

Handreichung zur Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

In der Handreichung finden Sie folgende Inhalte:

- a) Gesetzliche Rahmenbestimmung und Zielsetzung
- b) Grundstruktur des Prozesses Frauenförderpläne
- c) Zentraler Frauenförderplan
- d) Dezentrale Frauenförderpläne
 - Anhang 1 Beispiel für Datenblatt Dezentrale Frauenförderpläne
 - Anhang 2 Checkliste für die Analyse/ Definition von Zielen in Fachbereichen
 - Anhang 3 Beispiel für Maßnahmen Dezentrale Frauenförderpläne
 - Anhang 4 Systematisches Erarbeiten möglicher Maßnahmen anhand der Checkliste
 - Anhang 5 Gesetzestexte im Auszug
 - Anhang 6 Struktur der Frauenförderpläne

a) Gesetzliche Rahmenbestimmung und Zielsetzung

In den Frauenförderplänen werden die Frauenförderrichtlinien und das Gleichstellungskonzept der BHT umgesetzt. Ziel ist die messbare Gleichstellung der Geschlechter (quantitativ und qualitativ, z.B. Entgeltgleichheit). Gesetzlich verankerte Quote ist eine Repräsentanz von 50% Frauen im Vergleich zu Männern auf allen Ebenen. Bis dahin geben sich die Bereiche Zielzahlen für die stufenweise Entwicklung.

Frauenförderpläne werden formuliert auf der gesetzlichen Grundlage von:

- **Landesgleichstellungsgesetz (LGG)** mit Ausführungsvorschriften:
<https://www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/>
- **Berliner Hochschulgesetz (BerIHG)**:
Die Seite der Senatsverwaltung wird nach der Novellierung des BerIHG (2021) derzeit überarbeitet.

Hochschulebene:

- **Grundordnung** ([amtliche_mitteilung_20-2011.pdf \(bht-berlin.de\)](#))
- **Frauenförderrichtlinie (FFR)**: [Frauenfoerderrichtlinien Amtliche Mitteilung 2013.pdf \(bht-berlin.de\)](#)
- **Satzung Gleichstellung der Geschlechter (GS)**:
[Satzung Chancengleichheit der Geschlechter Amtliche Mitteilung 2014.pdf \(bht-berlin.de\)](#)
- **Gleichstellungskonzept** mit Beschluss zu zentralen Zielzahlen:
[Gleichstellungskonzept 2021.pdf \(bht-berlin.de\)](#) Darüber hinaus:
- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile
- **Landesgleichstellungsgesetz (LGG)**
<https://www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/>

Grundstruktur des Prozesses und der Frauenförderpläne

Hinter Frauenförderplänen verbirgt sich ein fortlaufender Prozess nach dem Regelkreismodell:

1. Ist-Analyse (s. Anhang 1 und 2)
2. Definition von Zielen
3. Formulierung von Maßnahmen und Verantwortlichkeit
4. Bericht über Grad der Zielerreichung
5. Aktuelle Ist-Analyse
6. ...

Aus der **Ist-Analyse** werden konkrete Ziele und Zielzahlen abgeleitet. Anhand der erreichten Repräsentanz von Frauen ergibt sich eine Priorisierung. Z.B. bei unter 10% gibt es einen akuten Handlungsbedarf, da Frauen in diesen Bereichen den Minderheitenstatus haben. Ab 25% werden Frauen erst als Gruppe sichtbar. Zum Erreichen der Zielzahlen bzw. Ziele werden Maßnahmen verabreitet.

Die Maßnahmen in den Frauenförderplänen müssen möglichst konkret formuliert werden, damit diese in die Umsetzung kommen: Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung umgesetzt wird. Gleichstellung ist eine Führungsaufgabe.

Das heißt:

- Wer ist für die Umsetzung der Maßnahme verantwortlich (und entscheidungsbefugt)? Wer verfügt über die notwendigen Mittel und Ressourcen?
- Bis wann wird die Maßnahme umgesetzt, wann wird damit begonnen, in welchen Intervallen erfolgen z.B. Angebote?
- Was umfasst die Maßnahme alles, auf welche Effekte zielt die Maßnahme ab, und wann war die Maßnahme erfolgreich (quantitativ und/oder qualitativ).
- Welche Mittel stehen für die Umsetzung der Maßnahme zur Verfügung bzw. werden zur Verfügung gestellt?
- Wer dokumentiert die durchgeführte Maßnahme und deren Wirkung?

Zentraler Frauenförderplan

Zahlreiche Aspekte in den Frauenförderrichtlinien können nur zentral gesteuert und „bedient“ werden und sollten daher in einem zentralen Frauenförderplan umgesetzt werden. Dies trifft insbesondere auf die Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zu (in den ZEs, der Zentralen Verwaltung, den Fachbereichen und der Bibliothek), wo Entscheidungen und Maßnahmen in der Hauptsache in der Verantwortung der Abteilung I liegen.

Beispiel: Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten sind zentral festzulegen.

Inzwischen ist die Erstellung eines Gleichstellungskonzepts gesetzlich verpflichtend verankert, wie auch die Definition von Zielzahlen (BerlHG). In der Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes sind folgende Handlungsfelder definiert:

- Handlungsfeld 1 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
- Handlungsfeld 2 Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung
- Handlungsfeld 3 Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
- Handlungsfeld 4 Studienwahl
- Handlungsfeld 5 Karriere- und Personalentwicklung
- Handlungsfeld 5 Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie
- Handlungsfeld 6 Organisationskultur
- Handlungsfeld 7 Forschung, Lehre und Studium
- Handlungsfeld 8 Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

Über die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes berichtet die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dem AS.

Dezentrale Frauenförderpläne

Für die Gruppen Studentinnen, studentische Beschäftigte/Hilfskräfte, Lehrbeauftragte und Professorinnen sind in den dezentralen Frauenförderplänen Maßnahmen zu entwickeln, da hier die Fachbereiche selbst Entscheidungen treffen und damit steuern können. Bitte prüfen sie, was darüber hinaus für Mitarbeiterinnen und Technik und Verwaltung geregelt werden kann.

○ **Anhang 1: Beispiel für Datenblatt Ist-Analyse (Dezentrale Frauenförderpläne)**

Der Akademische Senat hat sich auf die einheitliche Verwendung dieser Datenmaske mit Ampelsystem verständigt, da der Ist-Stand durch die farbliche Markierung sofort erkennbar wird. Es sollte nur Datenmaterial erhoben werden, dessen inhaltliche Auswertung zu konkreten Maßnahmen führen soll.

Studiengang/Fachbereich	W	Gesamt	W%	Unter 10%	Unter 25%	Über 25%	Über 40%	Ange-strebte Zielzahl
Studentinnen								
Stud. Beschäftigte (SHK)								
MTV (Verwaltung und Labore getrennt)								
Lehrbeauftragte								
Professorinnen								
Freiwerdende Professuren								
Bewerbungsfeld auf Professuren								

Listenplatzierung			
Rufannahmen			

Zur Ermittlung der Personalstatistik in den Fachbereichen für die einzelnen Statusgruppen:

- Studierende: Die semesterweise Übersicht liefert die Abt. II und ist im zentralen Laufwerk abgelegt (Zugang über Dekanat); Evaluations- und Befragungsergebnisse die Qualitätssicherung (QM)
- Die SHK's sind am besten in den Fachbereichen zu recherchieren.
- Lehrbeauftragte: Über die Fachbereiche
- Professorinnen: Statistik bei Abt. IA
- Beschäftigte IA:
- Freiwerdende Stellen: IA

- **Anhang 2: Checkliste für die Analyse/ Definition von Zielen in Fachbereichen**

Studentinnen – Geschlechtergerechtes Studium

- Die Studieninhalte und Titel der Studiengänge sprechen Frauen wie Männer gleichermaßen an?
- Die Eingangsvoraussetzungen für das Studium sind für Frauen und Männer gleichermaßen erfüllbar (z.B. Pflichtpraktikum)?
- Sind Studentinnen in der Minderheitenposition (unter 20%)? Oder sind sie als eigene Gruppe erkennbar (ab 25%)?
- Innerhalb des Studiums bilden Frauen wie Männer vergleichbare Profile und inhaltliche Schwerpunkte aus?
- Alle Geschlechter haben einen vergleichbaren Studienerfolg? (z.B. Analyse Studienabbruchsquote)
- Das Studium ist in Schwangerschaft und Stillzeit fortführbar?
- Das Studium mit Kind(ern) ist möglich und wird innerhalb einer vertretbaren Zeit abgeschlossen?
- In den Lehrveranstaltungen und Arbeitsgruppen herrscht ein offenes und freundliches Arbeitsklima?
- Ansprechpersonen bei Konflikten und Diskriminierungen im Studium sind Studentinnen bekannt?
- Studentinnen fühlen sich auf dem Campus sicher?
- Teams von Studierenden in Lehrveranstaltungen werden geschlechtersensibel moderiert?
- Studienfachberatung, Servicegespräche und Prüfungen werden fair und unvoreingenommen durchgeführt?
- Die Betreuung von Studentinnen und Studenten erfolgt in gleicher Intensität?
- Unterrichtsmaterialien sind diskriminierungsfrei und bilden die Leistung von Frauen im Fach ab (z.B. in Literaturlisten, Beispielen)?

Studentische Beschäftigte

- Die Akquise erfolgt transparent für alle, und die Auswahlkriterien sind nachvollziehbar?
- Im Arbeitsbereich Beratung/Service und wissenschaftliche Dienstleitung/Forschung werden die Geschlechter gleichermaßen beschäftigt?
- Eine Beschäftigung mit Kind(ern) ist möglich (Wiedereinstieg, ggf. Teilzeit)?

MTV

- Können Mitarbeiterinnen in Teilzeit vorrangig Aufstockungsmöglichkeiten geboten werden?
- Welche Weiterbildungsbedarfe gibt es und werden diese intern bzw. extern abgedeckt?

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

- Masterstudentinnen kennen den Weg
- Können durch Planungsgespräche vor Elternzeiten und bei Wiedereinstieg nach familienbedingten Unterbrechungen das Risiko des Nichterreichens der Promotion gemindert werden?

Lehrbeauftragte

- Die Akquise erfolgt transparent für alle, und die Auswahlkriterien sind nachvollziehbar
- Alle Positionen werden ausgeschrieben?
- Da Professorinnen unterrepräsentiert sind, werden gezielt weibliche Lehrbeauftragte aus der Praxis gewonnen.
- Weibliche Lehrbeauftragte erhalten bei Bedarf ein Entwicklungsgespräch in Hinblick Karriereziel Promotion und Professur?
- Weibliche Lehrbeauftragten kennen die Berufungsvoraussetzungen an einer HAW?

Professuren

- Im ausgeschriebenen Fachgebiet gibt es qualifizierte Wissenschaftlerinnen?
- Werden sie aktiv gesucht?
- Der Kontakt zu weiblichen Talenten wird im Rahmen bestimmter Veranstaltungen gehalten?
- Die Ausschreibungsfrist liegt nicht in den Ferienzeiten?

- **Anhang 3: Beispiele für Maßnahmen Dezentrale Frauenförderpläne**

A Fragenkatalog

Folgende Fragen helfen bei der Formulierung von Maßnahmen:

Studiengänge mit deutlicher Unterrepräsentanz von Studentinnen

- Inwieweit ist diese Maßnahme geeignet, Schülerinnen auf das Studienangebot aufmerksam zu machen?
- Inwieweit unterstützt die Maßnahme das Selbstvertrauen von Schülerinnen in ihre mathematischen bzw. naturwissenschaftlichen und technischen Fähigkeiten?
- Unterstützt die Maßnahme Frauen beim Übergang von Schule oder Beruf in die Hochschule?
- Unterstützt die Maßnahme den Erwerb aller im Studium notwendigen Fähigkeiten?
- Unterdrückt die Maßnahme das Herausbilden geschlechterstereotyper Profile?
- Kompensiert die Maßnahme die Erfahrungen, in einer Minderheitenposition zu studieren?
- Ist die Maßnahme geeignet, den tatsächlichen Bedarf von Studentinnen zu ermitteln und kann die Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie bzw. eines Förderkonzeptes unterstützen?
- Vermindert die Maßnahme die Risiken eines Studienabbruchs von Studentinnen?
- Vermindert die Maßnahme die Risiken eines Studienabbruchs von Studentinnen in Schwangerschaft und/ oder mit Betreuungs- bzw. Pflegeverpflichtung?

Alle Fachbereiche

Vorbemerkung: Die Frauenbeauftragten sollten in enger Absprache Erfahrungen gegenseitig nutzen – bei möglichst wenig Mehraufwand. Bei der Analyse kann z. B. eine stichprobenartige Einzelbetrachtung vorgenommen werden.

- Ist die Maßnahme geeignet, den tatsächlichen Bedarf von Studentinnen zu ermitteln und kann die Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie bzw. eines Förderkonzeptes unterstützen?
- Vermindert die Maßnahme die Risiken eines Studienabbruchs von Studentinnen?
- Vermindert die Maßnahme die Risiken eines Studienabbruchs von Studentinnen in Schwangerschaft und oder mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtung?
- Unterstützt die Maßnahme die Rekrutierungsstrategie der Hochschule im Hinblick auf die Gewinnung möglichst vieler qualifizierter Bewerberinnen für Lehraufträge und Professuren?

Frauenförderpläne als Steuerungsinstrument

Januar 2022

- Unterstützt die Maßnahme die Bindung von sog. weiblichen High Potentials an die Hochschule, d.h. hoch qualifizierten Frauen aus Wissenschaft und Praxis?
- Erweitert die Maßnahme den Pool an weiblichen Rollenvorbildern (Role Models)?
- Unterstützt die Maßnahme den chancengleichen Berufseinstieg von Absolventinnen, z. B. was die Höhe des Eingangsgehalts angeht?
- Bietet der Fachbereich gute Arbeitsbedingungen für alle weiblichen Beschäftigten?
- Werden Dienstleistung von weiblichen Beschäftigten angemessen als Leistung bewertet? (Vergütung, Wertschätzung)

B Systematisches Erarbeiten möglicher Maßnahmen anhand der Checkliste

Gewinnung von Professorinnen:

- Quotierung der Vergabe von Lehraufträgen
- Einrichten von Gastdozenturen und Gastprofessuren für Frauen
- vor Freiwerden einer Professur Symposien zur gezielten Einladung von Wissenschaftlerinnen und Frauen aus der Praxis
- Coaching und Schulung von neuberufenen Professorinnen bzw. bei Übernahme von weiterer Führungsverantwortung (z.B. Dekanin)

Gewinnung von Studentinnen:

- Mädchen-Technik-Veranstaltungen
- Praktikumsplätze
- Lange Nacht der Wissenschaften: Angebote sind für Schülerinnen spannend
- Miet die Profs: Vortrag und Ansprache ist geschlechtersensibel

Unterstützung von Studentinnen:

- Unterstützung besonders förderungswürdiger Projekte von Studentinnen (z.B. Sachmittel für Publikationen, Reisekosten)
- Einzelförderung von Studentinnen (z.B. für Praktika, Messebesuche, Auslandsaufenthalte)
- Promotionsstipendien
- Mentoring

für alle Mitglieder des Fachbereichs:

- Fortbildungen zu Gleichstellung, Familien- und Pflegeverantwortung, Diversity, Gender, Interkulturalität, Coaching, Konfliktmanagement, Mediation, rechtliche Regelungen
- Unterstützung arbeitsplatzbezogener Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen (Umgang mit Machtverhältnissen im Wissenschaftsbereich, Führen von unten, Gut abgrenzen im Servicebereich, Berufliche Standortbestimmung, usw.)
- Ringvorlesungen zu Themen mit Genderaspekten

○ **Anhang 4: Arbeiten mit der Checkliste für Analyse**

Systematisches Erarbeiten möglicher Maßnahmen anhand der Checkliste

Fiktives Beispiel:

Analyse	Ziele	Maßnahmen
zu wenig Studentinnen ♀	Studentinnenquote erhöhen	Schnupperkurse für Schülerinnen, Kursangebot überarbeiten & anpassen, Infomaterial zur Attraktivität des Studiengangs für Frauen, Professorinnenzahl erhöhen und andere weibliche Vorbilder fördern
Studium mit Kind verlängert die Studienzahl zu sehr	Studierenden mit Kind das Studium in gewünschter Semesterzeit (z.B. Regelstudienzeit) ermöglichen	Flexible Kurswahl, festes Platzkontingent für Studierende mit Kind, Sensibilisierung und Info-Schulung für HL, Beratungsangebot zentralisieren und ausbauen, Einrichtung von Kita-Plätzen und Familienzimmern, Hochschullehrer*innen über Frauenförderrichtlinien aufklären, Ausnahmen bei Anwesenheitsregelungen, Tandemprojekt 2-semestrig anbieten, Nachteilsausgleich, Kinderbetreuung, Elternzeit nicht auf Regelstudienzeit anrechnen, alternative virtuelle Lehrformate
Studium ist in Schwangerschaft und Stillzeit kaum fortsetzbar	Fortsetzung des Studiums mit Kind	Nachteilsausgleichsregelungen, s. o.
zu hohe Abbrecherinnenquote	Studienerfolg von Studentinnen verbessern, Erhalt der Kohorte, gute Studienberatung und ggf. Begleitung bei Studienwechsel	Studienreform, projektorientiertes Studium, Moderation von studentischen Teams, Psychologische Betreuung, Netzwerkbildung und Teamgeist fördern, z. B. Frauenfrühstück, Extrakurse für ♀, Einführung von Praktika (vor Studium), besseres Qualitätsmanagement, Evaluation, FAQ für ♀, Fragenkatalog: „Ist das Studium wirklich das, was ich mir vorstelle?“

○ **Anhang 5: Gesetzestexte im Auszug****BerIHG****§ 59 Frauenbeauftragte**

(8) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen in der Hochschule und auf die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Mitglieder der Hochschule hin. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen das Präsidium und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Chancengleichheit betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei der Erstellung von Gleichstellungskonzepten, Satzungen, Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen sowie der Formulierung von Zielzahlen. Sie nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Im Rahmen ihrer Aufgaben übernehmen sie die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit. (9) Über die Umsetzung und die Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne, Satzungen und Gleichstellungskonzepte legen die Organe und Einrichtungen der jeweiligen Hochschule der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten jährlich Materialien vor. Die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erstellt mindestens alle zwei Jahre einen Bericht. Der Akademische Senat und das Kuratorium nehmen zu diesem Bericht Stellung.

§ 61 Aufgaben des Akademischen Senats

- (1) Der Akademische Senat ist zuständig für [...]
- die Beschlussfassung über die Frauenförderrichtlinien und die Frauenförderpläne und die Gleichstellungskonzepte,

§ 5c Chancengleichheit der Geschlechter

(1) Jede Hochschule erlässt eine Satzung, in der sie für ihren Bereich zur Verwirklichung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichstellung von Frauen und Männern und der Chancengleichheit der Geschlechter in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht insbesondere Regelungen zu folgenden Bereichen trifft:

1. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie;
2. Berufungsverfahren;
3. Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung;
4. inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen Personals und der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Technik, Service und Verwaltung;
5. Besetzung von Gremien und Kommissionen;
6. Schutz der Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking.

(2) Gleichstellungsziele und -maßnahmen der Hochschule werden in Gleichstellungskonzepten festgehalten. Die Konzepte werden in regelmäßigen Abständen aktualisiert.

(3) Die Hochschulen wirken darauf hin, dass Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden strukturellen und sonstigen Nachteile aktiv beseitigt werden. Dazu gehört vor allem die Analyse von Unterrepräsentanzen von Frauen, die Ermittlung ihrer Ursachen und die Umsetzung von

Maßnahmen zum Abbau von individuellen und strukturellen Barrieren. Dazu implementieren die Hochschulen diskriminierungsfreie Verfahren. Zum Abbau bestehender Nachteile können positive Maßnahmen getroffen werden, soweit sie verfassungsrechtlich oder einfachgesetzlich zulässig sind. Die Erfüllung dieser Verpflichtungen ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

(1) Jede Hochschule erlässt eine Satzung, in der sie für ihren Bereich zur Verwirklichung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichstellung von Frauen und Männern und der Chancengleichheit der Geschlechter in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht insbesondere Regelungen zu folgenden Bereichen trifft:

1. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie;
2. Berufungsverfahren;
3. Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung;
4. inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen Personals und der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Technik, Service und Verwaltung;
5. Besetzung von Gremien und Kommissionen;
6. Schutz der Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking.

(2) Gleichstellungsziele und -maßnahmen der Hochschule werden in Gleichstellungskonzepten festgehalten. Die Konzepte werden in regelmäßigen Abständen aktualisiert.

(3) Die Hochschulen wirken darauf hin, dass Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden strukturellen und sonstigen Nachteile aktiv beseitigt werden. Dazu gehört vor allem die Analyse von Unterrepräsentanzen von Frauen, die Ermittlung ihrer Ursachen und die Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau von individuellen und strukturellen Barrieren. Dazu implementieren die Hochschulen diskriminierungsfreie Verfahren. Zum Abbau bestehender Nachteile können positive Maßnahmen getroffen werden, soweit sie verfassungsrechtlich oder einfachgesetzlich zulässig sind. Die Erfüllung dieser Verpflichtungen ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

LGG

§ 4 Frauenförderplan

(1) Jede Einrichtung nach § 1 erstellt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation oder Einsparungsmaßnahmen einen Frauenförderplan. Bestehen in einer Einrichtung nach § 1 mehrere Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, so können diese Frauenförderpläne erlassen. Der Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und danach fortzuschreiben. Spätestens nach zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(2) Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung

Frauenförderpläne als Steuerungsinstrument nach § 3 innerhalb der jeweiligen Einrichtung oder Dienststelle gefördert werden kann. Dazu ist für jede einzelne Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind. Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- oder Lohngruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. Bei der Festlegung von Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklungsplanung). Dabei sind insbesondere solche Stellen zu berücksichtigen, die voraussichtlich neu zu besetzen sind. Es ist festzulegen, wie viele Frauen an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die für die Besetzung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, förderlich sind.

(3) Die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlechtern, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf ist darzustellen und in die Personalentwicklungsplanung einzubeziehen.

(4) An der Erstellung des Frauenförderplans ist die Frauenvertreterin zu beteiligen; die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

(5) Besteht eine Einrichtung nach § 1 aus mehreren Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, so sind an der Erstellung, Fortschreibung und Anpassung des dienststellenübergreifenden Frauenförderplans alle betroffenen Frauenvertreterinnen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig zu beteiligen; die Rechte der Personalräte bleiben unberührt. Dies gilt auch für die Entscheidung gemäß Absatz 1 Satz 2.

(6) Frauenförderpläne sowie deren Fortschreibungen oder Anpassungen sind dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats zur Kenntnis zu geben.

(7) Die Festlegungen im Frauenförderplan sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung.

(8) Wird ein Frauenförderplan nicht erstellt, angepasst oder fortgeschrieben oder ein bestehender nicht umgesetzt, so kann die zuständige Frauenvertreterin das unmittelbar gegenüber dem für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglied beanstanden.

Frauenförderrichtlinien Beuth Hochschule

§16 Umsetzung Frauenförderpläne

(1) Die Frauenförderrichtlinien werden durch Frauenförderpläne umgesetzt, die für sechs Jahre durch die jeweilige Leitung der Fachbereiche bzw. der Organisationseinheit erstellt, fortgeschrieben und alle 2 Jahre aktualisiert werden.

(2) An der Erstellung der Frauenförderpläne sind die Frauenbeauftragten zu beteiligen.

(3) In den Frauenförderplänen sind auf der Grundlage der Analyse der Beschäftigtenstruktur für jeweils 2 Jahre Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils je Besoldungs- und Vergütungsgruppe der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung festzulegen. Das gleiche gilt für studentische

Frauenförderpläne als Steuerungsinstrument

Januar 2022

Hilfskräfte, Tutorinnen, Lehrbeauftragte, Professorinnen, Honorarprofessorinnen und Gastprofessorinnen. Es ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden kann.

(4) Die jeweiligen Fachbereiche bzw. die jeweiligen Organisationseinheiten legen alle zwei Jahre Materialien über die Umsetzung und Einhaltung der Förderpläne vor. Die Frauenförderpläne sind nach zwei Jahren von den zuständigen Frauenbeauftragten auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und von den jeweiligen Gremien fortzuschreiben. Der Akademische Senat ist hierüber zu unterrichten.

○ **Anhang 6: Struktur der Frauenförderpläne**

1. Ist-Analyse

- Statistische Analyse anhand der Tabelle
- Ableitung des Frauenförderbedarfs

2. Definition von Zielen

- Definition von Zielzahlen in einem zeitlichen Rahmen bis zum Erreichen der 50%-Quote

3. Formulierung von Maßnahmen

- Formulierung von mindestens drei Maßnahmen, Priorisierung bei Maßnahmenkatalog
- Benennen der Verantwortung in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht (tabellarisch)
- Verabschiedung im Fachbereichsrat unter Beteiligung der zuständigen Frauenbeauftragten
- Verabschiedung im Akademischen Senat

Struktur zur Fortschreibung von Frauenförderplänen

4. Bericht über Grad der Zielerreichung mit aktueller Ist-Analyse

5. Anpassung der Zieldefinition

6. Anpassung bzw. Fortschreibung der Maßnahmen

7. ...

Verfahrensvorschlag unter Beteiligung der Frauenbeauftragten

Schritt 1: Anlegen der statistischen Analyse in der Fachbereichsverwaltung

Schritt 2: Vorstellung der Ist-Analyse im Fachbereichsrat mit Ableitung von Zielen mit Priorisierung
(1. Lesung)

Schritt 3: Formulierung von Maßnahmen im Fachbereichsrat mit Zeitplan und Zuständigkeit
(2. Lesung)

Schritt 4: Zusammenführen der Protokolle ergibt den Frauenförderplan

Schritt 5: Beschluss im AS und Veröffentlichung

Schritt 6: Bericht im Rahmen der Zielvereinbarungen