

FRAUENFÖRDERPLAN

FACHBEREICH III – BAUINGENIEUR- UND GEOINFORMATIONSWESSEN

2025

Inhaltsverzeichnis

1	VORWORT	3
2	Ist-Analyse	4
2.1	Zahlen WS 24/25 – Studierende	4
2.2	Zahlen WS 24/25 – Beschäftigte	6
3	Definition von Zielen zur Frauenförderung im Fachbereich III.....	7
3.1	Studierende.....	8
3.2	Beschäftigte.....	8
3.3	Im Fachbereich & Intersektional.....	8
4	Definition von Maßnahmen zur Frauenförderung im Fachbereich III.....	9
4.1	Personelle Maßnahmen	9
4.2	Fortbildende, informative & werbende Maßnahmen	9
4.3	Organisatorische Maßnahmen	10

1 VORWORT

Im **Berliner Hochschulgesetz (BerHGG) §59 (8)** wird formuliert, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Berliner Hochschulen „[...] auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit der Frauen in der Hochschule und auf die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Angehörige in der Hochschule“ hinwirken. Daher gibt es an allen Berliner Hochschulen Gleichstellungskonzepte und Frauenförderrichtlinien.

Die **Frauenförderrichtlinien (AM 34/4 2013) der Berliner Hochschule für Technik (BHT)** werden gemäß §16 in den Fachbereichen durch Frauenförderpläne umgesetzt, die für sechs Jahre durch die jeweilige Leitung der Fachbereiche bzw. der Organisationseinheit erstellt, fortgeschrieben und alle zwei Jahre aktualisiert werden.

Die einzelnen **Fachbereiche verpflichten sich** in ihren individuellen Frauenförderplänen, durch entsprechende Maßnahmen ihre eigenen Ziele – über die gesetzlichen Regelungen, Gleichstellungskonzepte und Frauenförderrichtlinien hinaus – zu erreichen.

Der vorliegende Frauenförderplan wurde von der **Frauenförderkommission des FB III** mit der Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs erstellt und mit dem Dekan abgestimmt.

2 Ist-Analyse

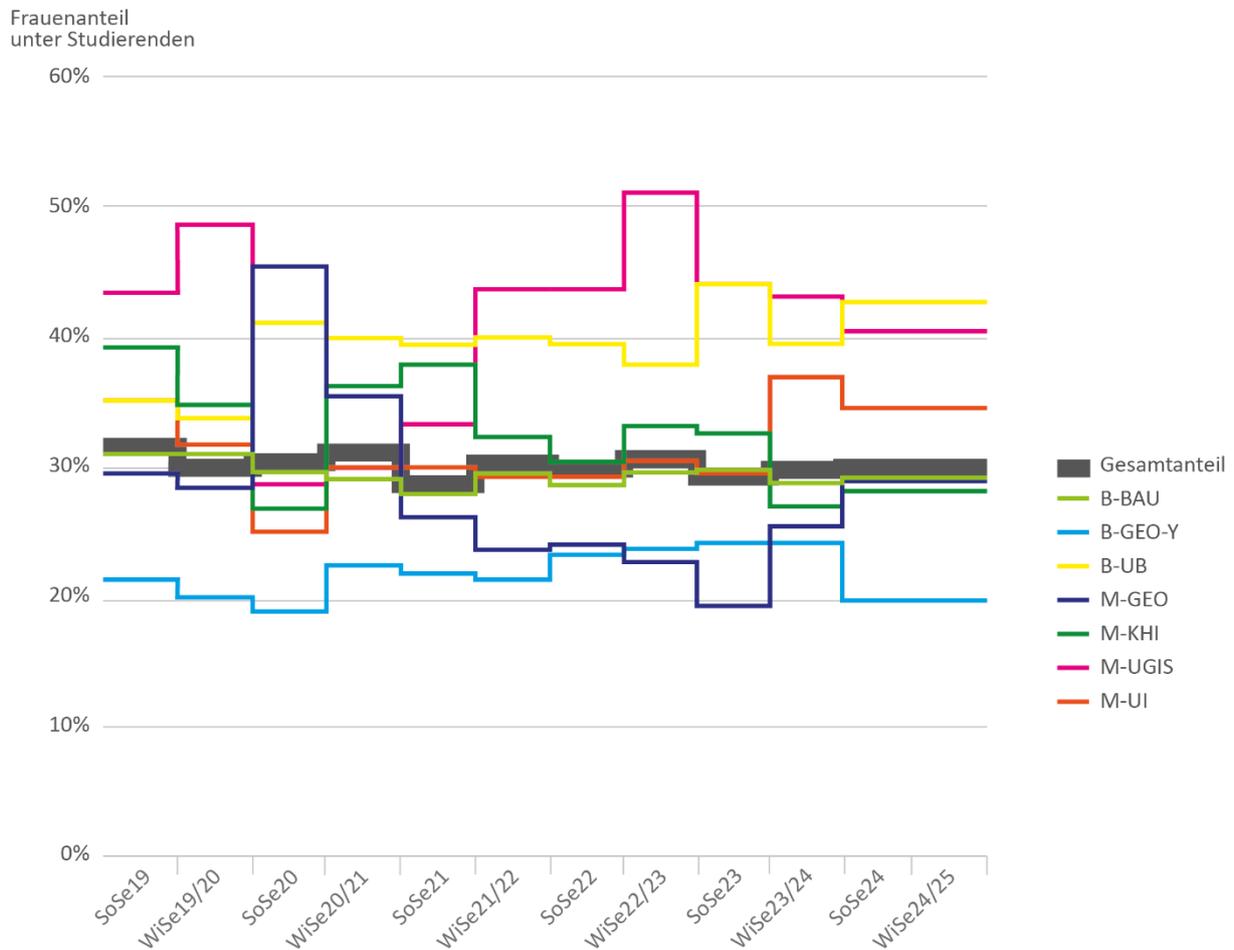
2.1 Zahlen WS 24/25 – Studierende

Studiengang/Fachbereich	W	Gesamt	W%
Student*innen FB III ¹⁾	470	1561	30%
B-BAU (gesamt)	190	648	29%
B-BAU (Erstsemester)	32	115	28%
B-GEO-Y (gesamt)	38	192	20%
B-GEO-Y (Erstsemester)	9	52	17%
B-UB (gesamt)	69	161	43%
B-UB (Erstsemester)	17	30	57%
M-GEO (gesamt)	19	66	29%
M-GEO (Erstsemester)	2	18	11%
M-KHI (gesamt)	29	103	28%
M-KHI (Erstsemester)	12	39	31%
M-UGIS (gesamt)	19	47	40%
M-UGIS (Erstsemester)	9	22	41%
M-UI (gesamt)	18	52	35%
M-UI (Erstsemester)	7	16	44%

¹⁾ inkl. aller auslaufenden Studiengänge; Quelle: HISinOne, Stand:09.12.2024

Anhand der Zahlen des Wintersemesters 2024/25 ist zu erkennen, dass knapp ein Drittel der Studierenden im Fachbereich III weiblich ist. Im Bachelorstudiengang „Umweltingenieur-Bau“ wird der angestrebte 50%-Anteil mit 43% nahezu erreicht und im ersten Semester sogar übertroffen. Dahingegen studieren im Bachelorstudiengang „Geoinformation“ nur 20% Frauen und im ersten Semester sogar

nur 17%. Den geringsten Frauenanteil hat der Masterstudiengang „Geoinformation“ im ersten Semester mit nur 2:18. Bei Anteilen unter 20% wird von Minderpositionen gesprochen. Gruppen sind erst ab einem Anteil von 25% klar erkennbar. Geeignete Maßnahmen gilt es demnach vor allem hier zu finden.



Bei der Betrachtung der Entwicklung der Frauenanteile in den letzten fünf Jahren lässt sich im Studiengang „Bachelor Umweltinformation BAU“ ein leichter Anstieg erkennen. Insgesamt ist im Fachbereich keine Entwicklung zu verzeichnen. Der Frauenanteil unter allen Studierenden stagniert im Durchschnitt bei 30%.

2.2 Zahlen WS 24/25 – Beschäftigte

Beschäftigungsgruppen	W	Gesamt	W%	Differenz Frauenanteil zu SoSe 2019 (letzter Frauenförderplan)
Beschäftigte gesamt im FB III	26	122	21%	0,4%
Stud. Beschäftigte (SHK)	2	4	50%	8,8%
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ¹⁾	2	4	50%	-50,0%
Mitarbeiter*innen (MTV)	8	21	38%	7,7%
Verwaltung	3	4	75%	0,0%
Labore	5	17	29%	8,4%
Lehrbeauftragte	5	47	11%	-0,9%
Professor*innen	3	29	10%	1,0%
Gastprofessor*innen	2	2	100%	kein Vergleichswert

¹⁾ Doktorand*innen in kooperativen Promotionsverfahren

Anhand der Zahlen des Wintersemesters 2024/25 ist zu erkennen, dass nur 21% aller Beschäftigten im Fachbereich III weiblich sind. Besonders gravierend ist dies bei den Professorinnen und den Lehrbeauftragten mit 10%. Hier sieht der Fachbereich im Moment den größten Handlungsbedarf.

freigewordene Professuren ¹⁾	2	14	14%
Bewerbungsfeld auf Professuren ¹⁾	31	175	18%
Listenplatzierung ¹⁾	8	18	44%
LP1	2	10	20%
LP2	4	6	67%
LP3	2	2	100%
Rufannahmen ¹⁾	2	10	20%

¹⁾ Verfahren von 2019 bis 2024; Angaben von Frau Worath (Stand: 09./11.12.2024)

In den letzten fünf Jahren konnten zwar die zwei freigewordenen weiblichen Professuren ersetzt werden, aber das Gesamtverhältnis ist nahezu unverändert.

Mitarbeiterinnen im Allgemeinen sind mit 38% zwar als Gruppe erkennbar, werden jedoch Verwaltung und Labore getrennt betrachtet, wird deutlich, dass auch in den Laboren bei einem Frauenanteil von 29% Maßnahmen notwendig sind. Wenn nur der prozentuale Anteil von 75% weiblicher Beschäftigter in der Verwaltung des Fachbereichs betrachtet wird, kann dies vermeintlich positiv gesehen werden. Kritisch zu betrachten ist hier allerdings, dass alle Stellen mit der niedrigsten Entgeltgruppe durch diese besetzt sind.

3 Definition von Zielen zur Frauenförderung im Fachbereich III

Das **Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) §5c** gibt vor, dass jede Hochschule Vorgaben von Handlungsweisen erstellt, die die gesetzlich geforderte **Gleichstellung von Frauen und Männern in folgenden Bereichen** regeln:

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

Bei den fachbereichsinternen Handlungsweisen muss daher zwischen **Quantitäts- und Qualitätsmerkmalen** unterschieden werden.

Quantitative Förderung bezieht sich auf messbare Maßnahmen, die darauf abzielen, die Anzahl der Frauen insbesondere in den in 1.1 und 1.2 benannten Studiengängen oder Positionen zu erhöhen und mehr Frauen für technische oder naturwissenschaftliche Fächer in Studium und Lehre zu gewinnen. Hier liegt der Fokus auf Zahlen und Statistiken, um den Erfolg der Maßnahmen zu bewerten.

Qualitative Förderung hingegen konzentriert sich auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Erfahrungen von Frauen an Hochschulen. Dies kann durch Mentoring-Programme, Netzwerke, Workshops zur persönlichen und beruflichen Entwicklung oder die Schaffung eines unterstützenden Umfelds geschehen. Ziel ist es, die Qualität der Erfahrungen und die Zufriedenheit der Frauen zu erhöhen, unabhängig von ihrer Anzahl.

3.1 Studierende

- Allgemein die **Anzahl der Studentinnen am Fachbereich erhöhen**
- **Qualität des Lernumfeldes** für Studentinnen im Fachbereich regelmäßig hinterfragen und verbessern
- **Sichtbarkeit von Frauen** innerhalb der Berufsgruppen erhöhen
- **Workshops (Awareness & Networking) für Studentinnen** anbieten

3.2 Beschäftigte

- Die vom Akademischen Senat verabschiedete Ergänzung zum Gleichstellungskonzept der BHT vom 10. Juni 2021 gibt der Hochschule folgende Zielzahlen für den **Anteil von Frauen unter den Professor*innen** vor:
 - bis 2025 hochschulweit 27% Professorinnen
 - bis 2030 hochschulweit 30% Professorinnen

Dementsprechend setzt es sich der Fachbereich zum Ziel, die Anteile zu erhöhen.

- Erhöhung des **Anteils der weiblichen Lehrbeauftragten**
- **Qualität des Arbeitsumfeldes** für Professorinnen und Lehrbeauftragte im Fachbereich regelmäßig hinterfragen und verbessern

3.3 Im Fachbereich & Intersektional

- **Sichtbarkeit** des Themas „Gendergerechtigkeit“ erhöhen
- **Vernetzung** von Frauen mit Frauen anderer Fachbereiche

4 Definition von Maßnahmen zur Frauenförderung im Fachbereich III

4.1 Personelle Maßnahmen

- **Ausgeschriebene Stellen** (Professur, Lehrbeauftragte und MTV) zusätzlich durch **persönliche Ansprache geeigneter Frauen** aktiv weitertragen und diese gendersensibel motivieren, sich zu bewerben (Zuständigkeit: alle Mitglieder des Fachbereichs)
- Langfristige Einplanung und Einwerbung von **vorgezogenen Nachfolgeberufungen**, finanziert durch das **Berliner Chancengleichheitsprogramm**, bei Nachbesetzungen von Professuren (Zuständigkeit: Dekanat)
- Neu zu besetzende **Stellen der Lehrbeauftragten** grundsätzlich **aus-schreiben** (Zuständigkeit: Dekanat)
- Weibliche Lehrbeauftragte auf von der BHT angebotene **Workshops** zum Thema „**Hochschulprofessorin werden**“ aufmerksam machen (Zuständigkeit: Dekanat & nebenberufliche **Frauen-** und Gleichstellungsbeauftragte (persönlich und über 2025 neu gestalteten **moodle-Kurs für Lehrbeauftragte am FBIII**))

4.2 Fortbildende, informative & werbende Maßnahmen

- **Aktive Teilnahme** am Programm „**Miet die Profs**“ durch **mindestens drei Hochschullehrende**, Unterstützung in der Vorbereitung der Angebote und Terminfindung mit Schulen im Programm „Miet die Profs“ durch die nebenberufliche Frauenbeauftragte | Sensibilisierung der Professorin / des Professors für Chancengleichheit und Motivation von Schülerinnen
- **Mindestens zwei Veranstaltungen** im Rahmen des **Schnupperstudiums für Schülerinnen** ((Zuständigkeit: Hochschullehrende / Laborleitungen)
- **Mindestens eine Veranstaltung zum GIRLS DAY** (Start 2026) (Zuständigkeit: Labore des Fachbereichs mit Unterstützung der nebenberuflichen Frauenbeauftragten)
- Einbau von **Themen zur „Gendergerechtigkeit“** in die Lehre z. B. als WP, Themen in Abschlussarbeiten, kurze Informationen in allen Modulen an geeigneter Stelle möglich – Datenrecherche durch SHK über Frauenfördermittel des Fachbereichs denkbar (Zuständigkeit: Dekanat & Frauenförderkommission des FBIII)

- Aktiv **Frauen Vorbilder in Lehre und Wissenschaft** thematisieren und in den Unterricht integrieren zur Erhöhung der **Sichtbarkeit**, z.B. Publikationen, Projekte, Werke von Frauen oder Führungspositionen (Zuständigkeit: Hochschullehrende und Labormitarbeitende)
- **Mindestens einen Workshop / eine Vortragsveranstaltung pro Jahr** für Frauen des Fachbereichs (Mitgliedsgruppe ggf. variabel / ggf. auch für Männer und Frauen des Fachbereichs (abhängig von Art der Veranstaltung)) zu Themen wie:
 - Inklusive Lehrmethoden
 - Mikroaggression erkennen und reagieren
 - Bewusstsein für Geschlechterstereotype
 - Frauen in der Wirtschaft
(Vorträge aus entsprechenden Berufsfeldern)

Finanziert aus Frauenfördermitteln der Hochschule – auch fachbereichsübergreifend denkbar (Zuständigkeit: nebenberufliche Frauenbeauftragte)

4.3 Organisatorische Maßnahmen

- **Mentor*innensystem für neue Lehrbeauftragte** (Zuständigkeit gemäß jeweiligem FBR-Beschluss) **und neu berufene Professor*innen** (Zuständigkeit: BK-Leitung, Fachgruppe, Betreuungsperson / Weiterentwicklung und Bekanntmachung des Onboarding-Prozesses durch den FBR)
- **Vernetzung** von Frauen fachbereichsübergreifend | **Aktive Teilnahme an Veranstaltungen beispielsweise von LOOM** (intersektional-feministische Bewegung, welche von Mitarbeiterinnen und Studentinnen der Architektur Ende 2024 ins Leben gerufen wurde) (Zuständigkeit: Information und direkte Ansprache durch die nebenberuflich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte)