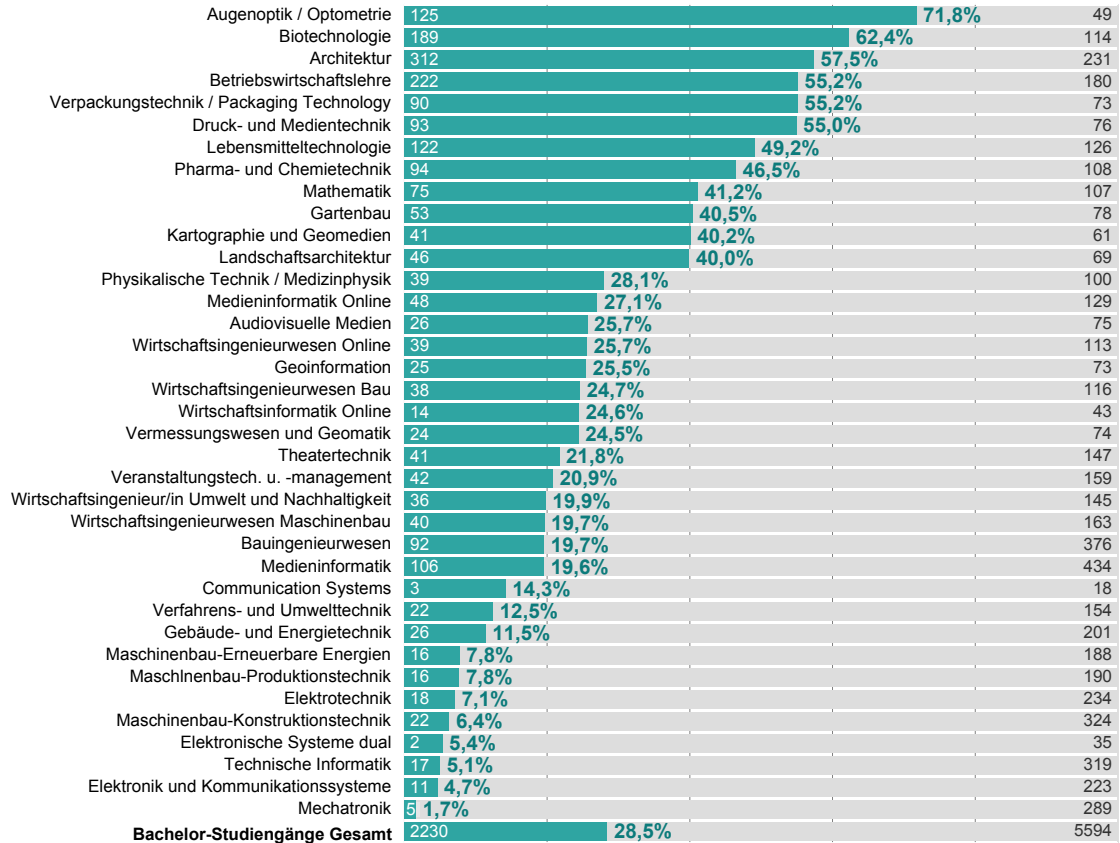
Sehr unterschiedlich ist nach wie vor die Verteilung der Studentinnen auf die Fachbereiche.

Studentinnen in den Fachbereichen und FSI im WS 2010/11



Quelle: Studienverwaltung Beuth Hochschule vom 31. 10. 2010

### Frauenanteile in den Bachelor-Studiengängen, WS 2010/11

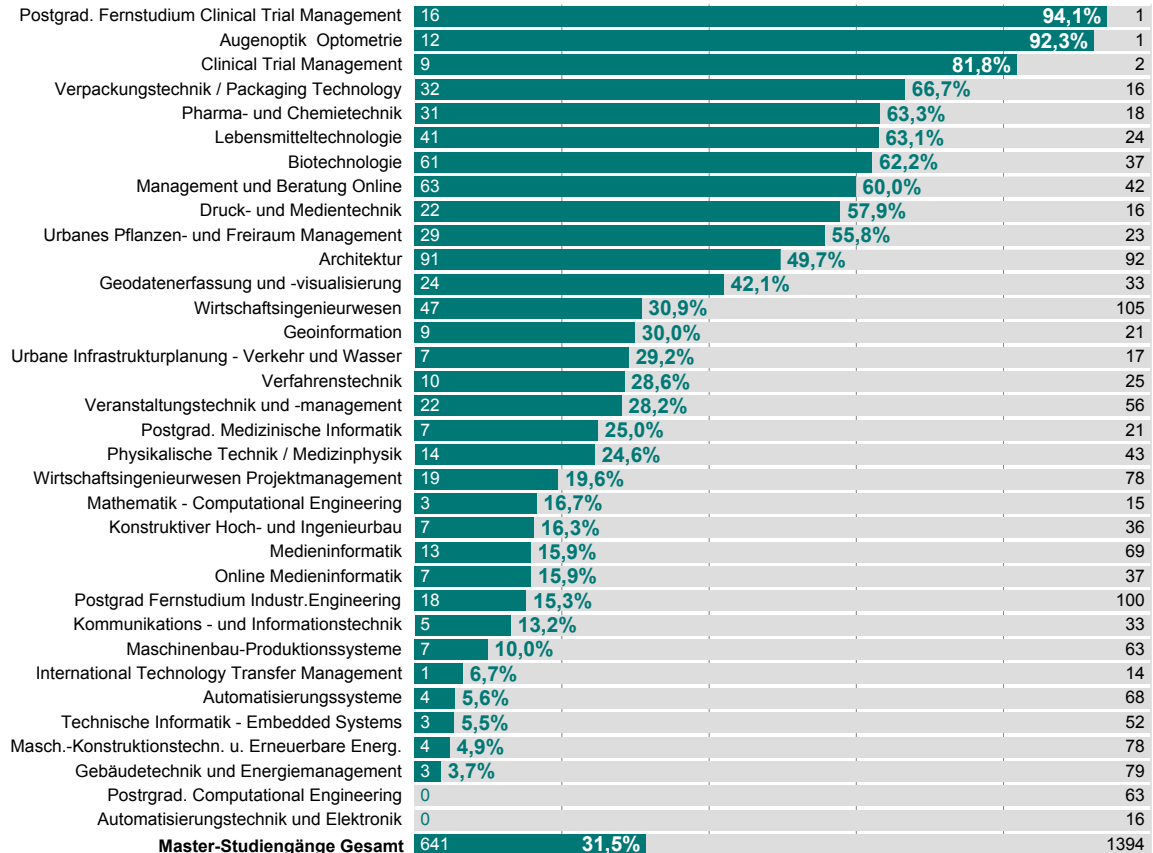


Zahlen links: Anzahl der Frauen, Zahlen rechts: Anzahl der Männer im Studiengang

■ Frauenanteil in Prozent

Quelle: Studienverwaltung Beuth Hochschule vom 31. 10. 2010

### Frauenanteile in den Master-Studiengängen, WS 2010/11



Zahlen links: Anzahl der Frauen, Zahlen rechts: Anzahl der Männer im Studiengang  
 ■ Frauenanteil in Prozent  
 Quelle: Studienverwaltung Beuth Hochschule vom 31. 10. 2010

### 6.3 Ausländische Studentinnen

Mindestens 23 % 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. Die prozentualen Angaben beruhen auf der aktuellen freiwilligen Befragung der Erstsemester-Studierenden.

Die 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks gibt bei ähnlichen Kriterien ca. 11 % Studierende mit Migrationshintergrund deutschlandweit an.

Zur Zeit sind Studierende aus 90 Staaten an der Beuth Hochschule eingeschrieben. Die am häufigsten vertretenen Herkunftsländer der ausländischen Studierenden sind China, Kamerun, Marokko, Indonesien und zunehmend osteuropäische Länder.

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.

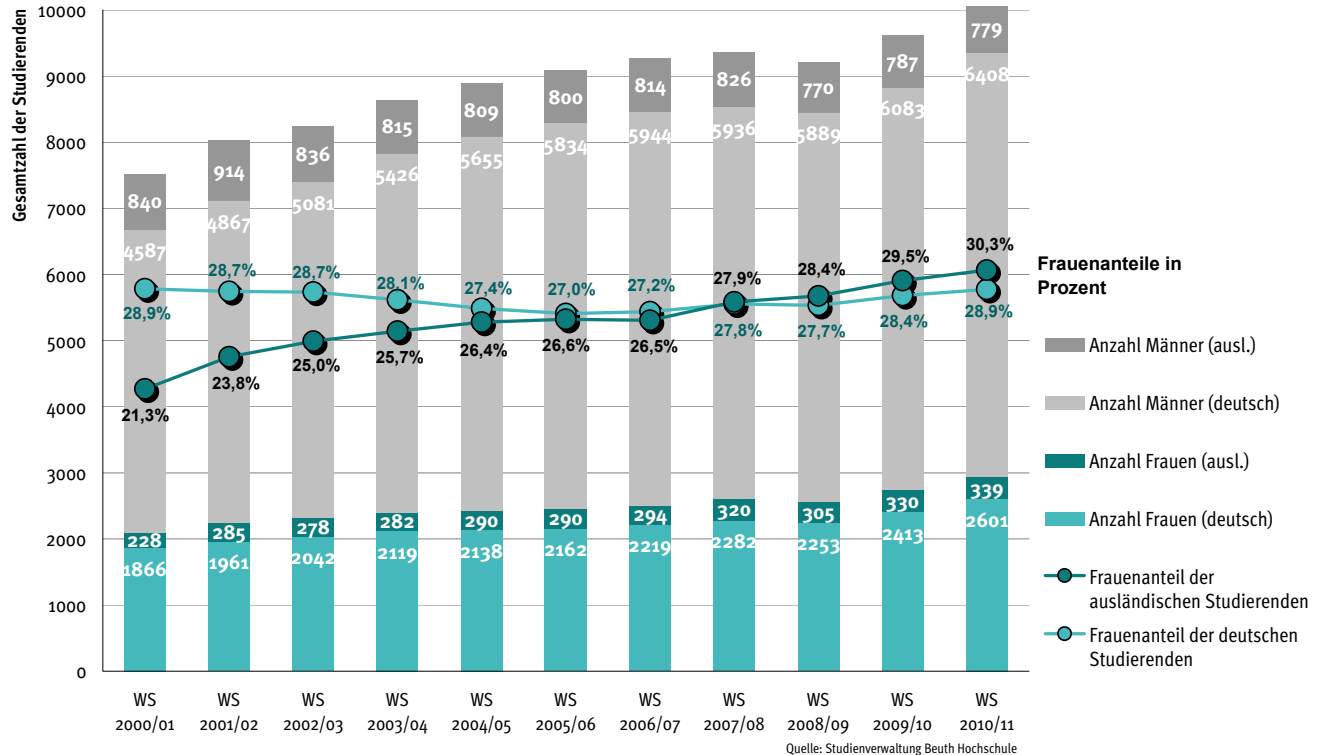
Zum WS 2010/11 sind 10.027 Studierende an der Beuth Hochschule für Technik immatrikuliert, davon gelten für die statistische Erhebung 1.118 als Ausländerinnen und Ausländer, also 11 %.

Der Frauenanteil aller Studierenden liegt im WS 2010/11 bei 29 %, davon sind 11,5 % Ausländerinnen. Von den 2.940 Studentinnen zum WS 2010/11 kamen 339 Studentinnen aus dem Ausland. Diese Zahl ist in den letzten Jahren um 50 % gestiegen.

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 attraktiv für potenzielle Studienanfängerinnen und -anfänger mit Migrationshintergrund werden kann.



### Vergleich der Frauenanteile bei deutschen und ausländischen Studierenden, WS 2000/01 bis WS 2010/11



## 6.4 Absolventinnen

Deutlich erkennbar ist ein Rückgang der Anzahl der Absolventinnen und Absolventen bis zum Herbst 2010. Dieser Rückgang wird primär zurückgeführt auf Effekte beim Start der Bachelor-Master-Studiengänge. Trotz der Anstrengungen der Hochschule, die Studierenden gut zu betreuen, scheint sich die Studiendauer in den Bachelor-Studiengängen zu verlängern.

Gründe dafür könnten sein: die zunehmenden Familienverpflichtungen sowie die lebenssichernde Berufstätigkeit der Studierenden. Aber auch die problematische Raumsituation und Defizite in der Lehre und Betreuung könnten Gründe für ein verlängertes Studium oder gar für einen Studienabbruch sein.

### Betreuungsverhältnis

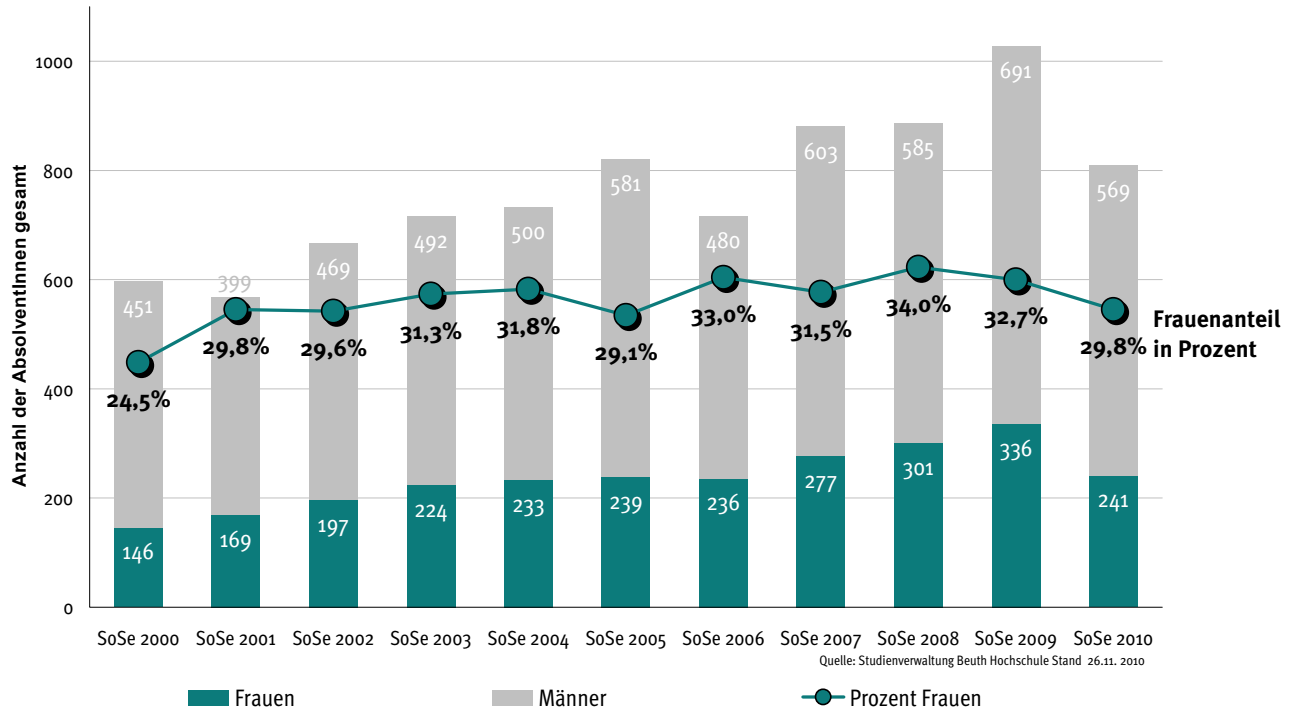
Das Bundesamt für Statistik hat für das Jahr 2008 erhoben, dass die Betreuungsrelation (Studierende je Lehrkraft) in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften an Universitäten 14,7 und an Fachhochschulen 25,3 betrug.

An der Beuth Hochschule betreut eine Professorin bzw. ein Professor durchschnittlich 34 Studierende. Wenn die Stunden der 573 Lehrbeauftragten mit eingerechnet werden, ergibt sich pro Lehrkraft ein wesentlich besseres Betreuungsverhältnis als an den meisten anderen Hochschulen.

Konkret sieht das Betreuungsverhältnis Studierende je ProfessorIn an den Fachbereichen folgendermaßen aus:

	<b>Fachbereich</b>	<b>Studierende je Professur</b>
I	Wirtschafts- u. Gesellschaftswissenschaften	37,9
II	Mathematik - Physik - Chemie	20,3
III	Bauingenieur- u. Geoinformationswesen	31,3
IV	Architektur und Gebäudetechnik	32,8
V	Life Sciences and Technology	38,9
VI	Informatik und Medien	35,5
VII	Elektrotechnik u. Feinwerktechnik	32,1
VIII	Maschinenbau, Verfahrens- u. Umwelttechnik	47,8
	<b>Durchschnitt</b>	<b>34,9</b>

### Absolventinnen SoSe 2000 bis SoSe 2010



## 6.5 Studienabbruchverhalten

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.

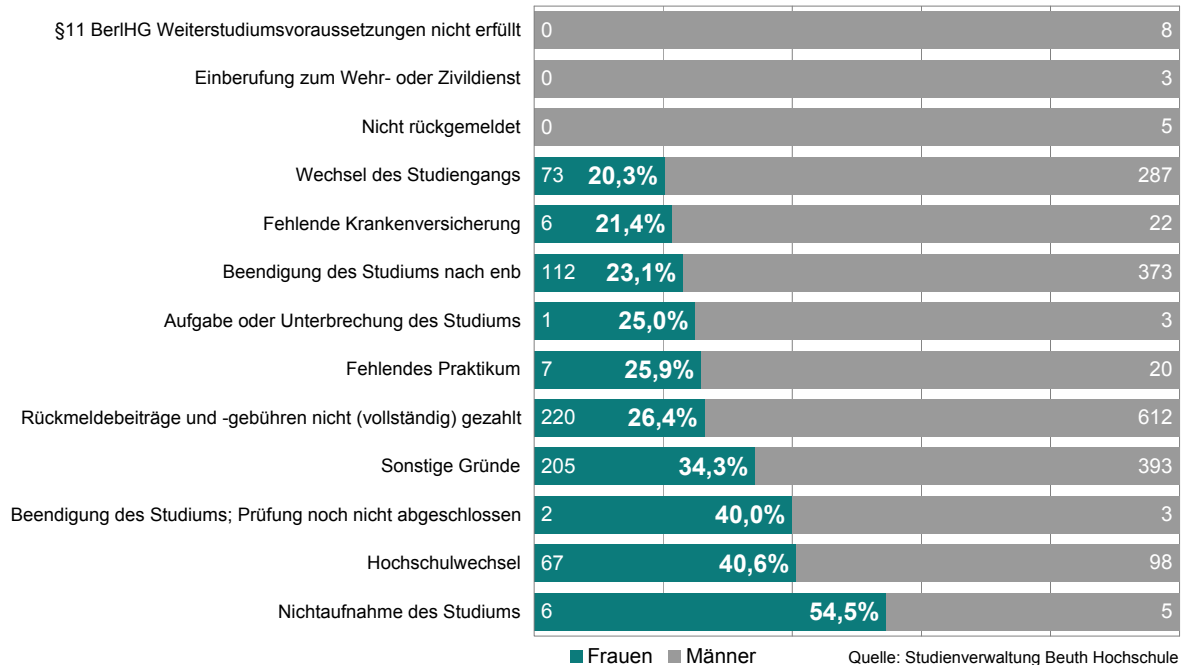
Die Daten der Studienverwaltung und die Erfahrungen aus der Beratungsarbeit der Frauenbeauftragten lassen vermuten, dass Frauen vor allem dann das Studium oder die Hochschule wechseln, wenn sie keine ausreichende Vernetzung bzw. Unterstützung in schwierigen Phasen des Studiums erfahren. Zunehmend wird den Studentinnen deshalb 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 Möglichkeit einer flexibleren und evtl. teilzeitorientierten Gestaltung des Studiums könnte die Abbruchquote verringern helfen.

Die künftigen Studien- und Prüfungsordnungen werden die Rahmenbedingungen dafür verbessern.

### Exmatrikulationsgründe von Studierenden der Beuth Hochschule, WS 2008/09 bis SoSe 2010



## 7. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Auch wenn diese wichtige Gruppe der Hochschulangehörigen offiziell noch immer „Sonstige Mitarbeiter“ genannt wird, wird im Bericht die Bezeichnung „MTV“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung verwendet.

An der Beuth Hochschule arbeiten 2010 (Stichtag: 01.12.2010) insgesamt 462 Personen in Technik und Verwaltung sowie in befristeten Drittmittelprojekten, 224 Frauen und 238 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 48,5% .

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.

Ein zentrales Anliegen ist ein hoher Anteil von Frauen in Entscheidungspositionen. Deshalb sind Gleichstellungsgrundsätze auch in der Personalentwicklung anzuwenden.

An der Beuth Hochschule setzt sich das Präsidium derzeit aus zwei Männern und zwei Frauen zusammen. Dies ist für eine technische Hochschule ein sehr hoher Anteil von 50%.

Von den acht Fachbereichen stehen zurzeit zwei unter Leitung von Dekaninnen, das ist ein Frauenanteil von 25%.

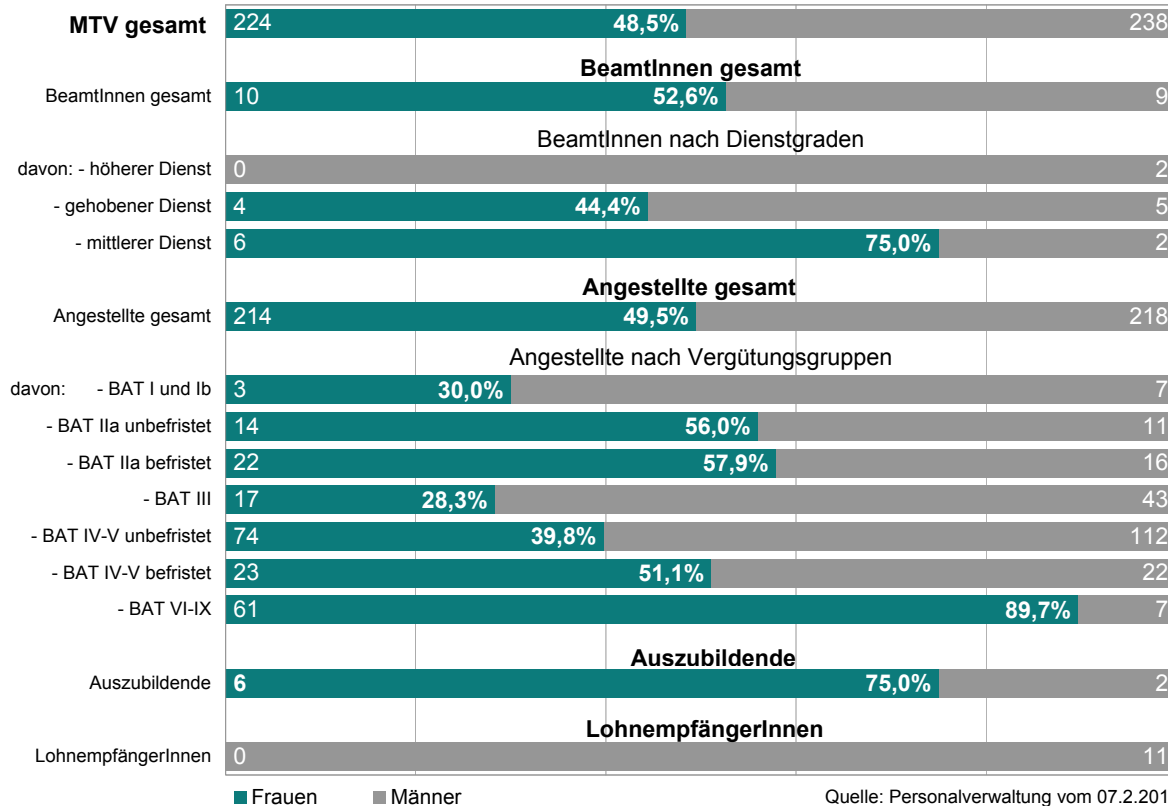
Von den drei Hochschulabteilungen wird einer von einer Frau geleitet. Auf der mittleren Leitungsebene ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern fast ausgeglichen.

Inzwischen umfasst die Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung fast 50%. Bei den Angestellten mit den niedrigen Eingruppierungen (BAT VI-IX) sind sie jedoch weit überdurchschnittlich vertreten: mit 89,7%.

### **Tarifvertrag der Länder (TVL) seit 01.01. 2011**

Seit dem 01.01.2011 gilt für alle Angestellten der Hochschule der Tarifvertrag der Länder (TVL). Alle Kolleginnen und Kollegen werden vom Bundes-Angestellten-Tarif (BAT) in den TVL unter Wahrung ihrer Besitzstände übergeleitet. Alle Neueinstellungen werden nach den Regelungen des TVL vorgenommen.

### MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung 2011



## 8. Besetzung von Hochschulgremien

Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Hochschulgremien im Dezember 2010:

Hochschulleitung: 2 Frauen, 2 Männer (50%)

Fachbereichsleitungen: 2 Frauen, 6 Männer (25%)

Kuratorium: 3 Frauen und 5 Männer (37,5%)

Akademischer Senat (AS): 7 Frauen und 12 Männer (37%)

Akademische Versammlung: 15 Frauen und 40 Männer (27%)

Frauen aller Statusgruppen sind in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule 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.

### Frauenrat

Der Frauenrat ist ein Gremium der Beuth Hochschule. Er ist für die Wahl der hauptberuflichen Frauenbeauftragten 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 2010 wurde der Frauenrat erneut für eine zweijährige Amtszeit gewählt.

Weitere Informationen unter [www.beuth-hochschule.de/frauenrat](http://www.beuth-hochschule.de/frauenrat)



## Teil B Studieren und Arbeiten mit Kind

### 1. Familiengerechte Hochschule

Im März 2010 bilanzierten das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE), die Bosch-Stiftung und ein Bundesministerium sowie die 8 ausgezeichneten Hochschulen das Projekt „Familie in der Hochschule“.

Die Beuth Hochschule hat mit dem Projekt „Familienorientierte Gestaltung von Studiengängen“ und dem Pilotprojekt „Eltern-Hilfsfonds“ im Best Practice Club der bundesweiten Initiative zwei Jahre erfolgreich mitgearbeitet.

Die innovativen Ideen zur Umsetzung der Projektziele wurden für die Neufassung der Rahmenordnungen für Studium und Lehre und für strukturelle Verbesserungen zum Familienservice genutzt.

Ziele sind die weitgehende Flexibilisierung von Studienbedingungen und die Öffnung der Angebote im Online-Studium für die studierenden Eltern im Präsenzstudium.

Für Erstsemester werden bereits seit Oktober 2009 Online-Brückenkurse in Mathematik und Informatik angeboten.

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](http://www.beuth-hochschule.de/frauen)



Service Familiengerechte Hochschule  
[projekt.beuth-hochschule.de/familie](http://projekt.beuth-hochschule.de/familie)

Weitere Informationen ■ [projekt.beuth-hochschule.de/familie](http://projekt.beuth-hochschule.de/familie)  
■ [www.beuth-hochschule.de/mit-kind](http://www.beuth-hochschule.de/mit-kind)

## Familienbüro

Das Durchschnittsalter der Studierenden an der Beuth Hochschule im WS 2010/2011 ist mit 26,2 Jahren relativ hoch. Demzufolge ist auch der Anteil studierender Eltern mit ca. 18% überdurchschnittlich hoch.

Der Hochschule sind die Betreuung und Beratung von Studierenden mit Familienverpflichtungen sehr wichtig, auch um die Studienabbruchquote deutlich zu verringern.

Deshalb wurde im April 2011 im Frauen- und Gleichstellungsbüro ein Familienbüro eingerichtet (Tel. 4504 2993, E-Mail: [familie@beuth-hochschule.de](mailto:familie@beuth-hochschule.de)). Studierende und Beschäftigte der Hochschule erhalten hier Hilfsangebote für die Vereinbarkeit von Kindererziehung mit Studium bzw. Arbeit.

Eltern werden gemäß der Frauenförderrichtlinien beraten, um Probleme bei der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft regeln zu können.



## Berliner Hochschulnetzwerk „Familienservice“

Zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf gründete sich im Sommer 2010 ein Netzwerk „Familienservice“. Die Beratenden der Familienbüros der Berliner Universitäten, in den Fachhochschulen, Forschungsinstituten und im Studentenwerk Berlin tauschen ihre Erfahrungen aus und prüfen die mögliche Übertragung von bereits bestehenden familienfreundlichen Konzepten wie flexibler Kinder- notbetreuung oder Mentoring. Das Netzwerk dient auch der Kooperation zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

### 2. Kita und Kindertotfallbetreuung

Die Kita des Studentenwerks in Campusnähe bietet Platz für 40 Kinder. Der Platzbedarf und die Notwendigkeit einer flexibleren Öffnungszeit sind wesentlich größer als das Angebot.

Um kurzfristige Notfallhilfe bei der Betreuung von Kindern von Hochschulangehörigen zu leisten, bietet die Beuth Hochschule eine Kindertotfallbetreuung an. Dieser Service wird von der pme Familienservice GmbH durchgeführt und aus Fördergeldern bzw. Finanzmitteln der Christian-Peter-Beuth-Gesellschaft finanziert.

### 3. Hochschul-Elterntreff

Ein Vernetzungsangebot für studierende Eltern ist der Hochschul-Elterntreff. Dieses Angebot soll in Kürze wieder zur Verfügung stehen. Schwangere Studentinnen und Studierende mit Kind erhalten persönliche Beratung und können andere studierende Eltern treffen. Die Vernetzung von studierenden Eltern ist wichtig, um die Kommunikation und gegenseitige Unterstützung zu fördern.

### 4. Familienzimmer

Aus Mitteln des Projektes „Familie in der Hochschule“ wurden zwei Familienzimmer eingerichtet: Raum B 12 im Haus Gauß und – während der Bauphase im Haus Grashof – im Raum D 403 im Haus Bauwesen. Beide Räume werden vom Familienbüro gemanagt. Dort bekommen studierende Eltern und Beschäftigte der Beuth Hochschule vor der ersten Nutzung eine Schlüsselberechtigung.

In den Familienzimmern kann auch die Kindernotfallbetreuung stattfinden. Deshalb ist die Einrichtung komplett auf die Versorgung und Betreuung von Kleinkindern ausgerichtet: ein Sessel zum Stillen, Wickelkommode, Laufgitter und Reisebett, Kühlschranks und Mikrowelle zum Aufbereiten von Baby-Nahrung und Kinderspielzeug für verschiedene Altersgruppen stehen zur Verfügung. Dankbar wurden zusätzliche Spenden von Beschäftigten der Beuth Hochschule angenommen.



Studentin mit Baby im Familienzimmer

## 5. 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 für Technik Berlin hat für dieses Problem eine wirksame Lösung: Studierende mit Nachwuchs bekommen Hilfe von anderen Studierenden ohne Kind. 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. Diese Tandems arbeiten mit einem Werkvertrag für die Mentorin bzw. den Mentor.

Im Rahmen des Projektes „Familie in der Hochschule“ bildeten sich im Wintersemester 2009/10 insgesamt 24 Tandems. Davon waren 14 Frauen-Tandems, 7 Männer-Tandems und 3 gemischt besetzte Tandems.

Erstaunlich war die große Zahl der Männer-Väter-Teams. Offenkundig sind zunehmend auch Väter in die Verantwortlichkeit der Kinderbetreuung eingebunden.

Der Modellversuch Tandemprojekt, der im Rahmen des Projekts „Familie in der Hochschule“ gefördert wurde, ist sehr gut akzeptiert worden. Das Projekt wirkt nachgewiesenermaßen einer Studienzeitverlängerung bzw. einem Studienabbruch entgegen.

Aufgrund großer Nachfrage wird das Tandemprojekt mit Fördermitteln aus dem Berliner Masterplan „Ausbildungsoffensive“ im Jahr 2011 weiter geführt.



## Studium generale „Mentoring im Tandem“

In veränderter Form führt die Beuth Hochschule seit 2010 das Tandem-Projekt auch als Studienfach im Allgemeinwissen-schaftlichen Bereich des FB I „Mentoring im Tandem“ zum Erwerb sozialer Kompetenzen durch. Die MentorInnen erhalten dafür 2,5 Credit Points.

Ein weiteres Plus: Die Aufmerksamkeit füreinander und die Anerkennung der Leistung studierender Eltern sind gestiegen.

Dieses Angebot haben bislang 23 Tandem-Paare genutzt: 14 Studierende mit einem Kind, 7 mit zwei Kindern und zwei Schwangere wurden von einer Mentorin bzw. einem Mentor betreut. Die meisten von ihnen studieren in den Fachbereichen I, II und IV.



Die Initiatorinnen des Tandem-Projektes (von links):  
Prof. Dr. Burghilde Wieneke-Toutaoui, Prof. Dr. Barbara Buschmann,  
Dr. Marita Ripke, Beate Keibel und Heidemarie Wüst

## Teil C Auftrag der Frauenbeauftragten

### 1. Die hauptberufliche Frauenbeauftragte

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.

Grundlage der Arbeit der zentralen und der nebenberuflichen Frauenbeauftragten in den Fachbereichen sind insbesondere das Berliner Hochschulgesetz, die Frauenförderrichtlinien der Hochschule sowie die Frauenförderpläne und Zielvereinbarungen der Fachbereiche sowie das Landesgleichstellungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

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. Die Frauenbeauftragten leisten dabei gemeinsam mit den Projekten zur Stärkung der Chancengleichheit wichtige Unterstützung.

Frauenspezifische Informationsmaterialien, Handbücher, Gesetze, Fachbücher und -zeitschriften, die im Büro F zusammengetragen wurden, können 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.

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.

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.

**Frauenbeauftragte**  
an der Beuth Hochschule für Technik  
[www.beuth-hochschule.de/frauen](http://www.beuth-hochschule.de/frauen)

Interessenvertretung  
Beratung  
Informationen  
Chancengerechtigkeit  
Zielvereinbarungen  
Frauenförderpläne  
Gegen sexuelle Belästigung und Gewalt  
Studium mit Kind  
Vernetzung  
Seminare Projekte

**Gleichstellung**

**Zentrale Frauenbeauftragte**  
Dipl.-Ing. Heidemarie Wüst  
Tel.: (030) 45 04 - 23 93  
E-Mail: [wuest@beuth-hochschule.de](mailto:wuest@beuth-hochschule.de)

**Frauen- und Gleichstellungsbüro**  
Hilke Grasehof, Raum 107  
Susanne Kähler M.A.,  
Sibylle Trautner  
Tel.: (030) 45 04 - 24 93  
Fax: (030) 45 04 - 29 00  
E-Mail: [buetris\\_1@beuth-hochschule.de](mailto:buetris_1@beuth-hochschule.de)

## 2. Rechtliche Grundlagen

Der Staat fördert gemäß Grundgesetz 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 der hauptberuflichen Frauenbeauftragten und ihren Kolleginnen in den Bereichen eine besondere Rolle zu, die durch Gesetze, Richtlinien und Ordnungen bestimmt wird.

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

Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen für die Arbeit der Frauenbeauftragten sind auf der Website [www.beuth-hochschule.de/frauen](http://www.beuth-hochschule.de/frauen) abzurufen.

### Rechtliche Grundlagen zur Frauenförderung und Gleichstellung

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

### Hochschulinterne Regelungen zur Frauenförderung

1. Frauenförderrichtlinien (FFRL)  
(Amtl. Mitteilung 43/2005)
2. Einstweilige Regelung über die Wahl der Frauenbeauftragten  
(Amtl. Mitteilung 70/2004)
3. Vergabe von Frauenfördermitteln nach verabredeten Kriterien



### 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: drei Professorinnen, eine Gastdozentin, fünf Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung und drei Studentinnen (aktuelle Besetzung unter: [www.beuth-hochschule.de/frauenbeauftragte](http://www.beuth-hochschule.de/frauenbeauftragte)).

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 Amtliche Mitteilungen 70/2004).

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

### 4. 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 könnten.



Exkursion des Plenums zum Thema Gartenbau

## 5. Beratungsarbeit

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

In den Frauenförderrichtlinien der Hochschule (Amtliche Mitteilung 43/2005), dem Berliner Hochschulgesetz (insbesondere §§ 5 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 Anlaufstelle zur Beratung. Die Beratungen werden grundsätzlich vertraulich behandelt. 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 die Beteiligung am Konfliktmanagement. In besonders schwierigen und komplexen Fällen wird zu einer professionellen Mediation geraten.

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



## 6. Verhinderung sexueller Diskriminierung

Eine besonders wichtige Aufgabe der Hochschulleitung ist die Verhinderung von Gewalt und 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 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 (siehe Foto).



## 7. 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.

Erstmals wurde im Juli 2010 ein Gesundheitstag an der Beuth Hochschule durchgeführt. Auch hier war das Frauen- und Gleichstellungsbüro zu den Themen Frauengesundheit und zu Familie auf dem Campus vertreten. Mit einer frauenspezifischen Umfrage wurden Wünsche zur weiteren Verbesserung der gesundheitsfördernden Angebote der Hochschule gesammelt.

Fachvorträge zur Vorstellung des Arbeitskreises „Gesundheitsfördernde Hochschulen“ (Christina Hadler) und zu „Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gender“ (Prof. Dr. Antje Ducki) erweiterten die Perspektive zum Thema.

**Gleichstellung und Chancengleichheit  
Frauen in der Hochschule**










**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



BEUTH HOCHSCHULE  
FÜR TECHNIK  
BERLIN  
University of Applied Sciences



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](http://www.beuth-hochschule.de/frauen)

**Plenum der Frauenbeauftragten**  
[www.beuth-hochschule.de/frauen-plenum](http://www.beuth-hochschule.de/frauen-plenum)

**Familie in der Hochschule**  
[projekt.beuth-hochschule.de/familie](http://projekt.beuth-hochschule.de/familie)

**Gender- und Technik-Zentrum**  
[projekt.beuth-hochschule.de/gutz](http://projekt.beuth-hochschule.de/gutz)

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



- A - Z
- Aktuelles
- Anfahrt & Kontakt
- Impressum



- ▶ 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
    - ▶ Personalrat
    - ▶ Schwerbehindertenvertretung
    - ▶ Zentraler Wahlvorstand
  - Organigramm
  - Lageplan
  - ▶ Zahlen und Fakten

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

## Frauen- und Gleichstellungsbüro

Ort: Haus Bauwesen, Raum: 409  
E-Mail: [buero\\_f@beuth-hochschule.de](mailto: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 den Präsidenten, die Hochschulleitung und die Gremien im Interesse aller Frauen der Beuth Hochschule für Technik Berlin.

**Übersicht: alle Informationen** zu Frauen an der Beuth Hochschule für Technik Berlin und zur Gleichstellung

**Frauenbeauftragte** sind da für:

- 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
- Vermittlung von Genderkompetenz
- Informationen zu Gender Mainstreaming
- Berufs- und Karriereplanung
- Veranstaltungen und Weiterbildung
- Beratung zu Fördermöglichkeiten und Stipendien



Flyer des Frauen- und Gleichstellungsbüros



Infoposter der Frauenbeauftragten der Beuth Hochschule

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. Dies erfolgt auf der Grundlage fachlicher Kompetenz und hoher Qualifikation.

Die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags ist den **Frauenförderlinien** sowie im **Leitbild** der Beuth Hochschule verankert.

## Zentrale Frauenbeauftragte



H. Wüst

## Mitarbeiterin



B. Keibel



S. Trautner

## Frauen und Gleichstellung an Hochschulen: Landes- und bundesweite Netzwerke

**LaKoF**  
(Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen)

**BuKoF**  
(Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen)

## Teil D Ressourcen

### 1. Leistungsbasierte Mittelzuweisung

Allgemeine Zielsetzung der leistungsbasierten 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 W<sub>2</sub>/W<sub>3</sub>-Professuren auf Lebenszeit, Neuberufungen W<sub>2</sub>/W<sub>3</sub>-Professuren auf Lebenszeit und für die Promotion von Frauen.

### 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.

### 3. Finanzielles Anreizsystem zur Frauenförderung

In den Frauenförderrichtlinien (FFRL) der Hochschule sind im § 17 (2) „Anreizsysteme“ zur Frauenförderung formuliert.

Fördermittel dafür hat die Hochschule aus den Sachmitteln für Lehre und Forschung der Fachbereiche (Labormittel) zur Verfügung gestellt. Jährlich erhalten die Fachbereiche einen Betrag von 1% davon für die Frauenförderung. Die Zentraleinrichtungen Hochschulsport und Hochschulrechenzentrum erhalten eine kleine Summe für die Frauenförderung.

Für Frauenfördermaßnahmen im Bereich der Zentralen Verwaltung und der Campusbibliothek kann die nbF Anträge an das Plenum stellen, um aus dem gemeinsam bewirtschafteten Anteil Mittel zu erhalten.

Somit stehen jedem Bereich zwischen 80 € und 2.000 € jährlich für konkrete Frauenfördermaßnahmen zur Verfügung.

Laut FFRL erfolgt die Mittelverwendung auf Initiative der nebenberuflichen Frauenbeauftragten. Im Einvernehmen mit dem Fachbereichsrat erfolgt die Planung zur Mittelvergabe.

### Beispiele zur 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 den Hochschulmitgliedern in leitenden Positionen
- Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen (z.B. persönlichkeitsstärkende, gesundheitsfördernde Weiterbildungsmaßnahmen)
- Netzwerktreffen
- Fortbildung
- Ausstellungen und Öffentlichkeitsarbeit



Poster „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ im Haus Beuth

## Teil E Projekte zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen

### 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 Wissenschaft bzw. Frauen hat die Kontinuität von Frauenförderung gewährleistet. Die Beuth Hochschule hat das Berliner Programm konsequent im Projektverbund Chancengleichheit und seit 2009 im Gender- und Technik-Zentrum umgesetzt:

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 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).



## 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 und unterstützt das Anliegen der Hochschulleitung, genderrelevante Maßnahmen und Ansätze auf allen Ebenen der Hochschule zu verankern und umzusetzen.

Wichtige Zielsetzungen sind:

- 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 bei den jeweiligen Abschlüssen in den Disziplinen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht
- Integration von Gender-Aspekten in die Lehre

Projekte und Programme sind:

- Gender & Diversity in Forschung und Lehre

- Vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen
- Gastprofessur Gender und Diversity
- GuTZ-Forum „Gender Diskurs“ und Forschungscoaching
- Symposium „Gender und Diversity im Praxistest“
- Begabtenförderung: Hypatia Programm, Mentoring
- MINT-Fachkräftesicherung, ESF-Förderung mit Gender Partnership und Summer School
- Entwicklung eines diversitysensiblen Fachkräfteportals
- Role model – Filmprojekt zum Berufsalltag von Ingenieurinnen
- Mädchen und Technik-Programme wie: Schnupperstudium, Girls‘ Day, Infotage für Studienanfängerinnen



GuTZ-Mitglieder beim 1. Symposium Oktober 2010

## 2.1 Gender in der Lehre

Im Schwerpunkt “Gender in der Lehre” werden prototypische Programme und Maßnahmen konzipiert, die geeignet sind, an der Beuth Hochschule eine nachhaltige Verankerung von diversity-sensibler Lehre und Lehrangeboten zu befördern.

Gemeinsam mit dem Studiengang Maschinenbau wird derzeit ein integratives Lehrprojekt für das zweite Studiensemester im Studiengang Maschinenbau entwickelt. In der Elektrotechnik wird ein didaktisches Fachforum initiiert; in dem wissenschaftlichen Forum „Genderdiskurs“ werden im regelmäßigen Turnus aktuelle Forschungsthemen diskutiert.

## 2.2 Gastprofessur für Gender und Diversity

Ergänzt werden diese Initiativen durch eine bis Ende 2011 ausfinanzierte Gastprofessur, die Gender- und Diversity-Aspekte in das Studium generale am FB I integriert, Lehrende fortbildet sowie an Evaluationen zur Studiensituation der Studierenden beteiligt ist.

## 2.3 Qualifizierung und Coaching

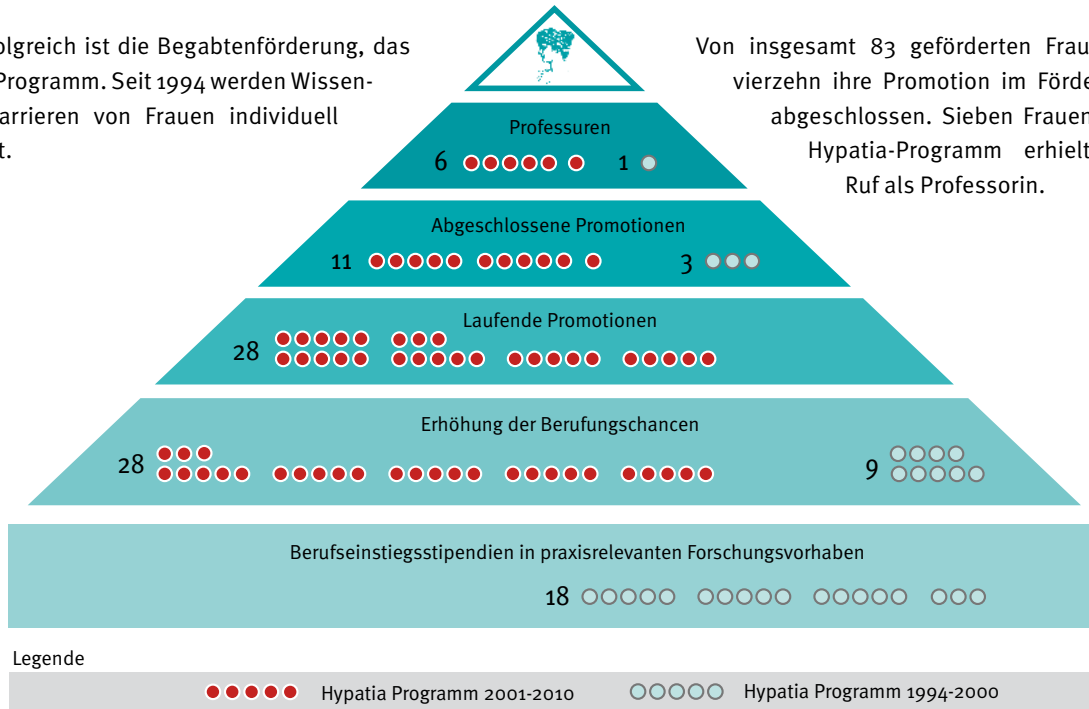
Bis 2010 wurden 25 Veranstaltungen zur Verbesserung der Führungs- und Genderkompetenz für weibliche Lehrkräfte und Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt. Das Projekt konnte erfolgreich in das Weiterbildungsangebot der Hochschule und damit in die Strukturen der Hochschule integriert werden.

Seit 2009 bietet das Fernstudieninstitut der Hochschule (FSI) ein spezielles Weiterbildungsprogramm für Mitarbeiterinnen sowie Wissenschaftlerinnen der Beuth Hochschule an, um die Qualität von Studium und Lehre der Hochschule zu sichern sowie persönliche Berufsbiografien der weiblichen Beschäftigten zu fördern. Die Programme werden in Kooperation mit der Geschäftsstelle des GuTZ ausgearbeitet.

## 2.4 Hypatia Programm

Sehr erfolgreich ist die Begabtenförderung, das Hypatia Programm. Seit 1994 werden Wissenschaftskarrieren von Frauen individuell gefördert.

Von insgesamt 83 geförderten Frauen haben vierzehn ihre Promotion im Förderzeitraum abgeschlossen. Sieben Frauen aus dem Hypatia-Programm erhielten einen Ruf als Professorin.



Stand: 10.08.10

## 2.5 ESF-Projekt „MINT-Fächkräftesicherung für Berlin“

Zum 01.04.2010 wurde der Projektantrag des Gender- und Technik-Zentrums „MINT-Fachkräftesicherung für Berlin“ von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen (SenWTF) bewilligt. Die Senatsverwaltung fördert das Projekt aus ESF-Landesmitteln bis zum 31.12.2011. Eine Verlängerung ist in Planung.

Ziele des Modellprojekts sind:

- Verbesserung des Übergangs vom Studium in den Beruf
- Verbesserung des Berufseinstiegs und der Berufsorientierung
- Aufbau eines Berliner Hochschul- / Firmen-Netzwerks für MINT-Bereiche
- Verstetigung sowie Sicherung der Nachhaltigkeit des Modell-Vorhabens durch Erstellung eines Leitfadens „Berufswahlkompetenz verbessern: Ein Leitfaden für Absolventinnen der MINT-Fächer“

Zur Umsetzung der Projektziele werden zwei Förderaktivitäten durchgeführt:

- Ein studienbegleitendes Mentoringprogramm „Gender-Partnership“ für Studentinnen, insbesondere auch für Studentinnen mit Migrationshintergrund.
- Eine Summer School für MINT-Ingenieurinnen. In der jährlich stattfindenden einwöchigen Summer School sollen MINT-Ingenieurinnen für den Wiedereinstieg in den Beruf z. B. nach einer Familienpause oder einer beruflichen Neuorientierung „fit gemacht werden“.

## 2.6 FrauenFörderkommission (FFK)

Die paritätisch besetzte FrauenFörderKommission (FFK) ist während der Laufzeit des Berliner Chancengleichheitsprogramms für die Auswahl der Hypatia Stipendiatinnen, Gastdozentinnen sowie Gastprofessorinnen zuständig.

### 3. Mädchen und Technik

Um Frauen zum Studium technischer Fächer zu gewinnen, bietet die Beuth Hochschule für Technik Schülerinnen an, nicht nur zum Schnupperstudium und zum Girls' Day zu kommen, sondern auch Lehrende oder Studierende in die Schulen einzuladen. Dafür gibt es das Programm „Miet den Prof“ mit dem Ziel, den Anteil von studierenden Frauen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern zu erhöhen.

#### 3.1 Schnupperstudium für Schülerinnen

Die Schnupperstudientage dienen der Motivierung von Schülerinnen für die Wahl eines technisch-naturwissenschaftlichen Studienganges.

An den Schnupperstudien, die an der Beuth Hochschule einmal jährlich angeboten werden, können maximal 60 Mädchen teilnehmen. Sie lernen zwei bis drei Studiengänge kennen, die Frauen traditionell seltener wählen (z.B. Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, Bauingenieurwesen). Die Schülerinnen bekommen erste Fachinformationen und führen Experimente durch.

Die Nachfrage der Schülerinnen nach den Schnupperstudien ist sehr hoch, was beweist, dass diese frauenfördernde Maßnahme dem Wunsch nach Orientierung und Information entspricht.



„Wow! Ich wusste ja gar nicht, dass Elektronik Spaß machen kann.“ Dieser Ausspruch einer Schülerin macht deutlich, wie Mädchen erst durch das Hineinschnuppern in die Technik erkennen, dass ein technischer Beruf für sie das Richtige sein könnte.

### 3.2 Info-Tage für Studienanfängerinnen

Zu Beginn jeden Semesters werden Info-Tage für Studienanfängerinnen angeboten, die in ihren Studiengängen in deutlicher Minderheit sind, vor allem in Maschinenbau, Theater- und Veranstaltungstechnik, Elektrotechnik, Mechatronik, Informatik und Bauingenieurwesen.

Ziel ist es, die Studienanfängerinnen untereinander in Kontakt zu bringen, um rechtzeitig der Vereinzelung, Isolation und damit der Gefahr eines Studienabbruches vorzubeugen.

An dem Info-Tag lernen die Studentinnen die Frauenbeauftragten kennen, können Fragen an Studentinnen höherer Semester stellen und werden vorzeitig in das Service-Angebot der Hochschule eingeführt. Der Info-Tag wird von Studienanfängerinnen sehr gut angenommen und erweist sich als ein gelungener Einstieg ins Studium.

### 3.3 Beteiligung am Girls' Day

Die Beuth Hochschule beteiligt sich in jedem Jahr am Girls' Day. An diesem Tag können Mädchen verschiedene Labore besuchen und mit einer Anleitung, die auf das Vorwissen der Schülerinnen abgestimmt ist, Experimente durchführen. Zusätzlich informieren Naturwissenschaftlerinnen über ihren Werdegang und über ihre berufliche Karriere.



### 3.4 Werbung „Frauen studieren Technik“

Mit einer Broschüre „Frauen studieren Technik“ sollen interessierte 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.



### Imagefilm „Frauen studieren Technik an der Beuth Hochschule“

Im Sommersemester 2011 wird der erste Imagefilm „Frauen studieren Technik an der Beuth Hochschule“ fertig gestellt sein.

Dieser Imagefilm wird nicht nur Werbeträger für die Beuth Hochschule sein, sondern auch der zusätzlichen Motivierung und Orientierung interessierter junger Frauen dienen.

## Resümee

Im bundesweiten Vergleich ist die Beuth Hochschule mit dem Frauenanteil von 20,6% bei den Professuren über dem Durchschnitt von 18,2% schon auf dem richtigen Weg. Auch der Anteil der Studentinnen von 29% übertrifft den bundesweiten Durchschnitt von 18% Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Fächern.

Hoffen lässt die Erstsemester-Statistik. Bundesweit steigen die Zahlen der Studienanfängerinnen. Auch an der Beuth Hochschule liegt der Anteil schon bei 33,2%.

Für die Beuth Hochschule sind bis zum Erreichen der Gleichstellung von Frauen und Männern noch wesentliche Aufgabenfelder zu bearbeiten. Dazu gehören Maßnahmen für die Erhöhung des Anteils von Frauen bei der Besetzung von Professuren und leitenden Positionen sowie bei den Studierenden. Diskriminierungsfreie, transparente Verfahren für Berufungen, eine geschlechtergerechte Umsetzung der leistungsbezogenen Professurenbesoldung sowie gleiche Zugangschancen für Frauen zu allen Hochschulentwicklungsmaßnahmen sind ebenfalls wichtige Handlungsfelder.

Die Anstrengungen, die Unterrepräsentanz von Studentinnen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern zu verringern, müssen verstärkt werden. Dazu können die Entwicklung qualifizierter und geschlechtersensibler Studienangebote und Veränderungen der Hochschulkultur beitragen.

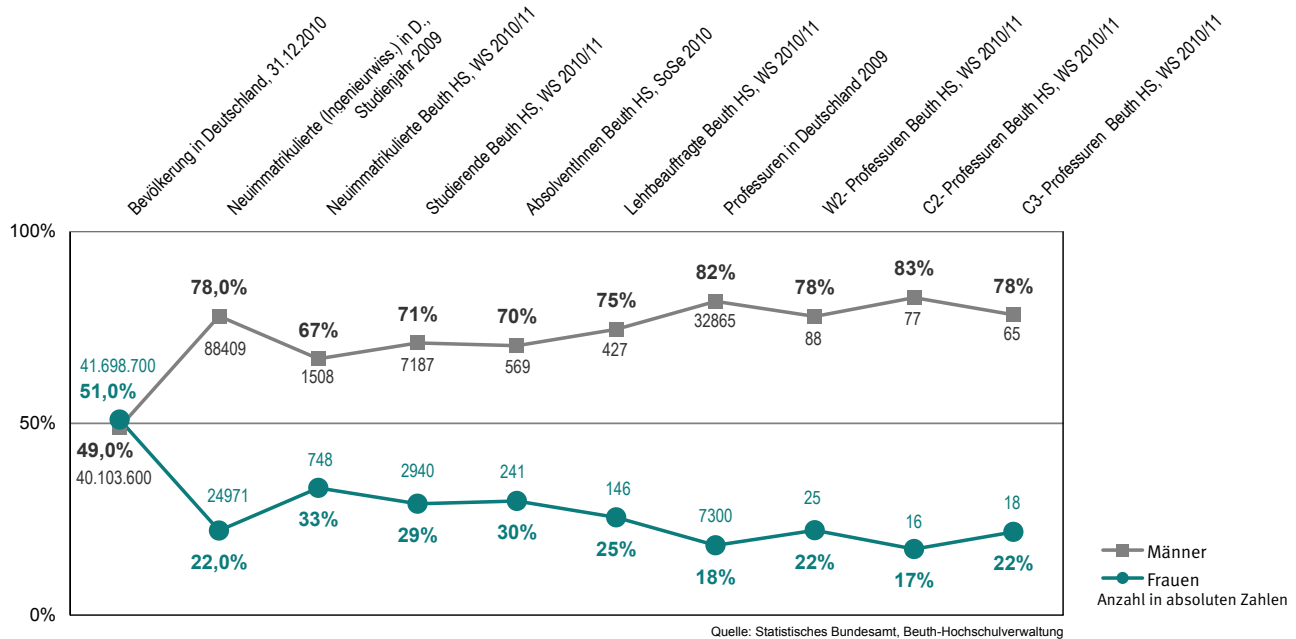
Frauenförderpläne als Teil konkreter Zielvereinbarungen sowie verbesserte Gleichstellungskriterien der leistungs-basierten Mittelverteilung im Rahmen der Hochschulverträge können dabei Unterstützung liefern.

Für die Erhöhung des Studienerfolgs von Frauen und Männern mit Familienverpflichtungen ist die Vereinbarkeit von Studium mit Familie weiter zu verbessern.

Das Berliner Chancengleichheitsprogramm bietet Fördermittel, um die Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre zu verstärken. Das Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) initiiert dazu engagiert neue Hochschulprojekte. Verstärkt wird das Engagement durch zusätzliche Fördermittel aus europäischen Programmen im MINT-Bereich.



## Frauenanteile auf den Stufen einer akademischen Laufbahn



Die Darstellung „Frauenanteile auf den Stufen einer akademischen Laufbahn“ mit Fokus auf ingenieurwissenschaftliche Fächer weicht von der bekannten „Scherenform“ der Frauenanteile in anderen Wissenschaftsgebieten erheblich ab.

Auch wenn der Frauenanteil zu Studienbeginn seit Jahren nur auf einem niedrigen Niveau verharrt, zeigt die Grafik: Entscheidet sich eine Frau heute für ein technisches Studium, hat sie gute Chancen, z.B. eine Professur zu erreichen.

Das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) wird 2011 novelliert. Der § 5a „Chancengleichheit der Geschlechter“ wird die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags der Hochschulen stärken.

Die von jeder Hochschule zu erarbeitende Satzung wird zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht beitragen. Insbesondere sind Regelungen zu folgenden Bereichen zu treffen:

1. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
2. Berufungsverfahren
3. Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung
4. Aus-, Fort- und Weiterbildung des Personals
5. Besetzung von Gremien und Kommissionen
6. Schutz der Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen

Das Berliner Hochschulgesetz wird damit einen zusätzlichen rechtlichen Rahmen zur gleichstellungspolitischen Weiterentwicklung der Hochschule vorgeben.

Die Beuth Hochschule ist stolz auf das bereits Erreichte in den Bereichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Familienfreundlichkeit. Die Bedeutung der Gleichstellung im Aufgabenspektrum der Hochschule muss auch bei wachsendem Autonomiebestreben sicher gestellt werden.

Der vorliegende Gender-Report zur Gleichstellung an der Beuth Hochschule hat dafür die notwendigen Zahlen und Fakten geliefert, denn noch sind Frauen in den meisten Hochschulbereichen unterrepräsentiert. Für den Nachteilsausgleich sind weitere geeignete Steuerungsinstrumente unter Berücksichtigung von Genderaspekten zu entwickeln.

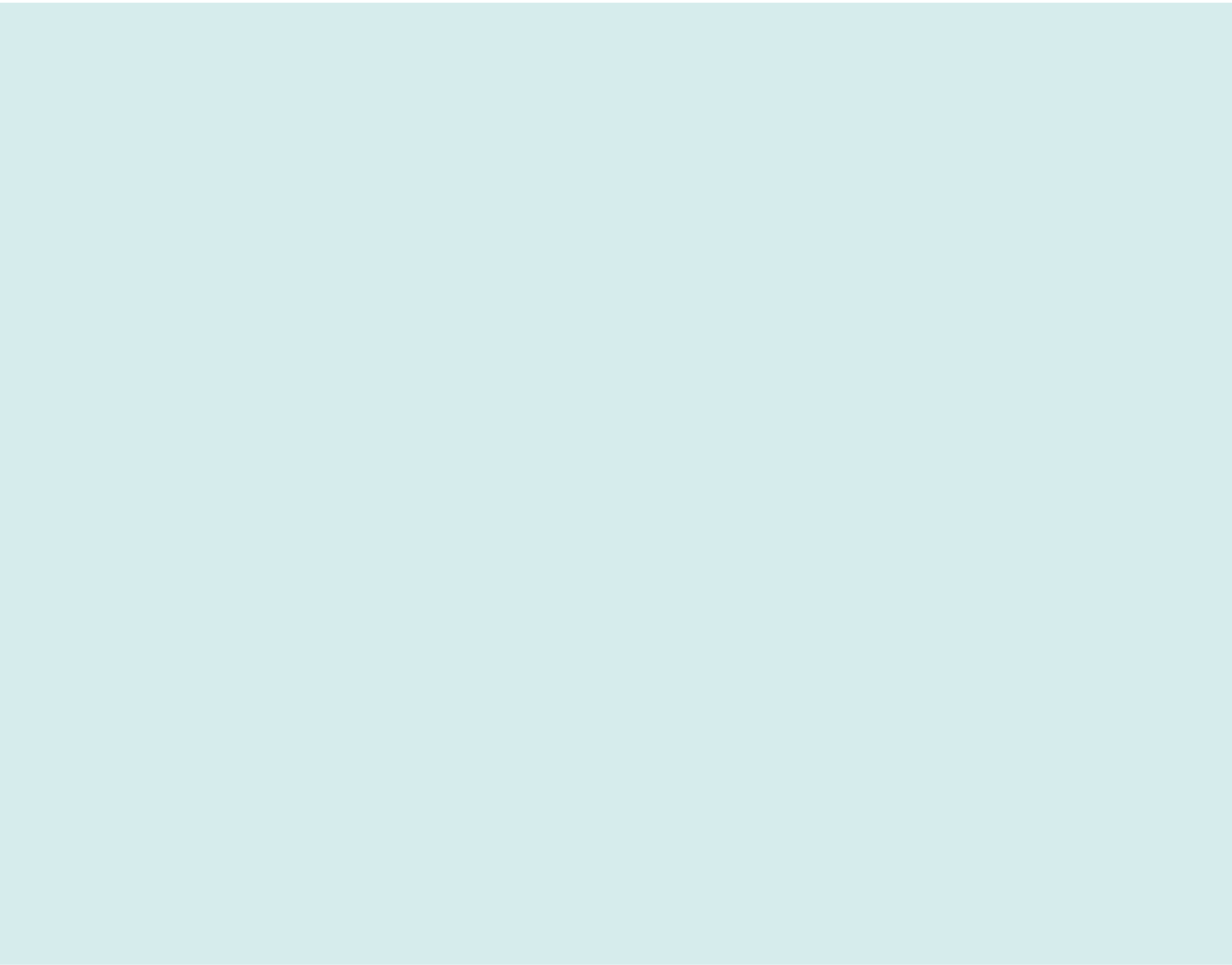
Auch der Qualitätspakt Lehre wird im Rahmen des Hochschulpakts 2020 neue Möglichkeiten zur Verbesserung von Studium und Lehre unter Gleichstellungsgesichtspunkten bieten.

Innovative Förderprogramme, konkrete Zielvereinbarungen und finanzielle Anreize sind verstärkt umzusetzen, damit die vom Gesetzgeber geforderte Gleichstellung von Frauen und Männern auch an der Beuth Hochschule Realität wird.

**Fotonachweis**

Umschlag: Bild 2-4: © Sabine Trautner, Bild rechts: © Marita Ripke  
Umschlag Bild links und Bild Seite 4: © Pressestelle Beuth Hochschule  
Seiten 7, 16: © Heidemarie Wüst  
Seite 15, 45, 55: © Célia Pernot, [www.celiapernot.com](http://www.celiapernot.com)  
Seiten 33 und 44: Trautner, Pernot, Pressestelle  
Seiten 34, 35, 37, 43, 47, 49: © Sabine Trautner, [www.maid-in-berlin.de](http://www.maid-in-berlin.de)  
Seite 53: © Marita Ripke  
Seite 54: © Claudia Schneeweiss

# 8. F-BERICHT



BEUTH HOCHSCHULE  
FÜR TECHNIK  
BERLIN

University of Applied Sciences

