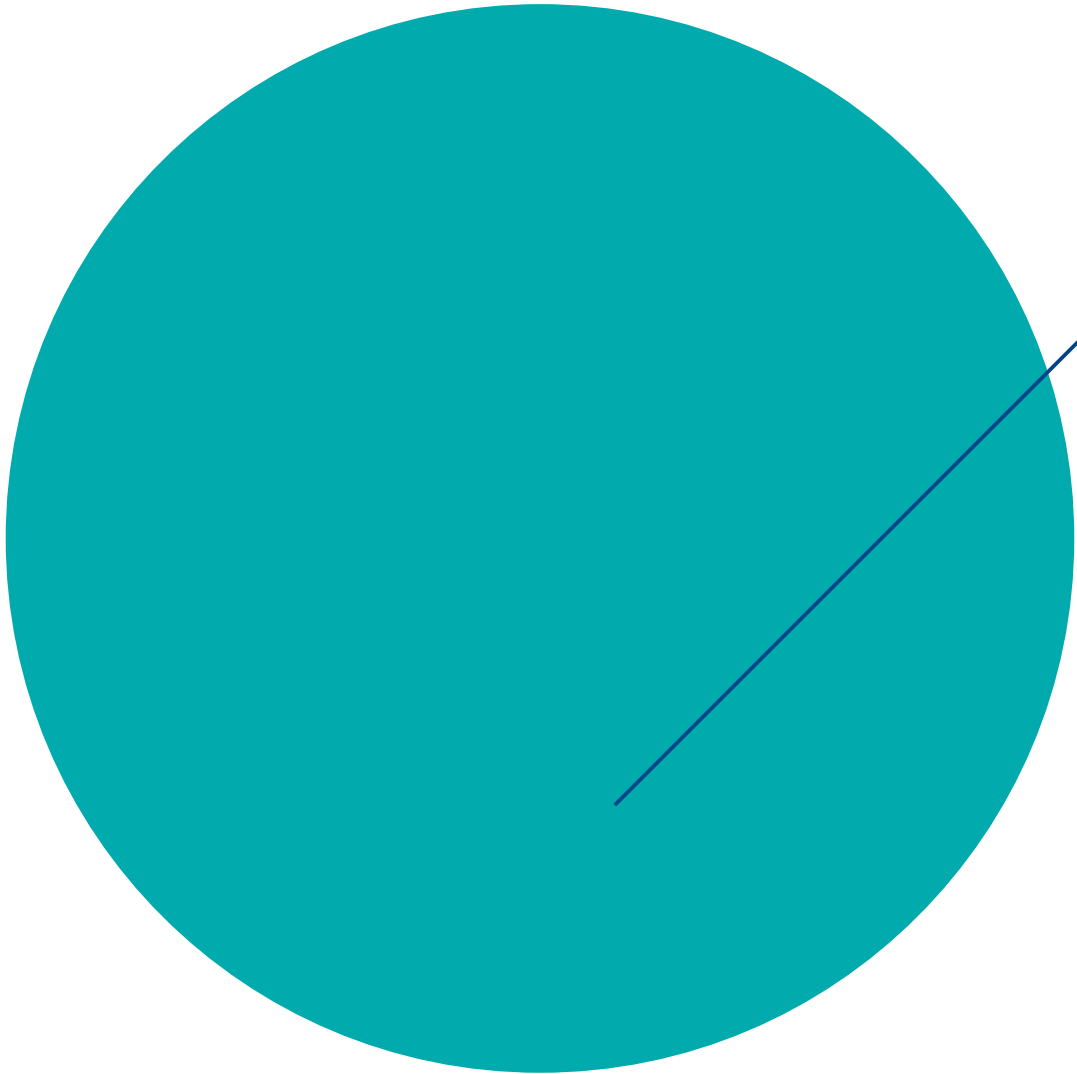


Gleichstellungs- konzept



Inhalt

Gleichstellungskonzept – Berliner Hochschule für Technik Berlin.....	1
1. Inhalt.....	2
2. Vorwort	3
3. Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation	4
Professuren.....	4
Professuren auf Fachbereichsebene	5
Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	6
Wissenschaftliches Personal	7
4. Personalgewinnung und Stellenbesetzung.....	8
5. Karriere- und Personalentwicklung.....	9
Akademischer Bereich.....	9
Nichtwissenschaftlicher Bereich	11
6. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (Work-Life-Balance)	11
7. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik	12
8. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung und Personalentwicklung	13
9. Organisationskultur	14
10. Forschung, Lehre und Studium & Studienwahl.....	15
Erhöhung des Studentinnenanteils.....	15
11. Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking.....	17
12. Verankerung und Umsetzung von Diversität – optional	18
13. Umsetzung und Evaluation	18
14. Abbildungsverzeichnis	19

0. Vorwort

Das vorliegende Gleichstellungskonzept ist die zweite Fortschreibung des Konzepts von 2013 und ergänzt die Frauenförderrichtlinien und die Satzung zur Gleichstellung der Geschlechter.

Zielstellung ist die Umsetzung der gesetzlich verankerten Gleichstellung von Frauen durch die Verabredung einer übergeordneten Strategie der Hochschule. Quantitativ ist die Gleichstellung erreicht, wenn alle Stellen, Bereiche, Positionen, Studienplätze zur Hälfte mit Frauen besetzt sind (50%). Die Hochschule möchte bis 2030 einen Anteil von 30% Professorinnen erreichen.

Die bisherigen vier Handlungsfelder des Gleichstellungskonzeptes – Lehre und Forschung, Nachwuchsförderung, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Vereinbarkeit von Studium/Arbeit und Familie – haben sich als zu wenig differenziert herausgestellt und werden dementsprechend erweitert. Die Erweiterung erfolgt in Anlehnung an die Systematik des Total-Equality-Awards (TEQ)¹, der acht Aktionsfelder definiert: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik, Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung, Personalbeschaffung und Stellenbesetzung, Studienwahl, Karriere- und Personalentwicklung, Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie, Organisationskultur, Forschung, Lehre und Studium, Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

Eine Bewerbung der Hochschule auf dieses Prädikat wird für 2022 angestrebt.

Anmerkung

Die Zahlen zur Gleichstellung sind binär erhoben, unterteilt in Frauen und Männer. Der Gleichstellungsauftrag im Grundgesetz gibt das derzeit noch in dieser Weise vor, daher sind auch alle bisher erhobenen Daten vergleichbar aufgebaut. Dennoch ist die Hochschule sich der Schwierigkeit dieser Art der Erhebung bewusst und strebt langfristig eine Weiterentwicklung an.

¹ Vorstellung des Instruments, einschl. Antragsverfahren und Erhebungsbogen unter: www.total-equality.de/de/das-praedikat/wissenschaft/

1. Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation

1.1 Professuren

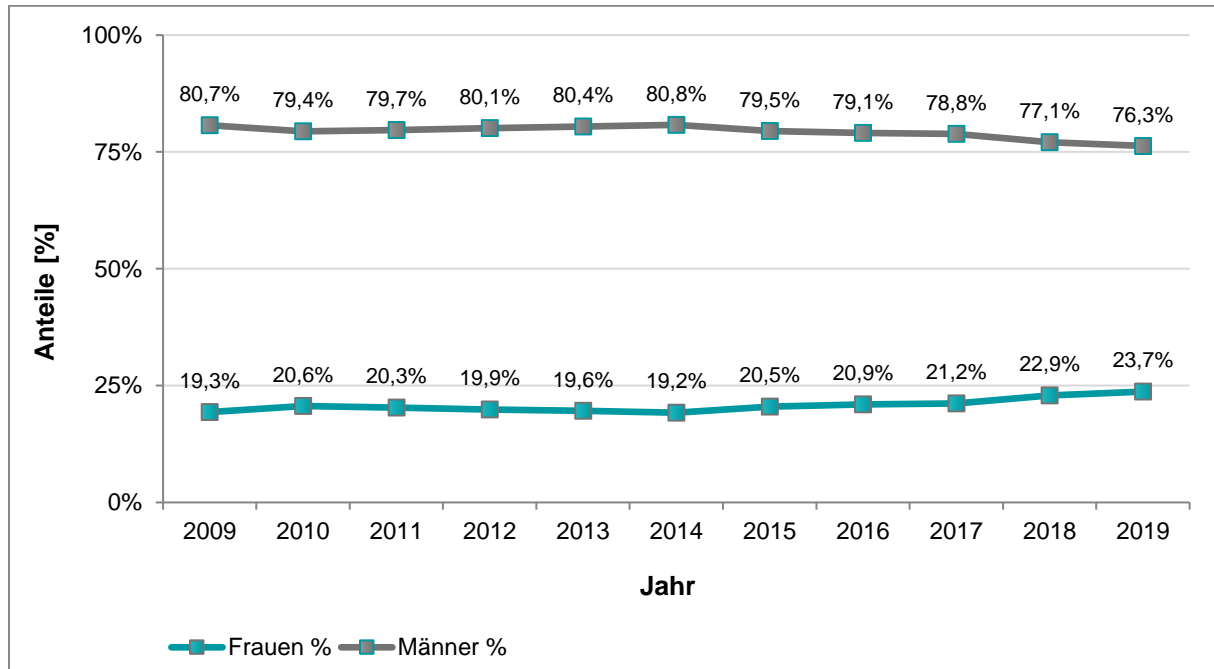


Abb. 1: Frauen- und Männeranteile an Professuren, gesamt; 2009-2019

Der Frauenanteil auf Ebene der Professuren hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht, von knapp 5 % im Jahr 1992 stieg er aktuell auf 23,1 % im Jahr 2019. Durchschnittlich stieg der Frauenanteil damit in den vergangenen 28 Jahren um 0,7 Prozentpunkte pro Jahr. Bei gleichbleibendem Tempo dauert es noch über 30 Jahre bis die Verteilung von Männern und Frauen bei 50:50 liegt. Eine Erhöhung des Tempos wäre demnach mehr als wünschenswert, um deutlich schneller zu einer paritätischen Verteilung zu gelangen.

1.2 Professuren auf Fachbereichsebene

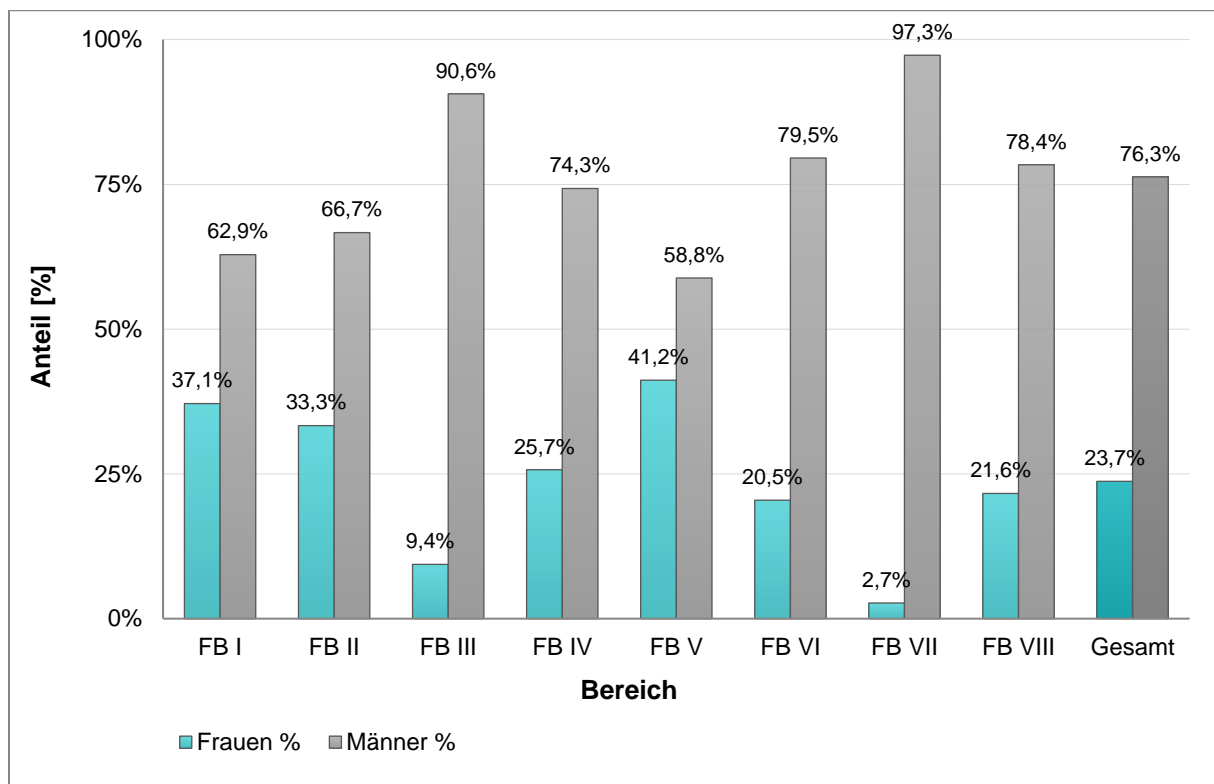


Abb. 2: Frauen- und Männeranteile nach Fachbereich; Stand: 1.12.2019

Bei der Betrachtung der Fachbereiche der Hochschule zeigt sich ein überaus uneinheitliches Bild: Drei Fachbereiche (I, II und V) haben bereits die Grenze von 30% überschritten, zwei Fachbereiche (III und VII) liegen deutlich davon entfernt bei unter 10%. Die restlichen drei Fachbereiche (IV, VI und VIII) liegen um den Durchschnittswert der Hochschule herum.

1.3 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Frauenanteile auf den Entgeltstufen E3 bis E15 ohne Wissenschaftliches Personal

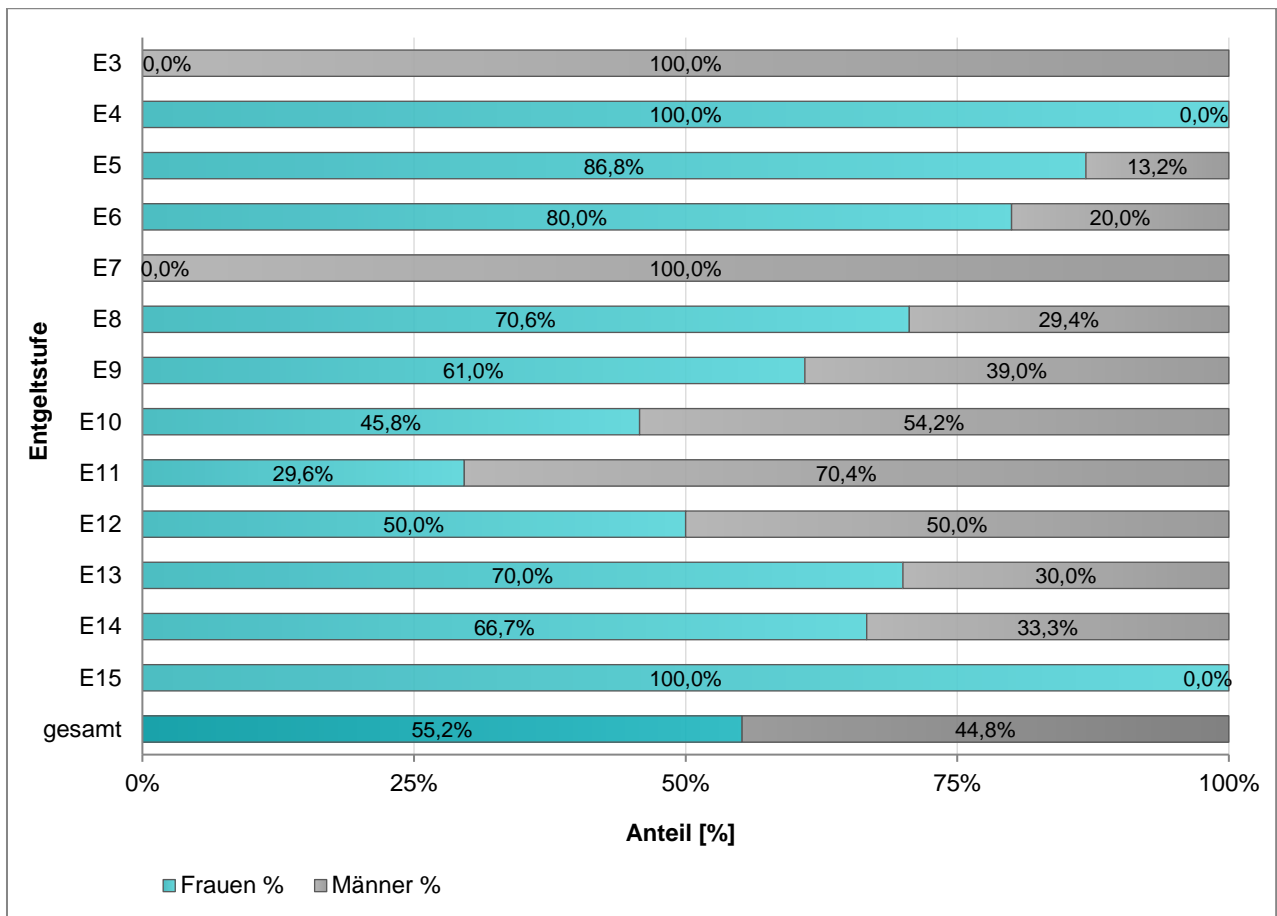


Abb. 3: Frauen- und Männeranteile auf den Besoldungsstufen ohne wiss. Personal²; Stand: 01.12.2019

Bei den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung zeigt sich ein im Gesamtdurchschnitt ausgewogenes Bild von 44,8% Männer- und 55,2% Frauenanteil. Auf den einzelnen Besoldungsstufen sind die Unterschiede jedoch teilweise erheblich: In den unteren Vergütungsgruppen (E4 bis E6 und E8) dominieren Frauen, die in der Regel im Verwaltungsbereich tätig sind.

Besoldungsstufe E 9 die umfasst sowohl die Eingruppierung der Fachbereichsverwaltungsleitungen (mittlere Leitungsebene), als auch technische Angestellte in den Laboren. Hier ist ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis erkennbar. Die Beschäftigten in den ca. 70 Laboren sind unterschiedlich eingruppiert, die Spanne reicht bis zu Entgeltgruppe 13. Mit 109 Beschäftigten bilden sie eine große und heterogene Gruppe innerhalb der Hochschule.

Auffällig ist die Unterrepräsentanz von Frauen in der Vergütungsgruppe E11. Die ausgeglichene Repräsentanz bei E 12 und die Überrepräsentanz in E13 lässt sich mit den Stellen im Hochschulmanagement (Zentralverwaltung, Präsidialbereich) begründen. Diese Stellen setzen einen Hochschulabschluss voraus und bieten Karrierewege, insbesondere für

² Die Statusgruppen Beamte, Auszubildende und Volontär*innen wurden nicht in die Verteilung aufgenommen.

Frauen mit Abschlüssen aus dem nichttechnischen Bereich, wenn sich nach einer Projektphase eine Dauerbeschäftigung anschließen lässt.

Da der Bereich Technik und Verwaltung keine „Laufbahnen“ kennt, ist der Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe in der Regel mit einem Stellenwechsel und nicht mit einer klassischen „Entwicklung“ bzw. Beförderung verbunden. Nur wenige Personen bringen die Voraussetzungen für eine Förderung hin zu einer Professur mit.

1.4 Wissenschaftliches Personal

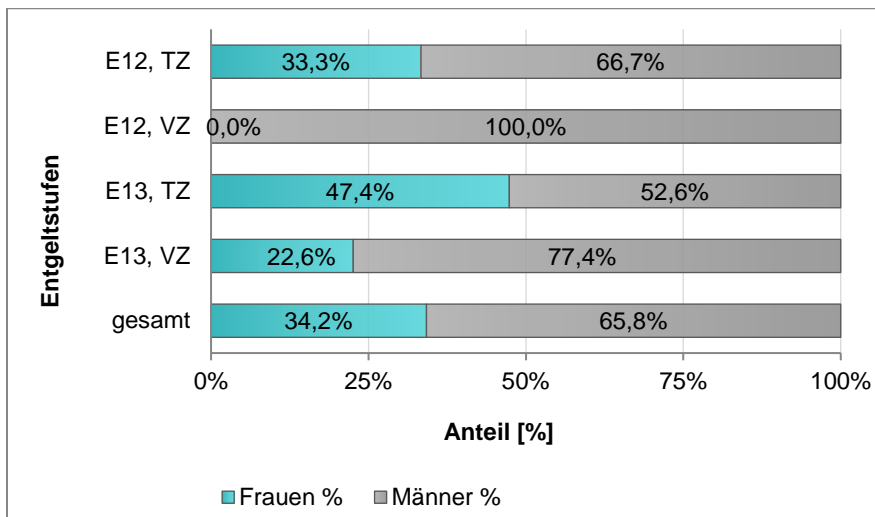


Abb. 4: Frauen- und Männeranteile am wissenschaftlichen Personal über die Entgeltstufen. Stand: 01.12.2019

Die Statusgruppe des wissenschaftlichen Personals an der Beuth-Hochschule ist, wie an allen Hochschulen für angewandte Wissenschaften, noch vergleichsweise neu. Dennoch gab es zum Stichtag 2019 bereits 76 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, den überwiegenden Teil (69 Personen) in der Entgeltgruppe TV-L E13. Die Zahlen zeigen, dass es, anders als bei den Entgeltgruppen ohne das wissenschaftliche Personal, deutlich mehr Männer als Frauen gibt. Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal entspricht in etwa dem der Absolventinnen (ca. 30%) bzw. Studentinnen (ca. 30%) als Bezugsgruppe und potenziellen „Talentpool“. Im Sommersemester 2019 gab es 1166 Absolvierende, darunter 422 Frauen, was einem Anteil von 36% entspricht.

Eine Besonderheit sind studentische Beschäftigte, die in der Regel zur Unterstützung des Unterrichts stundenweise in der Vorlesungszeit eingestellt werden. Die Ausschreibung dieser Positionen erfolgt in der Regel nicht, sondern Studierende werden persönlich angesprochen. Diese Tätigkeit kann der Einstieg in erste Lehrerfahrungen oder Forschungsassistenten sein. Eine Analyse der Geschlechterverteilung der studentischen Beschäftigten erfolgt im Rahmen der Frauenförderpläne.

Eine weitere sehr große und heterogene Gruppe (über 500 Personen) sind die Lehrbeauftragten. Die Voraussetzungen und die Vergabeart von Lehraufträgen sind von Fachbereich zu Fachbereich unterschiedlich: Neben Ausschreiben wird auch über informelle Netzwerke nach Lehrbeauftragten gesucht. Diese Gruppe ist interessant, um professoralen Nachwuchs zu gewinnen und muss stärker als bisher in die Rekrutierungsstrategie der Hochschule eingebunden werden.

2. Personalgewinnung und Stellenbesetzung

Über ein Drittel aller Professuren wurde zwischen 2007 und 2013 (94 von 294) neu besetzt. Bis einschließlich 2025 werden weitere 70 Professuren frei. In diesem Generationswechsel liegt die Chance, den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen. Aufgrund der generell sehr schlechten Bewerbungslage von Frauen auf MINT-Professuren sind die Möglichkeiten jedoch eingeschränkt.

Für die Gewinnung neuer Professorinnen haben sich Sonderprogramme als geeignetes Instrument erwiesen, zum Beispiel vorgezogene Nachfolgeberufungen (VNB) und die Vergabe von Gastdozenturen oder Gastprofessuren. Eine interne Befragung (Place to be) hat 2018 gezeigt, dass Frauen sich eher auf freiwerdende Professuren bewerben, wenn sie bereits als Lehrbeauftragte an der Hochschule tätig sind.

Darüber hinaus hat sich eine transparente Darstellung des Berufungsprozesses in Form einer einheitlichen Dokumentation, die auch den Gleichstellungsaspekt beinhaltet, bewährt. Die fest gelegte wiederholte Ausschreibung von Professuren im Falle, dass sich keine Frauen beworben haben, bringt hingegen erfahrungsgemäß hauptsächlich mehr männliche Bewerber ins Feld. Über eine Projektstelle wurden daher weitere Maßnahmen gesucht, die mittelfristig helfen, die Berufsquote von Frauen zu erhöhen. Hierzu wurde eine Online-Plattform aufgebaut, die über den beruflichen Werdegang hin zu einer Professur informiert und auf das Beratungsangebot verweist. Das Informationsangebot steht auch in englischer Sprache zur Verfügung, was vor allem Bewerberinnen, die nicht muttersprachlich deutsch sprechen, ansprechen soll. Außerdem werden die Ausschreibungen über verschiedene Verteiler beworben und über einen neuen Newsletter versandt.

Für die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren, auch unter Genderaspekten wurde eine Stelle als Berufungsreferentin eingerichtet, die im Präsidium angesiedelt ist und jede Berufsakte prüft, bevor diese dem AS und schließlich der Senatsverwaltung übermittelt wird. Ferner liegt die Organisation und Durchführung einer Schulung für Berufungskommissionsmitglieder in ihren Händen. Gleichstellungsthemen, wie z.B. Gender-Bias sind in die Schulung und in bereitgestellte Unterlagen integriert. In 5 Jahren wurden rund 80 Personen geschult. Über diese Stelle erfolgt auch eine Beratung der Fachbereiche zur geschlechtergerechten Ausformulierung der Qualifikationsprofile. Darüber hinaus wurde ein Berufsportal aufgebaut, das für Hochschulmitglieder und Externe alle berufsrelevanten Inhalte bereithält. Die Verabschiedung einer Berufungssatzung setzt weitere verbindliche und einheitliche Qualitätsstandards.

Auf Grund der Verbreitung stereotyper Zuschreibungen werden gender bias in Berufungsverfahren nach wie vor wirksam. Das zweistufige Auswahlverfahren beinhaltet zwar eine Lehrprobe, aber die Kompetenzen der Bewerbenden werden nur bedingt strukturiert abgefragt und vor allem bewertet. Da der Auftritt eine so starke Gewichtung im Auswahlverfahren hat, ist es für Männer einfacher im Verfahren und insbesondere im Gespräch zu überzeugen, da sie eher den Erwartungen der Auswahlkommission entsprechen. Die strukturierte Entwicklung und Prüfung von Kompetenzprofilen, könnte zu verzerrungsfreieren Auswahlverfahren führen, wenn sie noch enger professionell begleitet und auf die Gesamtstrategie der Hochschule abgestimmt werden könnten (Beispiel Universität Ruhr-Essen³).

³ vgl.: www.uni-due.de/imperia/md/content/genderportal/leitfaden_anforderungprofil.pdf

Um mehr Bewerbungen von qualifizierten Frauen auf Professuren zu erhalten, wurde bereits 2014 ein hochschulübergreifendes Format entwickelt und eingeführt, das zum einen den Berufungsprozess erläutert und zum anderen die Qualifikationsschritte über das Vorstellen von Biografien von Professorinnen illustriert. Im persönlichen Kontakt zu Interessentinnen werden Fragen geklärt und ein Band geknüpft, das über weitere Angebote wie Newsletter, Workshops, Unterlagencheck und Beratung mittelfristig den Aufbau eines potenziellen Bewerberinnenpools ermöglicht. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen fragen häufiger an, ob in deren Nachwuchsprogrammen die Karriere einer HAW-Professur vorgestellt werden kann.

Ziele

- Erhöhung des Bewerberinnenanteils insgesamt
- Bewerberinnen in Verfahren am FB III und FB VII
- Je drei Professorinnen bis 2026 im FB III und FB VII
- Entwicklung von Kompetenzprofilen für Hochschullehrende unter Gender- und Diversitygesichtspunkten

3. Karriere- und Personalentwicklung

Über das inzwischen verstetigte Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist der Bedarf nach Führungskräfteentwicklung durch Reflexionsworkshops dokumentiert und deren Umsetzung mittelfristig vorgesehen. Die Entwicklung eines Onboardings für Beschäftigte und Führungskräfte ist im Bereich Personalentwicklung (PE) geplant. Über eine hochschulweite Arbeitsgruppe PE werden ein Konzept mit weiteren Maßnahmen abgestimmt. Eine Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung und zur Durchführung von Entwicklungsgesprächen ist in Bearbeitung. Der Bereich Weiterbildung wird strukturiert ausgebaut und ist im Bereich PE angesiedelt.

3.1 Akademischer Bereich

Für die Gewinnung von Professorinnen spielen geeignete Nachwuchskräfte mit mindestens dreijähriger Praxiserfahrung außerhalb einer Hochschule und didaktischen Fähigkeiten (18 SWS Lehrverpflichtung) eine entscheidende Rolle. Die Ausbildung eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses ist nicht in der ursprünglichen Struktur der Hochschule vorgesehen, sondern wird baut diese seit 2018 sukzessive auf (40 Qualifikationsstellen in vier Jahren). Die HS bildet parallel dazu auf Projektstellen weiteren wissenschaftlichen Nachwuchs aus, die kooperativ an Universitäten promovieren. In der Hochschulstruktur ist der wissenschaftliche Nachwuchs als eigenständige sichtbare Gruppe nach wie vor noch nicht verankert, sondern zählt zu den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung oder wird gar nicht sichtbar. Dennoch ist ihr Anteil, auch auf Grund verschiedener Fördermaßnahmen stetig steigend. Im März 2021 sind 93 kooperativ Promovierende gezählt worden mit einem Frauenanteil von 32,26% (Quelle ZFI). Um hier einem Ungleichgewicht von Männern und Frauen auf der Ebene der Promotion entgegen zu wirken, ist es notwendig, bereits frühzeitig Anreize und verfügbare Maßnahmen zu nutzen, um eine „Verdrängung“ qualifizierter Absolventinnen gegenüber den Absolventen zu verhindern. Aus diesem Grund wirkt die Beuth Hochschule an einem hochschulübergreifenden Qualifikationsprogramm (DiGiTaL) mit

und hat hierüber erfolgreich Mittel für eine Promotionsstelle im Berliner Programm für Chancengleichheit eingeworben.

Wissenschaftliche Mitarbeitende arbeiten entweder auf Drittmittelstellen oder werden als Promotionsstellen über ein Wettbewerbsverfahren über die Forschungskommission an forschungsaktive Hochschullehrende vergeben, die die Stellen dann ausschreiben und besetzen. Die Zugänge zu diesen Stellen sind über die Ausschreibungsverpflichtung formal offen. Über die konkreten Arbeitsbedingungen (z.B. Work-Life-Balance, Betreuungssituation) ist wenig bekannt. Das Promotionsstipendium der Hochschule als Start- bzw. Abschlussförderung unterstützt die Gestaltung und Finanzierung dieser Qualifikationsphase ab. Mit der Besetzung einer Stelle im ZFI, die die überfachliche Betreuung von allen Promovierenden der Hochschule übernimmt, wird eine entsprechende Struktur aufgebaut und Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Familiengerechtigkeit sind dauerhaft verankerbar. Gastdozenturen könnten stärker als Karrierebaustein gezielt eingesetzt werden. In der Diskussion des Forschungs-Entwicklungskonzeptes der Hochschule wurde der Bedarf nach Verbesserung der Durchlässigkeit bzw. Wechsel von fester Laborstelle auf Drittmittel- oder Qualifikationsstelle und wieder zurück festgestellt. Das setzt ein Verfahren voraus, dass die Vertretung der Laborstellen parallel zur Besetzung von Qualifikationsstellen ermöglicht.

Über das Alumniprogramm wurde im Format „Face to Face“ bereits erprobt, Studentinnen sehr frühzeitig mit möglichen Karrierewegen zur Promotion und Professur vertraut zu machen. Auch im Rahmen eines Karrieretages am Hochschultag sind Studentinnen und Ehemalige zur Promotion und Finanzierungsmöglichkeiten informiert worden und haben den Weg in eine individuelle außerfachliche Beratung an der Hochschule geebnet. Seit 2016 unterstützt ein im GuTZ angesiedeltes Projekt Beuth-Absolventinnen bei ihrem Promotionsvorhaben. Neben einem breiten Beratungsangebot bietet das Projekt auf Wunsch Unterstützung bei der Themenfindung und der Suche nach einer geeigneten Betreuung und vermittelt Kontakt zu anderen Promovendinnen für einen Austausch.

Die Vermittlung von wissenschaftlichen Arbeiten erfolgt im Studium und über Angebote im Career Service (Schreiblabor), durch die Einzelberatung ist ein Gender- und Diversitybezug möglich.

Mit dem Aufbau eines Mentorings im Gender- und Technikzentrum ist es möglich Studentinnen frühzeitig über den gesamten Studienverlauf zu begleiten. (MintMent, BQIO II) Der Bereich Technologietransfer und Gründung berücksichtigt Genderaspekte vereinzelt z.B. bei Veranstaltungsformaten, bisher aber ohne eine strategische Rückbindung zur Gleichstellung. Da die Selbstständigkeit ein weiterer Weg in die Berufspraxis für Absolventinnen ist und Frauen im kleineren finanziellen Maßstab gründen, ist dieser Bereich stärker als bisher in der Gesamtstrategie zu berücksichtigen.

Lehraufträge sind mit Tätigkeiten in der Praxis vereinbar und ermöglichen neben dem Aufbau von didaktischen Kompetenzen auch den Zugang zur Hochschule. Strategisch betrachtet sind sie ein interessantes Instrument für die Gewinnung von Frauen. Durch die besonderen Vertragsbedingungen sind Lehrbeauftragte zwar Mitglied der Hochschule, eigene Programme zur Karriereentwicklung für diese Gruppe gibt es hingegen nicht. Über das BHZL ist zumindest der Zugang zum Erwerb didaktischer Weiterbildungen gegeben, eingangs werden Lehrbeauftragte auch intern evaluiert.

Ziele

- Vorbereitung von Studentinnen auf eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung
- Schaffung von Zugängen in die Promotion für Töchter aus nichtakademischen Familien
- Absolventinnen den Weg in die Promotion ebenern, vor oder in der Praxisphase
- Klare Verabredungen an den Schnittstellen Schule-Hochschule und Hochschule-Praxis
- Entwicklung und Etablierung systematischer Förderstrukturen z.B. über das jährlich stattfindende Format „Homecoming“ und Hochschultag.
- Etablierung eines Datensets, dass Aufschluss über Anzahl, Verteilung und Geschlecht von Lehrbeauftragten gibt
- Förderung von Gründerinnen

3.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

Mit dem Stellenaufwuchs im Rahmen des Entwicklungskonzeptes der Hochschule konnte eine Stelle zur Personalentwicklung unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity dauerhaft eingerichtet und Ende 2019 besetzt werden. Das rudimentäre Konzept zur Personalentwicklung kann nun personal gestützt fortgeschrieben und koordiniert umgesetzt werden. Durch die direkte Zuordnung zum Präsidenten sind eine hohe Eigenständigkeit und kurze Entscheidungswege gewährleistet. Flankierend wurde eine AG eingerichtet, die die strukturelle Verankerung in der Breite über Beteiligung von Mitgliedern der Hochschule sicherstellt.

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm der Hochschule kann nun im nächsten Schritt durch eine Bedarfserhebung und Evaluation stärker als bisher auf die Bedarfe der Beschäftigten und die Veränderung in der Hochschule, z.B. im Bereich Digitalisierung ausgerichtet werden. Die Rahmenbedingungen werden über eine Dienstvereinbarung strukturell verankert. Die Hochschule erwartet unter den Beschäftigten einen Generationsumbruch: Das birgt die Chance Stellenprofile auf die neuen Anforderungen in der Hochschule insbesondere in Bezug auf Hochschulmanagement und Digitalisierung anzupassen.

Ziele

- Digitalisierung von Verwaltungsprozessen
- Ausbau Personalentwicklung
- Aufbau eines Personalmanagements
- Ausbau und Strukturierung von zentralen Weiterbildungsangeboten
- Überprüfen von Prozessen und Aufgabenzuschnitten und Stellenbewertungen im Rahmen der Verwaltungsreform
- Gutes Personal finden, entwickeln und halten

4. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (Work-Life-Balance)

Die Stärkung des Themas „Studieren und Arbeiten mit Familienverpflichtungen“ bleibt für die Gleichstellung eine wichtige Aufgabe. Die Beuth HS ist 2014 der Charta „Familie in der Hochschule“ beigetreten und hat damit ein klares Signal gesetzt.

Die Ideen zur Umsetzung des Projektzieles „Familie in der Hochschule“ wurden für die Neufassung der Studien- und Prüfungsordnung genutzt. Diese Rahmenordnung der Beuth HS ermöglicht ein teilzeitorientiertes Studium. Strukturelle Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie und die Flexibilisierung von Studienbedingungen fördern insbesondere die Chancengleichheit von studierenden Müttern und sind somit auch eine gleichstellungspolitische Maßnahme.

Die Beuth HS bietet allen Mitarbeitenden und Lehrenden flexible Arbeitszeiten ohne Kernarbeitszeit an. Eine Notfallbetreuung steht allen Beschäftigten und Studierenden zur Verfügung.

Schwachstelle der Hochschule ist das fehlende Familienbüro, was nach einer kurzen drittmittelfinanzierten Pilotphase nicht dauerhaft etabliert wurde. Die Kompensation über Projektstellen hat sich nicht als belastbarer Lösungsansatz erwiesen. Das Tandemprogramm für Studierende und die Kindernotbetreuung für alle Mitglieder deckt die tatsächlichen Bedarfe nicht ab. Angebote der Hochschule für Personen mit Pflegeverantwortung fehlen. Familiengerechtigkeit gehört zu den „Attraktoren“ einer Hochschule. Vereinbarkeit ist eines der Motive, weshalb qualifiziertes Personal von gut bezahlten Stellen in der Industrie an eine Hochschule wechseln.

Mit der starken Überschneidung von Vorlesungsbetrieb und Schulferien ist es für viele Mitglieder der Hochschule eine Herausforderung, Kinderbetreuung geeignet abzudecken und ein qualitatives Familienleben zu gestalten. Es fehlt Familiengerechtigkeit in der Breite und vor allem im Führungsverständnis.

Unter den Studierenden gibt es viele mit Kindern: Neben einem Ausbau von Lösungen/Nachteilsausgleichen, fehlt ein ausgebautes Beratungsangebot zur individuellen Studienverlaufsplanung und zur „Arbeitsorganisation“.

Positiv hervorgehoben werden kann die aktuelle Erhöhung der Betreuungskapazitäten der vom Studierendenwerk geführten Campus Kita von 45 auf 130 Plätze. Der Neubau auf dem Gelände der Hochschule soll Mitte 2021 fertig gestellt sein.

Ziele

- Vereinbarkeit von Studium und Familienverantwortung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung
- Aufbau Familienservice für alle Hochschulmitglieder
- Evaluierung der Bedarfe von Eltern und Pflegenden
- im Rahmen durchgeführter Umfragen und Erhebungen
- Vermeidung Gender Pensionsgap (durch mehrjährige Teilzeittätigkeit)

5. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Die Frauenbeauftragten sind an der Hochschule seit über 30 Jahren fest verankert. Nach wie vor ist jedoch eine mangelnde Ausstattung aller Frauenbeauftragten für das Amt kennzeichnend: Sie arbeiten häufig ohne eigenes Büro und die Regelungen zur Kompensation des Arbeitsaufwands sind an deren Status und nicht am Umfang der tatsächlichen Aufgaben orientiert. Das führt vielfach zu einer Verlagerung des operativen Geschäfts hin zur zentralen Frauenbeauftragten. Diese arbeitet ohne eigenes Budget und Referentin und findet über die unzureichende Freistellungsregelung keine Stellvertreterinnen.

Die schlechten Arbeitsbedingungen zeigen sich am vorzeitigen Zurücktreten aus Überlastungsgründen von Frauenbeauftragten. Die Rahmenbedingungen für Gleichstellungsarbeit müssen an dieser Stelle zwingend verbessert werden.

Seit über 10 Jahren unterstützt das Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) das Anliegen der Hochschulleitung, genderrelevante Maßnahmen und Ansätze auf allen Ebenen der Hochschule zu verankern und umzusetzen und arbeitet eng mit der zentralen Frauenbeauftragten zusammen. Seit 2017 verfügt das GuTZ über eine dauerhafte Geschäftsstelle, die die angesiedelten Projekte koordiniert. Trotz vieler erfolgreicher Initiativen und Projekte wurde bislang keins davon verstetigt. Daher gehen vielfach aufgebaute Expertisen und gewonnenes Wissen wieder verloren und müssen bei Bedarf zu einem späteren Zeitpunkt erst wiederaufgebaut werden. Hier wäre eine Überführung besonders erfolgreicher Maßnahmen in die Struktur wünschenswert.

An der Beuth HS können auf Initiative der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten unter Verwendung der Frauenfördermittel (1% der Sachmittel) spezifische Frauenfördermaßnahmen finanziert werden. Die bessere Verzahnung mit Maßnahmen aus den Frauenförderplänen ist angestrebt. Die Weiterentwicklung der Personalentwicklung kann Strukturen schaffen, die zukünftig die Verausgabung dieser Mittel erleichtert. Bisher fließen viel Kapazitäten in die Verwaltung der Mittel, die Umsetzung ist durch Verwaltungsprozesse und fehlender Bedarfsanalysen gehemmt.

Ziele

- Ausbau der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Gleichstellungsakteurinnen

6. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung und Personalentwicklung

Grundsätzlich müssen alle Einzelmaßnahmen von strategischer Bedeutung unter Genders Gesichtspunkten betrachtet werden und in die Gesamtstrategie der Hochschule integriert werden. Diese Gesamtstrategie muss für alle Mitglieder niedrigschwellig zugänglich gemacht werden und in Reflexionsprozessen diskutiert und angepasst werden. Der Bereich der Qualitätsentwicklung ist im Bereich Studium und Lehre an der Hochschule am deutlichsten fortgeschritten. Lehrevaluationen, Studierendenumfragen, Studiengangakkreditierung werden von Personal im Hochschulmanagement maßgeblich unterstützt. Geschlechtsspezifische Daten liegen vor und stehen zentral zur Verfügung. Qualitätszirkel als Reflexionsraum hingegen sind noch nicht erfolgreich genug in der Breite der Hochschule verankert. Die Entwicklung eines Datenblattes zur Verwendung in den Frauenförderplänen (Regelkreismodell) ist geplant. Die Fortschreibung eines Personalentwicklungskonzeptes wird die Entwicklung von Qualitätsstandards im Bereich Personal deutlich vorantreiben. Der Aufbau eines Personalmanagements ist notwendig, um die Generationsumbrüche vorzubereiten und Entwicklungsmöglichkeiten für vorhandenes Personal zu identifizieren.

Die Projektstelle Organisationsentwicklung hat im Verlauf der letzten 10 Jahre viele Kernprozesse der Hochschule aufgenommen und ist derzeit unbesetzt. In einer neuen Verständigung im Rahmen der zentralen Klausurtagung ist die Fortsetzung und der Ausbau der Prozessaufnahme, diesmal in der Eigenregie der Organisationseinheiten 2020 verabredet worden.

Hochschulverträge wirken bisher nur bedingt nach innen, die Verankerung von Teilzielen in den Zielvereinbarungen ist kein Erfolgsmodell, da keine Ressourcen zur Umsetzung bereitstehen und die Steuerungshebel nicht berücksichtigt wurden.

Ziele

- Bessere Verankerung und Erhöhung der Akzeptanz von Gleichstellung der Geschlechter als Qualitätsziel
- Verankerung von Genderkompetenz in allen Führungsebenen
- Etablieren der genderkompetenten Personal- und Organisationsentwicklung als Daueraufgabe
- Etablierung von Frauenförderplänen als zentrales und dezentrales Instrument

7. Organisationskultur

Für eine dauerhafte Gleichstellung aller in der Hochschule ist eine nachhaltige Veränderung der Organisationskultur zentral: Orientiert sie sich an der Vergangenheit und den Gründungsvätern der Ingenieurwissenschaft oder ist sie an den gesellschaftlichen Aufgaben der Zukunft ausgerichtet?

Für Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter müssen insbesondere Strukturen und Verfahren auf mögliche Benachteiligung hin überprüft und entsprechend angepasst werden. Sofern noch nicht vorhanden, müssen die mit den Strukturen und Prozessen befassten Hochschulmitglieder die Möglichkeit erhalten, Genderkompetenzen aufzubauen und diese gegebenenfalls weiterzuentwickeln. Auf diese Weise kann es gelingen, dauerhaft nicht nur den numerischen Frauenanteil zu erhöhen, sondern auch ein Klima zu etablieren, in dem sich alle Geschlechter gleichermaßen wohlfühlen. Vereinzelt Maßnahmen in diese Richtung wurden bereits punktuell umgesetzt.

Die AG Diversity und Chancengleichheit hat 2018 unter der Leitung des Vizepräsidenten für Studium und Lehre die Arbeit aufgenommen und eine Richtlinie für ein Respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander entwickelt, die 2019 vom Akademischen Senat beschlossen wurde. Für die Umsetzung der in der Richtlinie verabredeten Maßnahmen wurde eine Antidiskriminierungskommission gegründet, die unter der Leitung von VPF 2020 ihre Arbeit aufgenommen hat. In einem ersten Schritt wurde die Ausbildung hochschulinterner Konfliktberater*innen beschlossen, die in Konfliktfällen gerufen werden können.

Außerdem wurde eine umfangreiche Webseite aufgebaut, die zu den Arbeitsergebnissen von Kommission und AG informiert. Auch andere Formate sensibilisieren die Hochschulangehörigen: Ein am Gender- und Technik-Zentrum entwickeltes Set von Postkarten informiert über Formen von Diskriminierung, Neben der Sensibilisierung von Hochschulmitgliedern für Benachteiligungsformen ist es auch zentral Gender- und Diversity-Expertise in hochschulische Strukturprozesse einzubinden.

Vereinzelt gibt es auch hier erste Umsetzungsschritte. So wurde z.B. eine Checkliste zur Integration von Gender- und Diversity in Studiengänge entwickelt und auf den Seiten der KSL zur Verfügung gestellt und über Moodle ist eine vom GuTZ entwickelte Handreichung zur diskriminierungsarmen Onlinelehre abrufbar.

Neben diesen ersten sehr erfreulichen Initiativen sind jedoch in der Hochschule in den vergangenen zwei Jahren zentrale Prozesse angestoßen worden, bei denen die Gleichstellungsexpertise bislang keine oder zu wenig Beachtung findet: Dies betrifft insbesondere die Entwicklung eines neuen Leitbildes und die Auswahl eines neuen Hochschulnamens.

Ziel

- Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in die Hochschulkultur

8. Forschung, Lehre und Studium & Studienwahl

Alle an der Beuth Hochschule angebotenen Studiengänge sehen Anteile im Studium generale vor. Über das dortige Lehrangebot sind wichtige Ergänzungen zum Themenkomplex Gender und Diversität möglich.

Im neuen Lehr- und Forschungsfeld zu digitalen Medien und Diversität wurde eine Gastprofessur mit Schwerpunkt Geschlechterforschung und Interkulturalität im MINT-Bereich und eine Gastdozentur zur Umsetzung eines fachübergreifenden Ansatzes der Verankerung von Gender und Diversity in der Lehre eingerichtet.

Bereits abgeschlossene Projekte zu Gender und Diversity in der Lehre werden in geeigneter Weise dokumentiert und in Handreichungen der Hochschule, insbesondere den Lehrenden zur Verfügung gestellt.

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer qualifizieren sich, um in ihre Curricula und Forschung Gender- und Diversitythemen eigenverantwortlich einzubinden (zum Beispiel Angebote des Projekts „Gender- und Diversitysensibles Personalmanagement“).

Genderspezifische Aktivitäten in Forschung und Lehre werden in der W2 Leistungsbewertung positiv bewertet.

Erhöhung des Studentinnenanteils

Um die Repräsentanz von Frauen unter den Fachkräften in den MINT-Fächern zu steigern, ist auch die Erhöhung des Anteils von Studentinnen notwendig.

Allgemeine Zielsetzung ist daher, mehr Studentinnen für MINT-Studiengänge zu gewinnen, insbesondere solche mit einem Frauenanteil von unter 10%.

Insgesamt ist der Studentinnenanteil in den vergangenen Jahren zwar leicht gestiegen – im Wintersemester 2019/20 lag er bei 33,7 % – dennoch ist die horizontale geschlechtliche Segregation über die Fächer hinweg sehr ausgeprägt: Einige Studienfächer wie z.B. Mechatronik immatrikulieren regelmäßig 0 bis 2 Studentinnen pro Anfangskohorte.

Klassische Ingenieurwissenschaftliche Fächer mit geringen Frauenanteilen

Die folgenden Abbildungen zeigen die Geschlechterverteilung der Studienanfänger*innen im Wintersemester 2019/2020 über die sogenannten „klassischen“ MINT-Disziplinen und moderne Adaptionen ausgewählter Fächer hinweg:

Frauen- und Männeranteile in fünf ausgewählten klassischen MINT-Fächern im Wintersemester 2019/2020

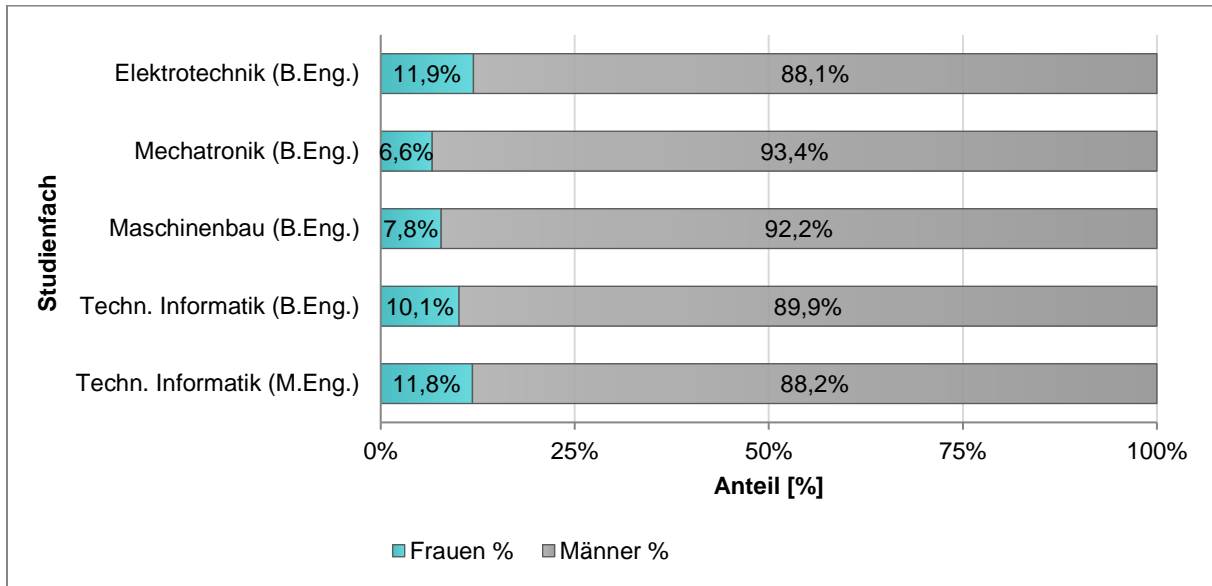


Abb. 5: Frauen- und Männeranteile an den Immatrikulationen in fünf ausgewählten MINT-Disziplinen zum Wintersemester 2019/20; Stand: 01.12.2019

Frauen- und Männeranteile in vier ausgewählten modernen MINT-Fächern im Wintersemester 2019/2020

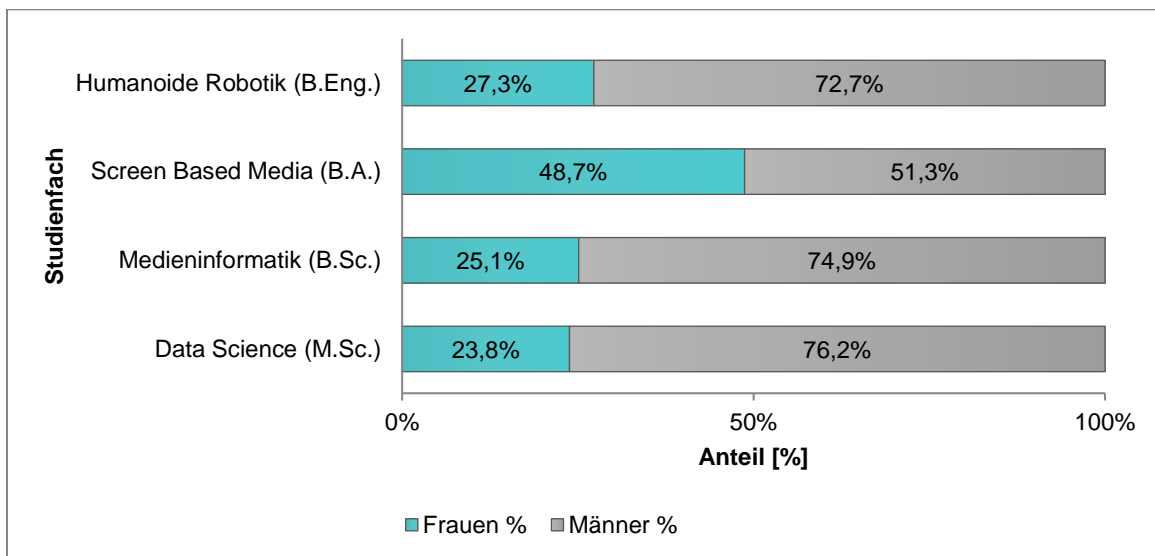


Abbildung 6: Abbildung 7: Frauen- und Männeranteile an den Immatrikulationen in fünf ausgewählten modernen MINT-Disziplinen zum Wintersemester 2019/20

Die Hochschule sollte in den Fächern, in denen die Frauenanteile dramatisch klein sind, einfache Maßnahmen zur Vernetzung der Studentinnen umsetzen: Auf Grund der Bearbeitungsreihenfolge in der Studierendenverwaltung z.B. kommt aktuell noch hinzu, dass die wenige Studentinnen sich teilweise in unterschiedlichen Zügen wiederfinden, was die Vereinzelung bzw. Marginalisierung der Studentinnen unnötig erhöht.

Um möglichst früh Schülerinnen für ein technisches Studium zu gewinnen, bietet die Beuth Hochschule seit 2000 verschiedene Programme an, dazu gehören das Schnupperstudium für Mädchen ab 10. Klasse, Angebote zum Girls' Day (ab 5. Klasse) und Infotage für Studienanfängerinnen in Fächern mit deutlicher Unterrepräsentanz. Die kontinuierlich angebotenen Aktionen werden sehr gut nachgefragt. Eine Laboringenieurin organisiert die Angebote gemeinsam mit vielen Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Laboren. Sie ist für die Organisation der Veranstaltungen zu einem Viertel ihrer Arbeitszeit freigestellt. Leider werden die durchgeführten Angebote nicht evaluiert und die Erfahrungen der Fachbereiche mit Schülerinnen fließen nicht in eine Weiterentwicklung der Programme ein. Es wurden auch weitere Formate wie ein Mutter-Tochter-Programmierkurs erprobt.

Ohne zentrale Koordination durch eine dauerhaft eingerichtete Stelle in Abt II. für die Schnittstelle Schule-Hochschule wird es jedoch bei Einzelangeboten mit begrenzter Reichweite bleiben.

Bei der Entwicklung einer Marketingstrategie für die Hochschule muss die Gleichstellungs-Expertise bei der Zusammenarbeit zwischen Fachbereich, Studienberatung und Pressereferat einbezogen werden.

Ziele

- Gendersensible Lehre
- Etablierung eines dauerhaften Angebots für Schülerinnen, das über eine zentrale Stelle koordiniert wird und regelmäßig auf Aktualität und Nachfrage hin überprüft wird.
- Reform der Studienordnungen unter Gender- und Diversityaspekten, Herausarbeiten gesellschaftlicher Bezüge

9. Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking

Die Frage nach Diskriminierungen im Lehrbetrieb ist fester Bestandteil der Lehrevaluation. Das für diese Abfragen zuständige Qualitätsmanagement erhält einen deutlichen Einblick in dieses Thema und die Fachbereiche nutzen das Feedback der Studierenden für Gespräche mit den Hochschullehrenden. Inwieweit Lehrende selbst die Ergebnisse berücksichtigen, ist jedoch nicht bekannt.

Für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG) gibt es verschiedene Anlaufstellen innerhalb der Hochschule. Bisher ist es nicht gelungen, ein Berichtswesen zu etablieren, weshalb das Ausmaß der Fälle an der Hochschule nur vermutet werden kann.

In vielen Fällen berät die zentrale Frauenbeauftragte dokumentiert anonymisiert alle Beratungen und Vorfälle. Um das Vertrauen der Betroffenen in den Prozess zu stärken und ein genaueres Bild von der Häufigkeit entsprechender Vorfälle zu erhalten, wurde 2019 ein Kontaktformular online gestellt, über das – auch anonym – Vorfälle berichtet werden können. Das Formular wird bislang vor allem von Studierenden als Beschwerdeformular genutzt. Sexualisierte Diskriminierungen werden nach wie vor überwiegend persönlich gemeldet. Über die zentrale Frauenbeauftragte gibt es seit 2018 regelmäßige Schulungsangebote mit dem Ziel der Information und Sensibilisierung unterschiedlicher Zielgruppen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit muss das

Thema stärker adressiert werden, die Postkarten „Gegen Sexismus“ zur Bewerbung des Formulars waren ein erster Aufschlag.

Mit der Verabschiedung der Richtlinie für ein respektvolles, diskriminierungsfreies Miteinander kann nun ein einheitlicher Beschwerdeweg etabliert sowie Schulungsangebote zur Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder besser verankert werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking muss stärker als problematisiert und in die Hochschule hinein kommuniziert werden.

Ziele

- Alle Hochschulangehörigen haben Kenntnis davon, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking nicht toleriert und geahndet wird
- Alle Hochschulangehörigen haben bei konkreten Fällen Zugang zu Beratung und dem Wissen über mögliche Verfahrenswege.

10. Verankerung und Umsetzung von Diversität

Die Diversität der Hochschulmitglieder spiegelt sich in nahezu allen Bereichen wieder und wird zunehmend als integraler Bestandteil der Hochschulidentität akzeptiert und gefördert. In den vergangenen Jahren wurden erste Projekte und Maßnahmen geplant und umgesetzt, die das gleichberechtigte Miteinander fördern und gegen Diskriminierung vorgehen. Neben der strukturellen Verankerung der Thematik in der Hochschule über die Antidiskriminierungskommission und die Schaffung einer hochschulweiten Richtlinie, sind es bislang vor allem Einzelmaßnahmen, die den Bereich stärken und für das Thema sensibilisieren.

Was bislang fehlt ist ein Datenset, welches analog zu den Gleichstellungsdaten, einheitlich und über die Statusgruppen hinweg Diversitätskategorien abbildet und regelmäßig zu einem Stichtag erhoben wird.

Ziele

- Langfristiges Ziel ist die Erstellung einer digitalen Datenbasis sowie die Erhebung von Bedarfen mit dem Ziel, strukturell wirksame Diversity-Maßnahmen zu etablieren und dauerhaft im Hochschulalltag zu verankern.

11. Umsetzung und Evaluation

Im SoSe 2023 wird der Grad der Zielerreichung und die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft und dem Akademischen Senat vorgestellt mit dem Ziel die Datenlage zu aktualisieren und gegebenenfalls bei den Maßnahmen nachzusteuern.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauen- und Männeranteile gesamt; 2009-2019	4
Abbildung 2: Anteile Professor*innen nach Fachbereich; Stand: 1.12.2019.....	5
Abbildung 3: Frauen- und Männeranteile auf den einzelnen Besoldungsstufen ohne wiss. Personal; Stand: 01.12.2019	6
Abbildung 4: Frauen- und Männeranteile am wissenschaftlichen Personal über die Entgeltstufen. Stichtag: 01.12.2019	7
Abbildung 5: Frauen- und Männeranteile an den Immatrikulationen in fünf ausgewählten MINT-Disziplinen zum Wintersemester 2019/20	16
Abbildung 6: Abbildung 7: Frauen- und Männeranteile an den Immatrikulationen in fünf ausgewählten modernen MINT-Disziplinen zum Wintersemester 2019/20	16