

CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND FAMILIENFÖRDERUNG AN DER HOCHSCHULE

7. Bericht
der zentralen Frauenbeauftragten
der Beuth Hochschule für Technik Berlin
(bis 31.03.09: Technische Fachhochschule Berlin TFH)

WS 2006/07 bis WS 2008/09

Herausgeberin
Heidemarie Wüst
Zentrale Frauenbeauftragte
der Beuth Hochschule für Technik Berlin

7

T

H

C

I

R

E

B

-

E



BEUTH HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
BERLIN
University of Applied Sciences

Herausgeberin

Heidemarie Wüst
Zentrale Frauenbeauftragte der TFH Berlin / Beuth Hochschule für Technik Berlin
Luxemburger Straße 10
13353 Berlin
E-Mail: wuest@beuth-hochschule.de

Unter Mitarbeit von Beate Keibel M.A. und Sabine Trautner

Mitwirkung:
Plenum/Netzwerk der nebenberuflichen Frauenbeauftragten,
Mitarbeiterinnen des Projektverbunds Chancengleichheit für Frauen (PCF) und
Zentrale Studienberatung

Quelle der Statistiken: Hochschulverwaltung und Zentrale Studienberatung

Layout, Grafiken und Umschlaggestaltung: Sabine Trautner
Herstellung im Copy-Center der Beuth Hochschule für Technik Berlin

1. Auflage: April 2009, 180 Exemplare

pdf-Datei abrufbar unter www.beuth-hochschule.de/frauen

**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)

Inhalt

Grußwort des Präsidenten	6
Vorwort der zentralen Frauenbeauftragten	7
Teil A Frauen an der TFH Berlin	8
1. Frauen in Lehre und Forschung	8
1.1. Professorinnen	10
1.1.1. Berufungen	12
1.1.2. Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren	13
1.1.3. Nutzung von Datenbanken	13
1.2. Lehrbeauftragte	14
1.3. Frauen in der Forschung	15
2. Frauen im Studium	
2.1. Interesse von Frauen am Studium	16
2.2. Neuimmatrikulierte in den Bachelor- und Master-Studiengängen	19
2.3. Studentinnen	22
2.4. Ausländische Studentinnen	23
2.5. Absolventinnen	24
2.6. Preisträgerinnen	25
2.7. Studienabbrecherinnen	26
2.8. Studentische Mitarbeiterinnen (Studentische Hilfskräfte)	27
2.9. AStA-Frauenreferat	27
3. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)	
3.1. Stellenverteilung (Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Teilzeit)	28
3.2. Frauen in Führungspositionen	30
3.3. Zusammenarbeit mit dem Personalrat	30
4. Frauen in Hochschulgremien	
4.1. Frauenrat	31
4.2. Frauen in der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule	31
Teil B Familie und Hochschule	32
5. Bundesinitiative „Erfolgsfaktor Familie“	32
6. Studieren und Arbeiten mit Kind an der Beuth Hochschule für Technik Berlin	37
6.1. Kita an der Technischen Fachhochschule Berlin	38
6.2. Hochschul-Elterntreff	39
6.3. Familienzimmer	39
7. Programm „Familie in der Hochschule“	
7.1. Wettbewerb und Best Practice Club „Familie in der Hochschule“	40
7.2. Projekt Familienorientierte Studiengänge	42
7.3. Projekt Eltern-Hilfsfonds	42
Teil C Wirkungsbereiche der Frauenbeauftragten	43
8. Hauptberufliche Frauenbeauftragte	
8.1. Auftrag der hauptberuflichen als zentrale Frauenbeauftragte	43
8.2. Landes- und bundesweite Arbeit der hauptberuflichen Frauenbeauftragten	44

9. Plenum der nebenberuflichen Frauenbeauftragten	
9.1. Arbeit des Plenums	45
9.2. Zusammensetzung des Plenums.....	45
10. Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit der Frauenbeauftragten	
10.1. Beratungsarbeit.....	46
10.1.1. Beratung zur Verhinderung sexueller Diskriminierung	46
10.2. Öffentlichkeitsarbeit.....	47
10.3. Webauftritt (www.beuth-hochschule.de/frauen)	48
10.4. Ausstellungen: „Profile – Frauengeschichte(n) der TFH Berlin“ und „Einsteins Schwestern“	49
11. Gleichstellung durch Frauenförderung	
11.1. Frauenförderrichtlinien der TFH Berlin/ Beuth Hochschule für Technik Berlin	50
11.2. Frauenförderpläne der Hochschulbereiche	50
11.3. Hochschulverträge und Gleichstellung	50
11.4. Zielvereinbarungen (ZV) und Leistungsbezogene Mittelverteilung (LBMV)	51
11.5. Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung	52
12. Berichte der nebenberuflichen Frauenbeauftragten	
FB I Wirtschaftswissenschaften	54
FB II Mathematik – Physik – Chemie	59
FB III Bauingenieur- und Geoinformationswesen	63
FB IV Architektur und Gebäudetechnik	67
FB V Life Sciences and Technology	71
FB VI Informatik und Medien	75
FB VII Elektrotechnik und Feinwerktechnik	80
FB VIII Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik	84
FSI Fernstudieninstitut	89
ZV/CB Zentrale Verwaltung und Campusbibliothek	91
ZEH Zentraleinrichtung Hochschulsport	92
HRZ Hochschulrechenzentrum	93
Teil D Projekte zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen	97
13. Das Berliner Chancengleichheitsprogramm zur Förderung für Frauen in Forschung und Lehre	
13.1. Der Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF)	97
13.2. FrauenFörderKommission (FFK).....	98
13.3. Post doc Programme zur Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen	99
13.4. Hypatia Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	99
13.5. Qualifizierung und Coaching von Frauen	100
13.6. Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre	101
13.7. Mädchen und Technik	102
14. Gründung des Gender- und Technik-Zentrums (GuTZ)	103
Zusammenfassung	104
Anlagen	
Abkürzungsverzeichnis	111
Übersicht zu den Fachbereichen.....	111
Zusammensetzung Plenum	112
Bestandteil der Berufungsakte.....	113
Gesetzliche Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit	114
Ausgewählte Presseartikel	116

Grußwort des Präsidenten

Die Beuth Hochschule für Technik Berlin, die bis zum 01.04.2009 Technische Fachhochschule hieß, ist eine traditionsreiche Hochschule mit überwiegend technischen sowie naturwissenschaftlichen Studiengängen. Das innovative Profil und die Praxisnähe der Studienangebote zeichnen unsere Angebote für die Studierenden aus.



Die Beuth Hochschule für Technik Berlin - University of Applied Sciences - stellt sich dem Wettbewerb der Hochschulen um die besten Studierenden und Lehrenden und um die besten Arbeits-, Lern-, Lehr- und Forschungsbedingungen. Mit großem Engagement versuchen wir, den Anteil studierender und lehrender Frauen zu erhöhen. Von den etwa 9.500 Studierenden sind bereits ca. 30% Frauen. Die Chancengleichheit und die Familienförderung sind wesentliche Leistungsbereiche der Hochschule.

Die Hochschulverträge, Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die Entwicklung von Anreizsystemen im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelverteilung, eine konsequente gendersensible Berufungspolitik, das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ und bundesweite Wettbewerbe um mehr Familienfreundlichkeit geben uns dafür den strukturellen Rahmen und die finanziellen Anreize.

Durch das Engagement von Frauen hat unsere Hochschule nicht nur Auszeichnungen in bundesweiten Wettbewerben gewonnen, sondern auch ein überzeugendes Profil als frauen- und familienfreundliche Hochschule entwickeln können.

Um Frauen zum Studium technischer Fächer zu gewinnen, werden wir auch weiterhin unsere Kontakte in die Schulen hinein ausbauen, bieten wir Schülerinnen an, nicht nur zum Schnupperstudium und zum Girls' Day an die Beuth Hochschule für Technik zu kommen, sondern auch Lehrende oder Studierende in ihre Schulen einzuladen. Dafür gibt es das Programm „Miet den Prof.“.

Frauen studieren heute schon zunehmend Ingenieurwissenschaften, denn es sind spannende und zukunfts-trächtige Fachgebiete. Der Arbeitsmarkt bietet Ingenieurinnen ausgezeichnete berufliche Chancen.

Der Projektverbund Chancengleichheit für Frauen hat sich 2009 in das Gender- und Technik-Zentrum weiter entwickelt. Daraus leite ich die Hoffnung ab, dass sich nicht nur Forschung und Lehre, sondern auch die Fachkulturen mit Genderkompetenz verändern lassen. Dafür braucht es viele neue Mitwirkende.

Nicht nur die hauptberufliche und das Netz der nebenberuflichen Frauenbeauftragten wachen darüber, dass die Chancengerechtigkeit für Studentinnen, Absolventinnen, Professorinnen, Lehrbeauftragte und Mitarbeiterinnen gewahrt wird. Als Präsident setze ich mich dafür ein, dass entsprechend unserem Leitbild alle Hochschulmitglieder den Auftrag zur Umsetzung von Gleichstellung noch stärker mit konkreten und sichtbaren Maßnahmen ernst nehmen und ihn kontinuierlich unterstützen.

Allen Frauenbeauftragten an unserer Hochschule möchte ich für ihre engagierte Arbeit zur Frauenförderung herzlichen Dank sagen.

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'R. Thümer', written in a cursive style.

Prof. Dr.-Ing. Reinhard Thümer

Präsident

Chancengerechtigkeit für Frauen – auch durch konsequente Förderung studierender Eltern



Vorwort der zentralen Frauenbeauftragten

Die Beuth Hochschule für Technik Berlin setzt sich insbesondere für die Verbesserung der Chancen von Frauen in Forschung und Lehre und für die Steigerung der Anteile von Frauen in allen Statusgruppen ein. Zur Erfüllung dieses Auftrags arbeitet die zentrale Frauenbeauftragte auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), des Berliner Hochschulgesetzes (§§ 4, 59), des Landesgleichstellungsgesetzes und der Frauenförderrichtlinien der Hochschule.

Im vorliegenden 7. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten „Chancengleichheit für Frauen und Familienförderung an der Hochschule“ wird die Situation und die Förderung von Frauen an der Technischen Fachhochschule Berlin (TFH) im Zeitraum WS 2006/2007 bis WS 2008/2009 dokumentiert. Damit knüpft dieser Bericht an den 6. Bericht „Frauen studieren Technik“ an.

Der vorliegende Bericht thematisiert wesentliche quantitative sowie qualitative Entwicklungen an der Hochschule, die Frauen betreffen. Es werden Projekte und konkrete Frauenfördermaßnahmen, Hochschulsteuerungsinstrumente zur Gleichstellung und zur Erreichung der Chancengleichheit für Frauen an der Hochschule dokumentiert.

Einen besonderen Schwerpunkt dieses Berichtes bilden die Förderprojekte für studierende Eltern. Die TFH hat sich 2008 im bundesweiten Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ um Förderung beworben und ist vor allem mit dem Argument „Studieren mit Kind ist wie Spitzensport eine Spitzenleistung“ in den Best Practice Club von 8 ausgewählten Hochschulen gewählt worden. Bis Ende 2009 wird die Hochschule zu den Projekten „Flexibilisierung des Studiums für Eltern“ sowie „Eltern-Hilfsfonds“ Umsetzungskonzepte bzw. Ergebnisse aus Modellphasen vorlegen.

Ohne das hochschulweite Netz der nebenberuflichen Frauenbeauftragten, der Mitarbeiterinnen in den Projekten und der Kolleginnen in den Gremien wäre eine konkrete Arbeit für bessere Chancen für Frauen nicht leistbar. Einen wesentlichen Teil dieser Veröffentlichung bilden deshalb die Berichte der nebenberuflichen Frauenbeauftragten aus den sehr unterschiedlichen Fachbereichen und den Zentraleinrichtungen sowie aus dem Projektverbund Chancengleichheit.

Frauen sind auf Positionen in Lehre, Forschung und auf der Leitungsebene trotz hoher fachlicher Kompetenz und Qualifikation immer noch unterrepräsentiert. Durch die finanziellen Mittel aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre konnte die TFH hierzu gezielt effektive Maßnahmen umsetzen. Diese Arbeit wird ab 2009 in einem Gender- und Technik-Zentrum der Beuth Hochschule für Technik Berlin mit erweitertem Aufgabenfeld und Profil fortgesetzt.

Zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und zu den Familienförderprojekten bietet die Website der zentralen Frauenbeauftragten unter www.beuth-hochschule.de/frauen und www.beuth-hochschule.de/familie weitere Informationen.

Für die Erstellung dieses 7. Berichtes bedanke ich mich bei den Kolleginnen und Kollegen, die daran mitgewirkt haben. Vielen Dank allen nebenberuflichen Frauenbeauftragten für die spezifischen Berichte aus ihren Bereichen.

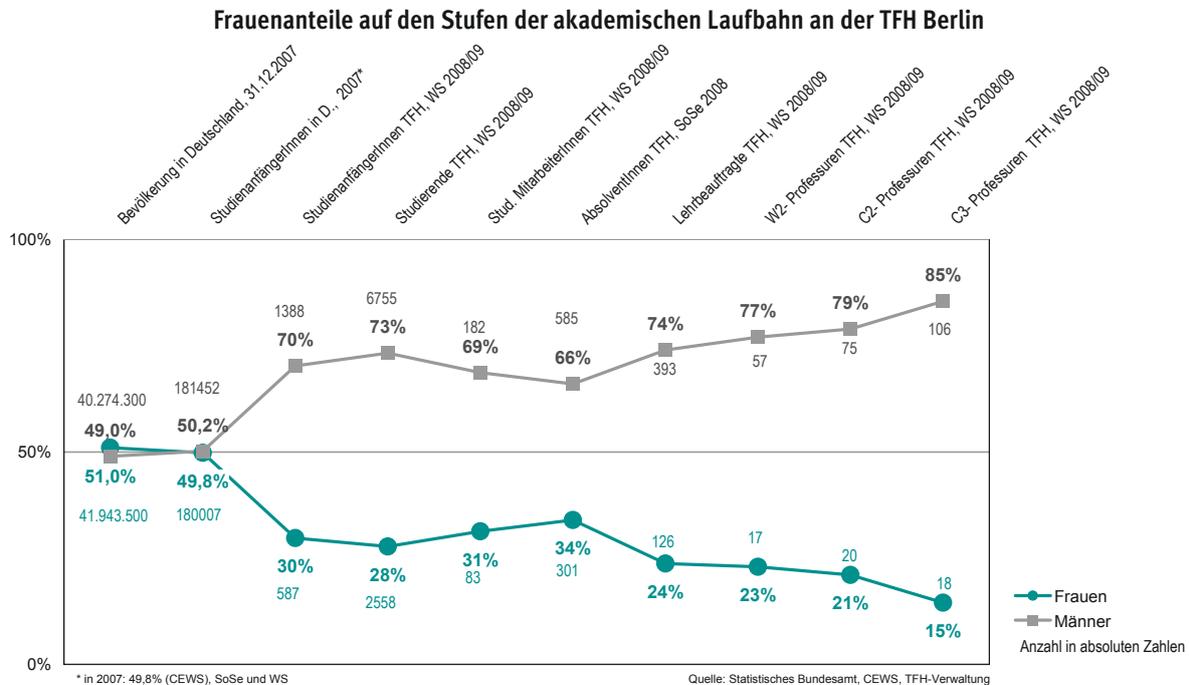
Heidemarie Wüst
Zentrale Frauenbeauftragte
der Beuth Hochschule für Technik Berlin

Berlin, den 2.04.09

Teil A Frauen an der TFH Berlin

1. Frauen in Lehre und Forschung

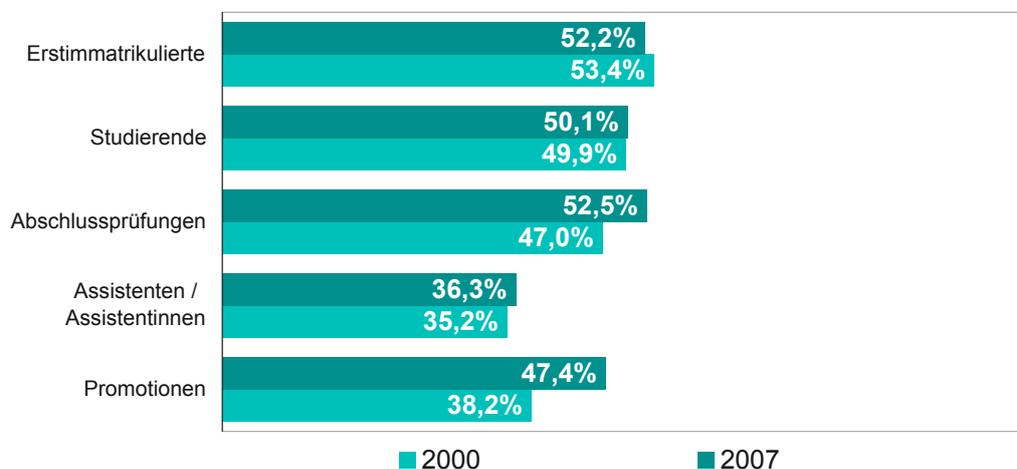
Das folgende Liniendiagramm zu den Anteilen von Frauen und Männern in den verschiedenen Qualifikationsstufen an der Hochschule weist eine stark geöffnete Schere auf und macht somit deutlich, dass zur Chancengerechtigkeit für Frauen in Forschung und Lehre noch erhebliche Arbeit zu leisten ist.



Berlin gehört zu den größten und vielfältigsten Wissenschaftsregionen in Europa. An vier Universitäten, der Charité - Universitätsmedizin Berlin, acht Fachhochschulen (die sich ab 01.04.09 alle in Hochschulen umbenennen), drei Kunsthochschulen, 18 privaten Hochschulen sowie über 60 Forschungsstätten lehren, forschen, arbeiten und studieren rund 200.000 Menschen aus aller Welt.

Frauen sind an Berliner Hochschulen in allen Statusgruppen im Vergleich zu anderen Bundesländern besser vertreten. Im Vergleich zu den Zahlen aus dem Jahr 2000 konnte 2007 insbesondere für Abschlussprüfungen und Promotionen eine erhebliche Steigerung festgestellt werden.

Frauenanteile auf den akademischen Qualifizierungsstufen an Berliner Hochschulen 2000 und 2007



Im WS 2007/08 waren gemäß Veröffentlichung des Statistischen Landesamtes Berlin 134.504 Studierende an den staatlichen Berliner Hochschulen eingeschrieben. Der Frauenanteil war mit 49,7% (66.927 Frauen von 134.504 gesamt) höher als die Prozentzahl von 49% in der bundesweiten Statistik.

An den Berliner Fachhochschulen werden 22% aller Studierenden Berlins ausgebildet. An diesen Fachhochschulen waren im WS 2007/08 im Land Berlin 12.120 Frauen von 29.569 gesamt eingeschrieben, das ist ein Frauenanteil von 40,9%. Wesentliche Unterschiede ergeben sich aus dem Vergleich der einzelnen Studienfächer.

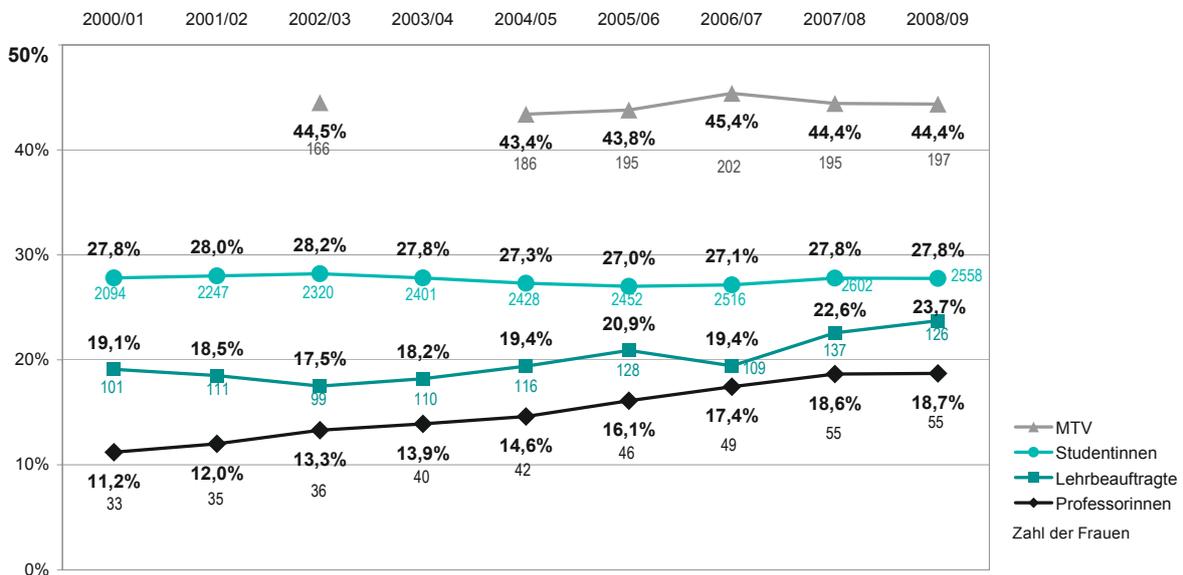
Die Statistik für die TFH Berlin wird in den folgenden Kapiteln differenziert dargestellt und bewertet.

Frauen in Lehre und Forschung an der TFH Berlin

An der TFH Berlin studieren, lehren und arbeiten ca. 10.900 Menschen (davon sind ca 3.100 Frauen). Die TFH Berlin gehört mit ihren Anteilen von Frauen im Studium und in der Lehre an technischen Hochschulen bundesweit zur Spitze. Trotzdem können Frauen mit dem Erreichten nicht zufrieden sein, denn sie sind an der TFH Berlin im Studium, in der Lehre und Forschung noch erheblich unterrepräsentiert.

Im Wintersemester 2006/07 waren von 9.271 Studierenden 27,1% Frauen. Von den 281 Professuren waren 49 mit Frauen besetzt. Das konnte zum WS 2008/09 verbessert werden: Von 9.204 Studierenden sind 2.558 Frauen. Das sind 27,8 %. Von 294 Professuren sind 55 mit Frauen besetzt. Das sind für eine technische Hochschule bundesweit hervorragende 18,7 %. Aus der Sicht der Frauenbeauftragten ist das Potential leistungsstarker Frauen damit noch lange nicht ausgeschöpft.

Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen an der TFH Berlin WS 2000/01 bis WS 2008/09



Quelle: Studienverwaltung und Personalverwaltung TFH, Zahlen MTV beziehen sich auf das gesamte Jahr

Statusgruppe	Studierende WS 2008/09	Professuren WS 2008/09	Lehrbeauftragte WS 2008/09	MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung Jahr 2008
Gesamt	9127	294	531	444
davon Frauen	2558	55	126	197
davon Männer	6659	239	405	247
Frauenanteil in Prozent	27,8%	18,7%	23,7%	44,4%

Datenquelle: Studienverwaltung und Personalverwaltung TFH

Die Hochschulleitung ist seit 2003 mit einem Präsidenten und 1. Vizepräsidenten, einer Vizepräsidentin für Studium und Lehre sowie einer Vizepräsidentin für Forschung und Entwicklung besetzt. Der Frauenanteil im Präsidium beträgt somit 50%. Der Präsident ist für die Durchsetzung von Gleichstellung an der TFH Berlin verantwortlich.

Es ist sehr erfreulich, dass der Frauenanteil bei den Professuren im Vergleich zum letzten Bericht (WS 06/07) um 1,3 % gestiegen ist. Ein Anteil von 18,7% Frauen ist für technische Hochschulen bundesweit ein Spitzenplatz. Kritisch anzumerken ist, dass die Anzahl der Professorinnen seit zwei Jahren gleich geblieben ist und die Anzahl der Neuberufungen von Frauen viel zu gering ist.

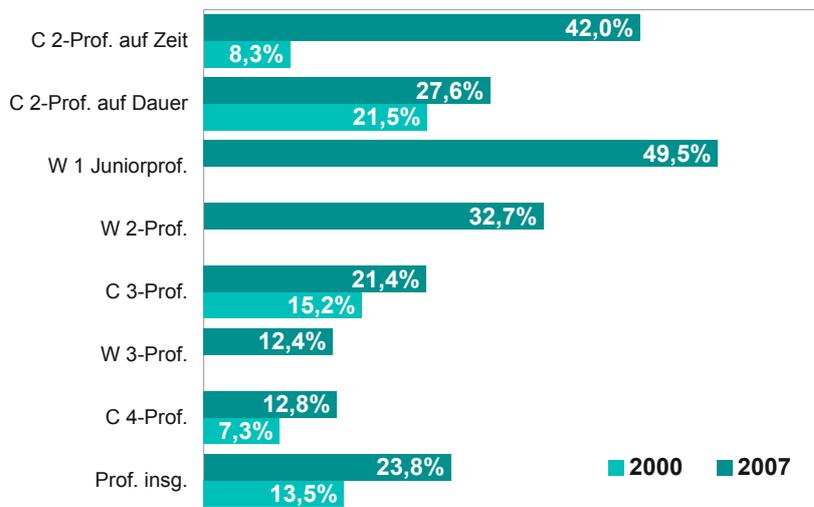
Bedenklich ist, dass die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten gesunken ist, auch wenn der prozentuale Anteil auf 24,1 gestiegen ist. Die Zahl der Studentinnen ist im Vergleich zu den letzten Jahren etwa gleich geblieben. Der prozentuale Anteil stagniert bei 27,8%.

Die Zahl der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist etwas geringer als vor zwei Jahren. Der prozentuale Anteil ist mit 44,4% gleich geblieben. Deutlich wird jedoch bei der differenzierten Betrachtung, dass Frauen zu wenig in den höheren Gehaltsstufen vertreten sind und wesentlich öfter in Teilzeit arbeiten als Männer.

1.1. Professorinnen

Die Frauenanteile an den Professuren der Berliner Hochschulen im Vergleich von 2000 und 2007 zeigen, dass Frauen immer noch unterrepräsentiert sind und dies besonders deutlich in den hoch dotierten Professurenstellen.

Frauenanteile an den Professuren der Berliner Hochschulen 2000 und 2007

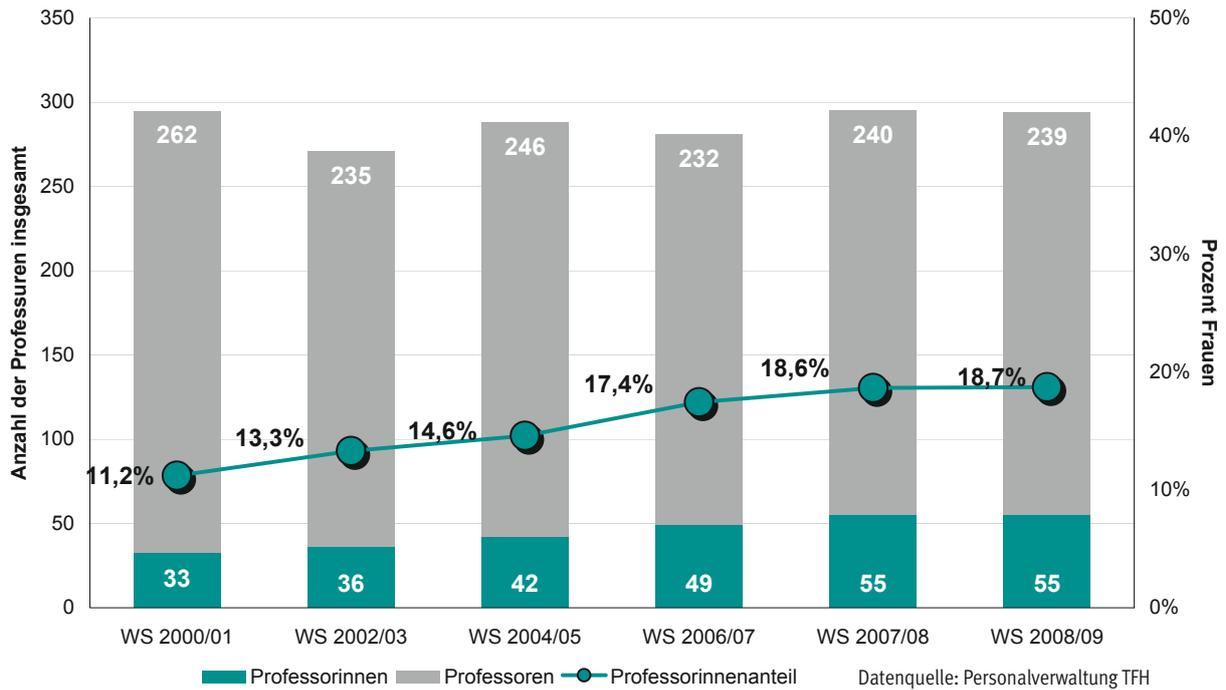


Datenquelle: Statistisches Landesamt Berlin, 2008

Für die Karriereplanung von Frauen ist davon auszugehen, dass sie auf hochdotierten Professurenstellen Anreiz und Vorbild für andere Frauen sind.

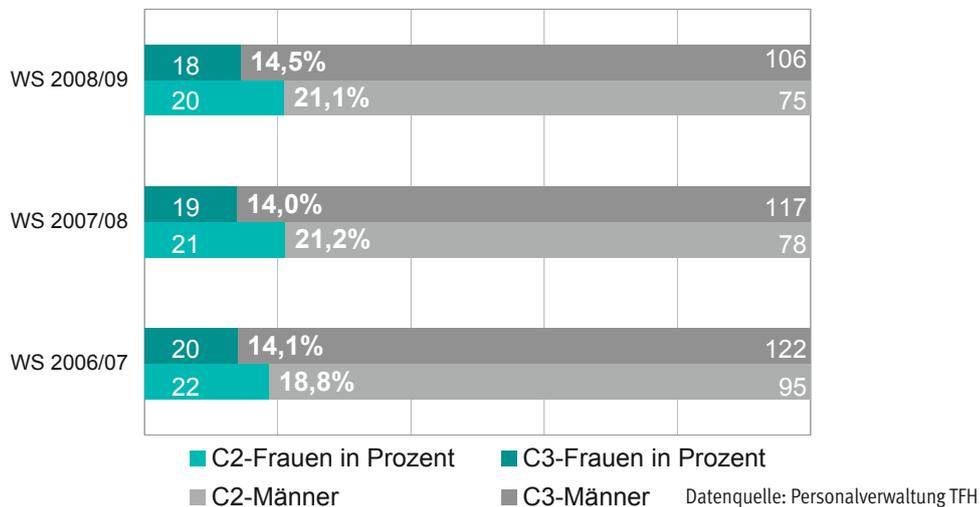
Leider sind noch zu wenige Frauen bereit, deutlich zu machen, dass der Weg zur Professur nicht nur über die Leistungsbewertung läuft. Da die Mehrheit dieses Berufsstandes Männer sind, gibt es immer noch männerbündisches Verhalten, das auch durch Frauenförderprogramme überwunden werden kann. Wichtig wäre, dass Frauen, die es geschafft haben, auf diese Notwendigkeit und diese Möglichkeiten hinweisen. Es ist kein Makel, mit Hilfe anderer Frauen seinen Karriereweg zu gehen. Stolz und Selbstverständlichkeit würden anderen Frauen auch diesen Weg leichter machen.

Steigerung des Anteils der Professorinnen WS 2000/01 bis WS 2008/09



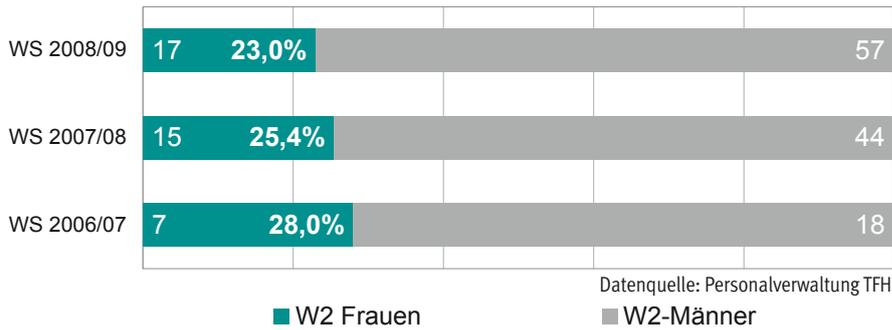
An der TFH Berlin waren 1991 von 326 Professuren nur 15 mit Frauen besetzt, 1995 waren es bei 318 Professuren bereits 23, im Wintersemester 2008/09 sind es bei 294 Professuren 55 Stellen für Frauen. Diese allmähliche, jedoch kontinuierliche Steigerung des Anteils der Professorinnen von 4,6% im Jahr 1991 auf 18,7% im Jahre 2009 ist als Erfolg der TFH Berlin und der Frauen im bundesdeutschen Vergleich technischer Hochschulen zu werten.

Verteilung C2-/C3-Professuren der TFH WS 2006/07 bis WS 2008/09



Seit drei Jahren 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 Besoldung vertreten sind als ihr gesamter Anteil an den Professuren ausmacht.

Verteilung W2-Professuren der TFH WS 2006/07 bis WS 2008/09



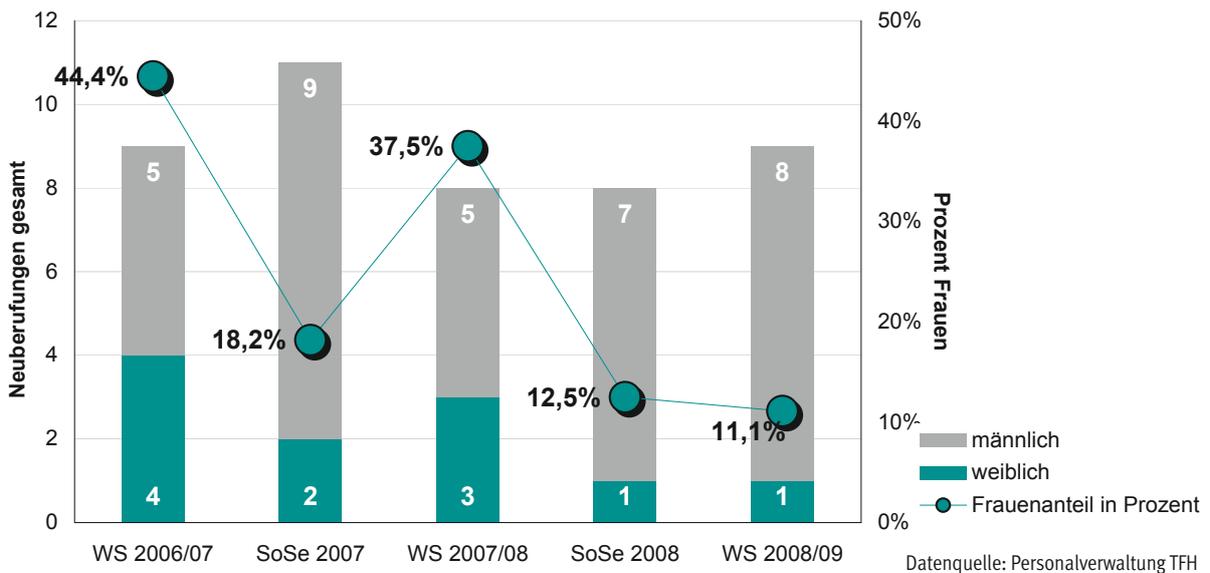
In der Amtlichen Mitteilung (27. Jg., Nr. 22 v. 01.06.2006) wurden die Richtlinien zum Verfahren und der Vergabe von Leistungsbezügen in der W-Besoldung geregelt. Die geschlechtsspezifische Gewährung von Leistungsbezügen ist zu prüfen.

2008 sind zwei Professorinnen der TFH als einzige Vertreterinnen der Berliner Hochschulen unter den Top Ten der Kategorie „Ingenieure und IT“ sowie „Geistes-, Kultur- und Gesellschaftswissenschaften“ als beste HochschullehrerInnen Deutschlands von UNICUM BERUF gewählt worden: Prof. Dr. Antje Ducki (FB I) und Prof. Dr. Angelika Banghard (FB IV). Infos unter www.professordesjahres.de.

1.1.1. Berufungen

Die Frauenbeauftragten sind bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen. Diese Forderung aus dem Berliner Hochschulgesetz wird durch das Landesgleichstellungsgesetz und die FFRL der Hochschule bekräftigt. Für die Sensibilisierung der frauenspezifischen Bewertung von Ausschreibungen, Bewerbungen und Probevorlesungen werden Fortbildungen für die Frauenbeauftragten angeboten. Gefordert wird, dass dieses Thema als Genderkompetenz auch Bestandteil der Weiterbildung von Mitgliedern der Berufungskommissionen wird.

Frauenanteil der Neuberufungen WS 2006/07 bis WS 2008/09



Der Zahl der Neuberufungen von Professorinnen ist im Berichtszeitraum bedenklich stark gesunken. Trotz der besonderen Professorinnenprogramme des Landes Berlin und des Bundes ist es nicht gelungen, genügend geeignete Bewerberinnen zu finden, potentielle Kandidatinnen motivierend anzusprechen und im Bewerbungsverfahren angemessen zu begleiten.

Es bleibt eine wichtige Aufgabe, geeignete Bewerberinnen zu gewinnen und Frauen aus der Industrie oder den hochschulnahen Forschungsinstituten für eine wissenschaftliche Laufbahn an unserer Hochschule zu motivieren und zu unterstützen.

1.1.2. Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren

Die Beteiligung der jeweils zuständigen Frauenbeauftragten als beratendes Mitglied der Berufungskommission wird dokumentiert in einem Formblatt als Bestandteil der Berufungsakte (siehe Anlage). Die Kommission für die Stellungnahme zu Berufungsvorschlägen (KSB) der Hochschule kontrolliert auch die ordnungsgemäße Mitwirkung der Frauenbeauftragten. Bei gravierenden abweichenden Einschätzungen im Berufungsverfahren kann die Frauenbeauftragte einen Widerspruch oder eine kritische Stellungnahme schreiben. Im Berichtszeitraum wurde vom Wissenschaftssenator zweimal abweichend von der Berufungsliste berufen.

1.1.3. Nutzung von Datenbanken

Für die gezielte Suche nach geeigneten Bewerberinnen auf ausgeschriebene Stellen wurde bis 2007 grundsätzlich bei allen Ausschreibungen die Datenbank FemConsult des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung genutzt. Seit 2008 wurden die Berufungskommissionen gebeten, eigenverantwortlich in möglichst allen Datenbanken potentieller Professorinnen zu recherchieren. Der Präsident hat eine von der zF zusammengestellte Liste allen Fachbereichen zukommen lassen.

Datenbanken für potentielle Professorinnen

1. Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult

Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult macht das vorhandene Potenzial an qualifizierten Wissenschaftlerinnen, d.h. Professorinnen, Privatdozentinnen und promovierten Wissenschaftlerinnen sichtbar (zur Zeit ca. 2.800 Einträge). Kontakt: www.femconsult.de

FemConsult stellt Hochschulen ein wirkungsvolles Instrument zur Rekrutierung von Expertinnen zur Verfügung. In der Rubrik Recherche können sie eigenständig und kostenfrei qualifizierte Wissenschaftlerinnen für die Besetzung von Professuren und Lehrstuhlvertretungen recherchieren und direkt Kontakt mit diesen aufnehmen.

Datenbanken für Wissenschaftlerinnen mit Schwerpunkt Fachhochschulen

(Kosten sind zu erfragen)

2. Die Internet-Datenbank der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF) an Fachhochschulen in Baden-Württemberg erleichtert die Suche nach Stellen und Kandidatinnen.

Kontakt: http://apollo.fh-nuertingen.de/~lakof/01_extern/16_datenbank/fr16x00.htm
 Fachhochschule Nürtingen, Prof. Dr. Margot Körber-Weik, margit.wirth-vogt@hfwu.de

3. COURAGE e.V. - Frauenberatungsservice für Akademikerinnen

Die Datenbank des Frauenberatungsservice ist eine Plattform für Akademikerinnen, die eine Laufbahn als Professorin oder Lehrbeauftragte oder aber eine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin, Laboringenieurin oder Verwaltungsangestellte an einer Hochschule anstreben.

Kontakt: frauen.courage@t-online.de

4. Wissenschaftlerinnen-Datenbank (Schwerpunkt Technik und Informatik)

Kontakt über Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit,
 Tel.: 0521/106 73 64, nimke@kompetenzz.de

5. Das Projekt „PROfessur“ in Niedersachsen

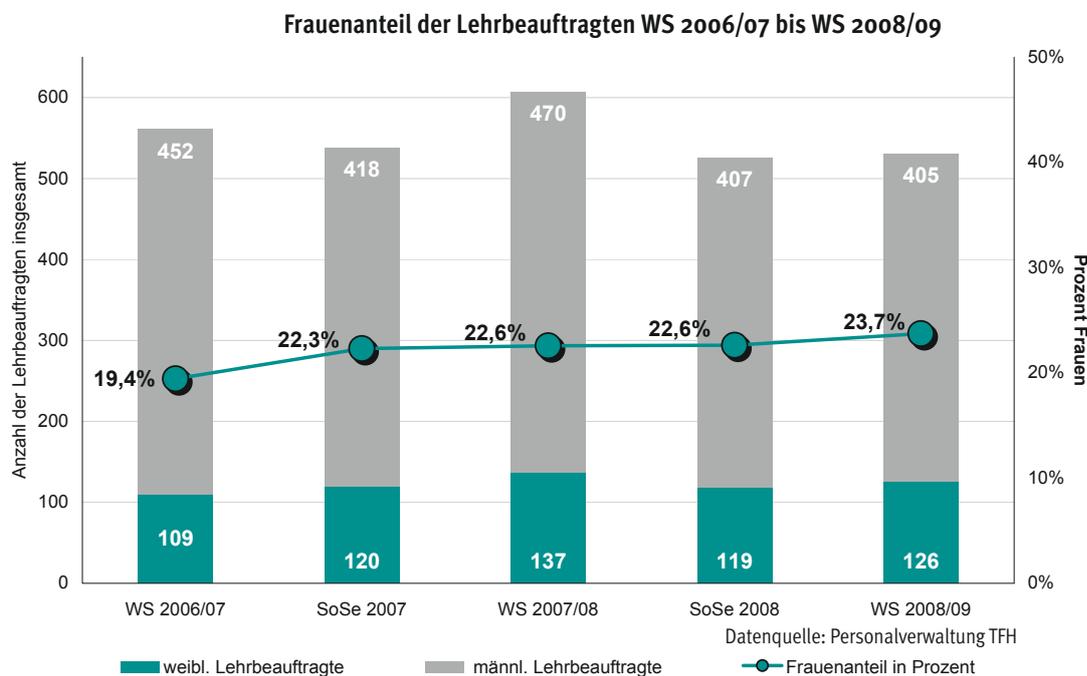
„Gewinnung von Frauen für eine Fachhochschulprofessur“ – so das Ziel des Projekts der Niedersächsischen Fachhochschulen und der HAW Hamburg. Kontakt: <http://professur.fh-hannover.de/index1.html>
Das Projekt ist bereit, mit Hochschulen aus anderen Bundesländern zu kooperieren.

1.2. Lehrbeauftragte

Lehrbeauftragte leisten einen beträchtlichen Teil der Lehre, der Betreuung der Studierenden und der Verbindung zu Industrie und Praxis. Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten stellen sich wie folgt dar:

Lehrbeauftragte TFH	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
Lehrbeauftragte gesamt	561	538	607	526	531
davon Frauen	109	120	137	119	126
davon Männer	452	418	470	407	405
Frauenanteil in Prozent	19,4%	22,3%	22,6%	22,6%	23,7%

Datenquelle: Personalverwaltung TFH



Der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter konnte von 19,4% (109 Frauen von 561 Lehrbeauftragten) im Jahr 2006 auf 23,7% (126 von 531 Lehrbeauftragten) im Jahr 2009 gesteigert werden. Der prozentuale Anteil der Lehrbeauftragten ist im Vergleich zum prozentualen Anteil der Frauen an den Professuren fast 6% höher. Weitere erhebliche Differenzierungen werden innerhalb der Fächer sichtbar.

Der Frauenanteil unter den Lehrenden im AW-Bereich lag in der Vergangenheit zwischen 30 und 40 % und somit höher als im übrigen Bereich. Prof. Dr. Wolfgang Pöggeler, AW-Koordinator FB I & Planungsleiter FB I erklärt dazu, dass es sein Ziel sei, im AW-Bereich eine weitere qualitative Verbesserung der Veranstaltungen in wissenschaftlicher Hinsicht und eine Erhöhung des Frauenanteils zu bewirken. So könnte in etwa 2 bis 3 Jahren eine Quote von 50 % erreicht werden. Im Wintersemester 08/09 wurde zum ersten Mal ein Lehrbeauftragtentreffen angeboten. Dieses wurde von den weiblichen Lehrkräften im AW-Bereich besonders gut angenommen.

Zur Steigerung des Anteils von Frauen müssen auch weiterhin fachgebietsspezifische Bemühungen bei der Werbung um qualifizierte Lehrbeauftragte unternommen werden. Hierzu gilt es, geeignete Konzepte zu entwickeln und umzusetzen. Anzustreben ist eine möglichst öffentlichkeitswirksame Werbung und ein transparenteres Auswahlverfahren.

1.3. Frauen in der Forschung

Die Forschung gewinnt an den Fachhochschulen einen immer größeren Stellenwert. An der Technischen Fachhochschule Berlin haben sich unter Leitung der Vizepräsidentin für Forschung und Entwicklung, Frau Prof. Dr. Gudrun Görlitz, die Projekte „Forschungsassistenten“, „ExzellenzTandem“ sowie das interdisziplinäre Projekt BAER etabliert. Mit der Servicestelle Technologie Transfer werden innovative Wissenspotentiale der Beuth Hochschule für Technik auf ihre Wirtschaftlichkeit hin überprüft und in Kooperation mit regionalen Unternehmen realisiert. In Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen und finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, ermöglicht dies eine befristete Beschäftigung und exzellente Begleitung junger Ingenieurinnen und Ingenieure an der Hochschule.

Mit diesem Programm wurden bis Ende 2008 bereits 30 junge Ingenieurinnen und Ingenieure als Forschungsassistenten und -assistentinnen (9 Frauen und 27 Männer) erreicht.

Insgesamt waren an diesem erfolgreichen Projekt bisher 35 Frauen und 86 Männer beteiligt. Dieser relativ hohe Frauenanteil von 28,9% konnte dank intensiver Werbung erreicht werden. Durch noch gezieltere Ansprache und spezifische Forschungsprojekte soll dieser Frauenanteil auch in Zukunft gehalten und möglichst noch erhöht werden.

Im TFH-Forschungsbericht 2007 haben an der Präsentation der 78 Forschungsprojekte insgesamt 21 Autorinnen und 48 Autoren mitgewirkt; das entspricht einem Frauenanteil von 34,6%. Im darauf folgenden Jahr 2008 sind es 42 Beiträge, geschrieben von 19 Frauen und 61 Männern; der Frauenanteil ist mit 23,8% noch relativ hoch und zeigt das große Forschungsinteresse von Frauen.

Für besondere Forschungsprojekte werden jährlich Anträge zur Forschungsfreistellung an die Forschungskommission der Hochschule gestellt. Im akademischen Jahr 2007 erhielten 24 Professorinnen insgesamt 96 SWS Freistellung und 75 Professoren 288 SWS Freistellung.

Ein komplettes Forschungsfreiemester erhielten 2007 zwei Frauen und 10 Männer. 2008 nahmen drei Frauen und 9 Männer ein Forschungsfreiemester.

Im Berichtszeitraum gab es zwei Forschungsfreistellungen für Professorinnen zu Genderthemen (2 bzw. 4 SWS).

Für den wissenschaftlichen Diskurs und die Verankerung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung an der TFH Berlin ist die Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) wichtig. Die zentrale Frauenbeauftragte und Professorinnen aus dem Projektverbund Chancengleichheit arbeiten dort beratend oder als Gutachterinnen mit. Weitere Informationen sind unter www.afg-berliner-hochschulen.de abrufbar.

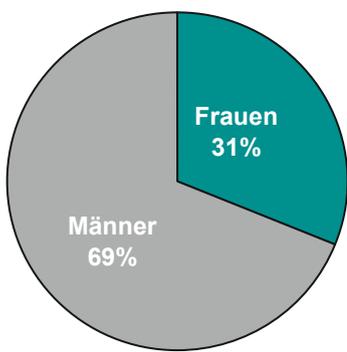
2. Frauen im Studium

2.1. Interesse von Frauen am Studium

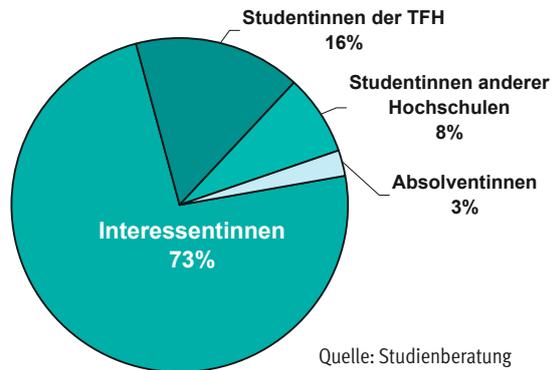
Nach dem im März 2009 vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Vorbericht „Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2008/2009“ haben im Studienjahr 2008 rund 386 500 Menschen ein Studium an einer Hochschule in Deutschland aufgenommen. Damit wurde der bisherige Höchstwert von 2003 um 2,4% übertroffen. Der Anstieg geht zu einem großen Teil auf die Fachhochschulen zurück. Die Nachfrage junger Menschen nach einem Studium ist offenkundig groß und wird angesichts der bevorstehenden doppelten Abiturjahrgänge bald noch größer werden.

Im akademischen Jahr 2007/2008 wurden in der Zentralen Studienberatung 15.301 Studieninteressierte und Studierende beraten (persönlich, per Telefon, E-Mail oder Post). 31 % der Ratsuchenden waren Frauen.

Ratsuchende Frauen und Männer



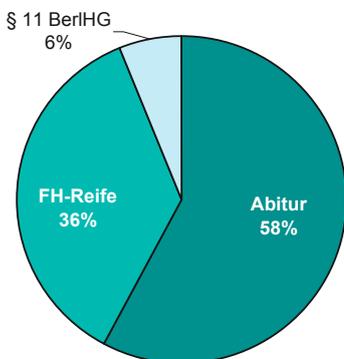
Ratsuchende Frauen



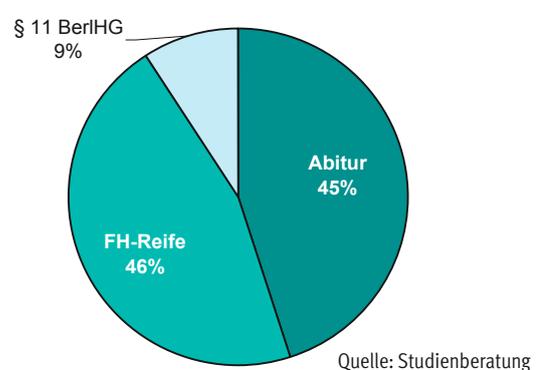
73 % der um Rat suchenden Frauen waren an einem Studium an der TFH Berlin interessiert. Der Anteil ratsuchender TFH-Studentinnen ist gegenüber dem letzten Bericht um 5 Prozentpunkte auf 16% angestiegen. Dies liegt mit an der Einführung der Masterstudiengänge. So haben sich auch mehr Studentinnen anderer Hochschulen und Absolventinnen an die Zentrale Studienberatung gewandt.

Der Anteil der Frauen mit allgemeiner Hochschulreife und anschließender Berufsausbildung fiel um einen Prozentpunkt auf 17%. Bei den Männern stieg er um drei Prozentpunkte auf 15%. Hier findet offensichtlich eine Annäherung statt. 45% der Frauen mit Fachhochschulreife hatten eine Berufsausbildung. Bei den Männern mit Fachhochschulreife waren es 51%. Im letzten Berichtszeitraum lag hier die Differenz noch bei zehn Prozentpunkten.

Hochschulzugangsberechtigung Männer



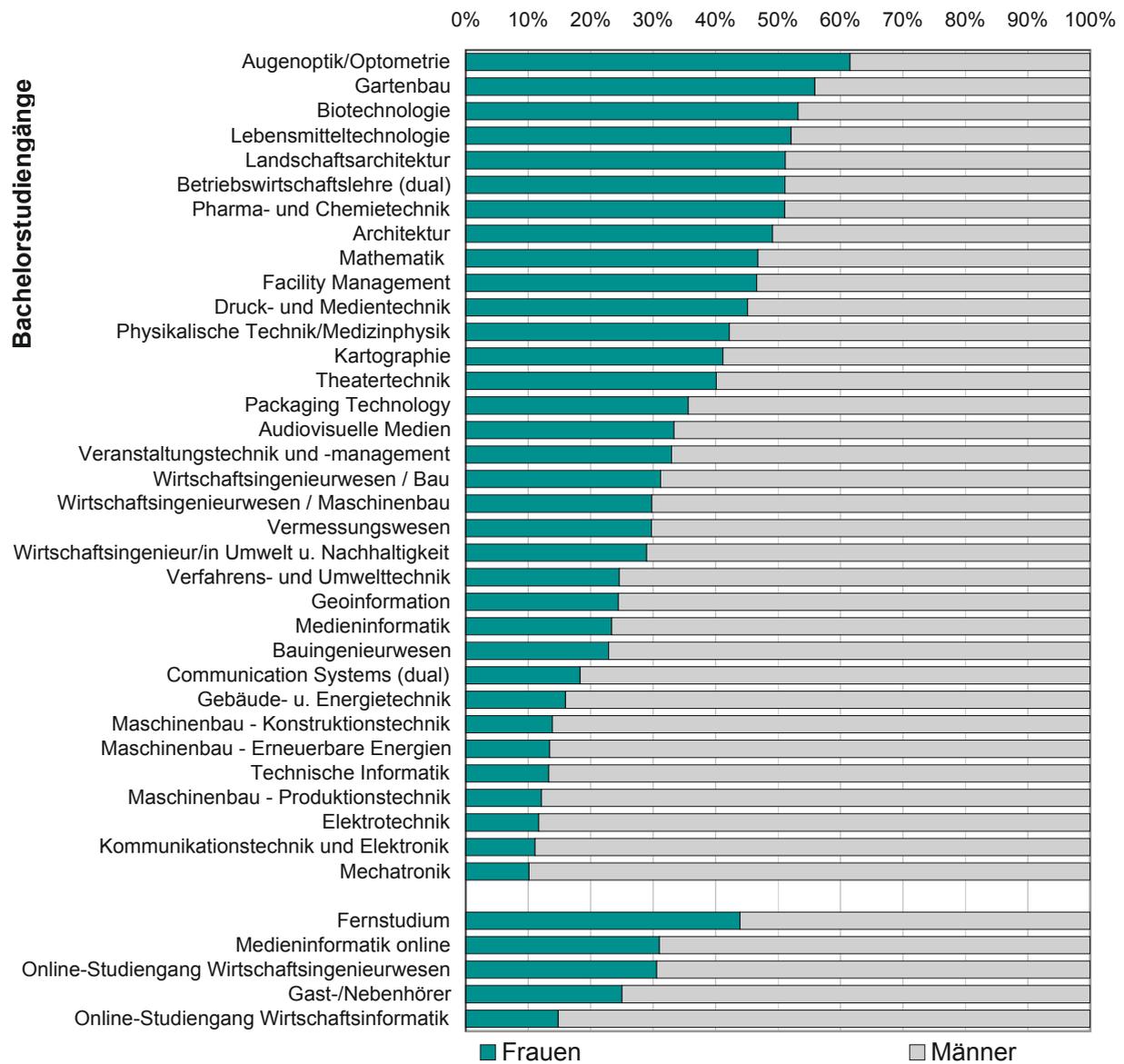
Hochschulzugangsberechtigung Frauen



Die Zentrale Studienberatung bewarb die Schnupperstudien und informierte in deren Rahmen interessierte Schülerinnen über die Voraussetzungen für ein Studium an der TFH Berlin. Die Flyer „Frauen studieren ...“, durch die der Anteil der Studentinnen in ausgewählten Studiengängen erhöht werden soll, werden auch über die Zentrale Studienberatung weiterhin verteilt. Innerhalb der Infotage für Studienanfängerinnen informierte sie über die Studienbedingungen an der TFH.

Die folgenden Übersichten zeigen, für welche Studiengänge sich eher Frauen und für welche sich eher Männer interessierten. Für acht Bachelor-Studiengänge interessieren sich mehr Frauen als Männer. Die Bachelor-Studiengänge, für die sich weniger als 20% Frauen interessierten, sind Mechatronik, Kommunikationstechnik und Elektronik, Elektrotechnik, Maschinenbau-Produktionstechnik, Technische Informatik, Maschinenbau-Erneuerbare Energien, Maschinenbau-Konstruktionstechnik, Gebäude- und Energietechnik und Communication Systems sowie der Online-Studiengang Wirtschaftsinformatik.

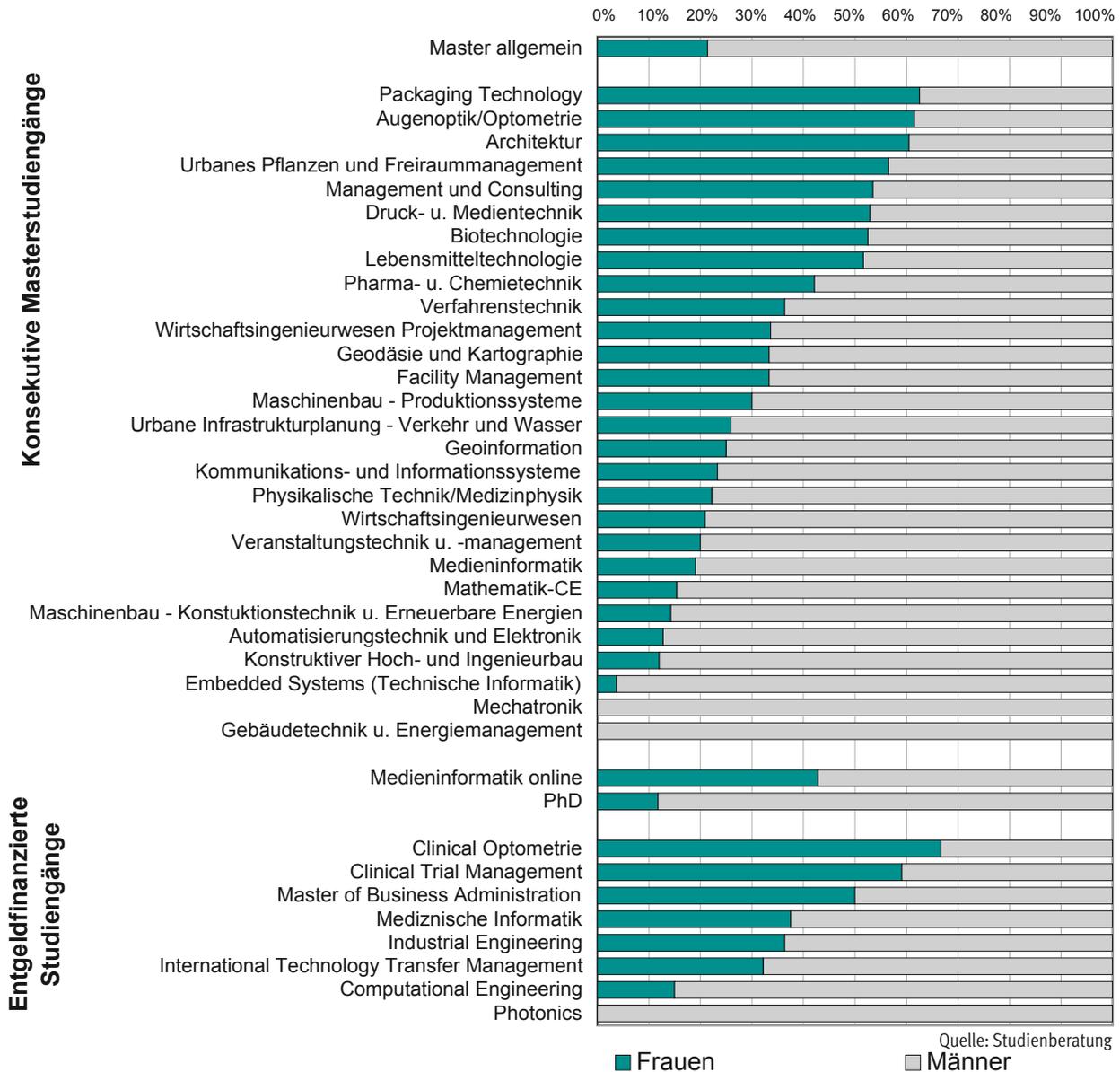
Beratungskontakte zu den Bachelor-Studiengängen anteilig nach Frauen und Männern im Studienjahr 2007/08



Quelle: Studienberatung

Bei den konsekutiven Master-Studiengängen sind es auch acht Studiengänge, für die sich mehr Frauen als Männer interessieren. Drei sind es bei den weiterbildenden Master-Studiengängen. Für die Master-Studiengänge Mathematik/Computational Engineering, Maschinenbau-Konstruktionstechnik u. Erneuerbare Energien, Automatisierungstechnik und Elektronik, Konstruktiver Hoch- und Ingenieurbau, Embedded Systems sowie Gebäude und Energiemanagement interessieren sich weniger als 20% Frauen.

Beratungskontakte zu den Master-Studiengängen anteilig nach Frauen und Männern im Studienjahr 2007/08



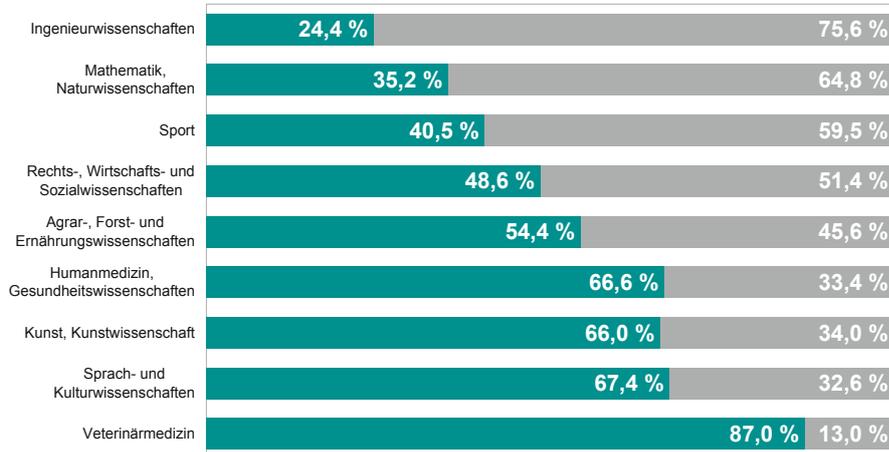
Karriereplanung

Bei ihrer Karriereplanung und dem Einstieg in das Berufsleben unterstützt die Zentrale Studienberatung mit dem Career Service die Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen. Im Jahr 2008 wurden in diesem Rahmen sieben Workshops und neun Informationsveranstaltungen durchgeführt, an denen 288 Personen teilnahmen. Der Anteil der Teilnehmerinnen lag bei 46%. Dies ist im Vergleich zum Anteil der Studentinnen (28%) sowie der Absolventinnen (34%) bemerkenswert. Frauen nutzen offensichtlich überproportional die Chance, beim Übergang vom Studium in das Berufsleben professionell unterstützt zu werden.

Interesse am Studium der Ingenieurwissenschaften im Berlin

Im WS 2007/08 studierten im Land Berlin 24,4% Frauen ingenieurwissenschaftliche Fächer. Im Vergleich zu den anderen Fächern ist dies ein zu geringer Wert. Aber an der TFH Berlin studierten 3,4% mehr Frauen als dieser durchschnittliche Wert für alle Berliner Hochschulen. Es wäre erfreulich, wenn sich dies als Nachfrageergebnis aus dem frauen- und familienfreundlichen Profil unserer Hochschule ableiten und noch steigern ließe.

Studierende an Berliner Hochschulen nach Fächergruppen (WS 2007 / 2008)

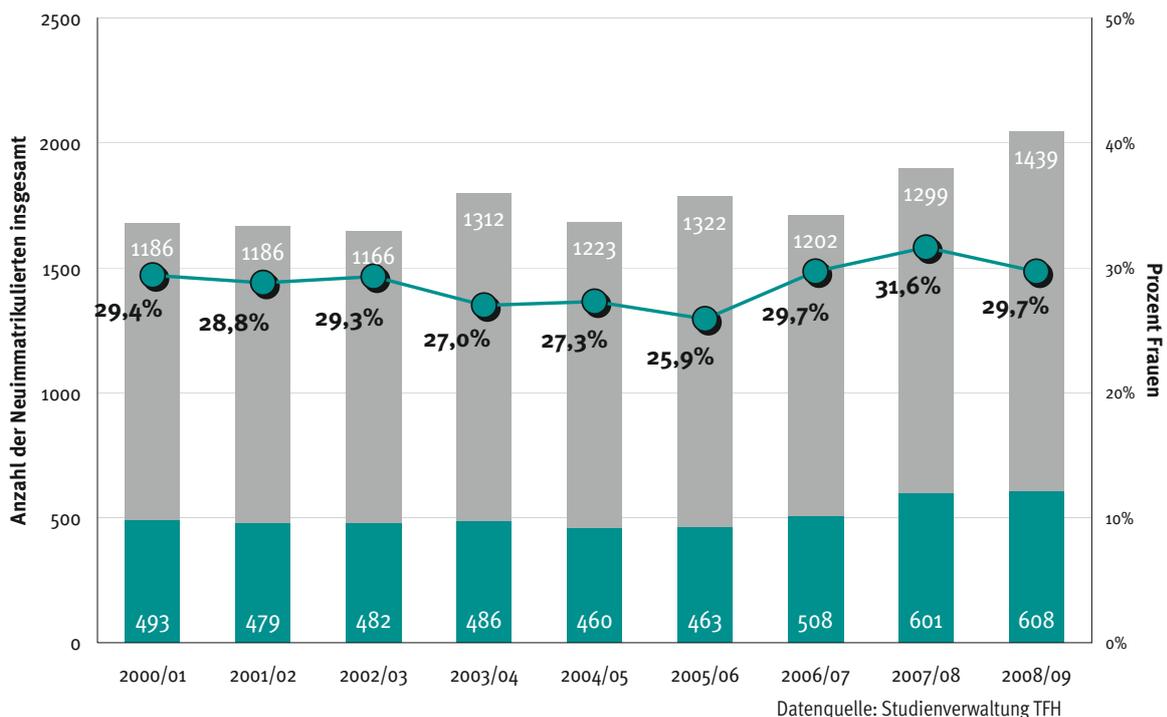


Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, 2008

2.2. Neumatrikulierte in den Bachelor- und Master-Studiengängen

Im WS 2006/ 07 konnten erstmalig mehr als 500 Studentinnen neu immatrikuliert werden. Die Anzahl der Studienanfängerinnen steigt seitdem kontinuierlich. Zum WS 2008/09 machen die 608 Frauen allerdings weiterhin nur 29,7% aus, weil die Zahl der männlichen Studierenden von 1202 auf 1439 gestiegen ist.

Frauenanteil der Neumatrikulierten WS 2000/2001 bis WS 2008/09



Durch gezielte Mädchen-Technik-Projekte und die kontinuierliche Förderung von Studentinnen sowie Promovendinnen hat sich die TFH Berlin erfolgreich als besonders frauenfreundliche technische Fachhochschule profiliert. Dazu haben die Arbeit der Frauenbeauftragten und die Projekte zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen erheblich beigetragen. Trotzdem wollen wir den Anteil der Studentinnen noch stärker steigern. Dazu sollten die Studiengänge insgesamt frauen- und familienfreundlicher in ihrer Kultur und Organisation werden. Für die Stärkung der Chancengleichheit für Frauen an der Hochschule könnte die Forderung nach Genderkompetenz durch die Akkreditierungsagenturen führen.

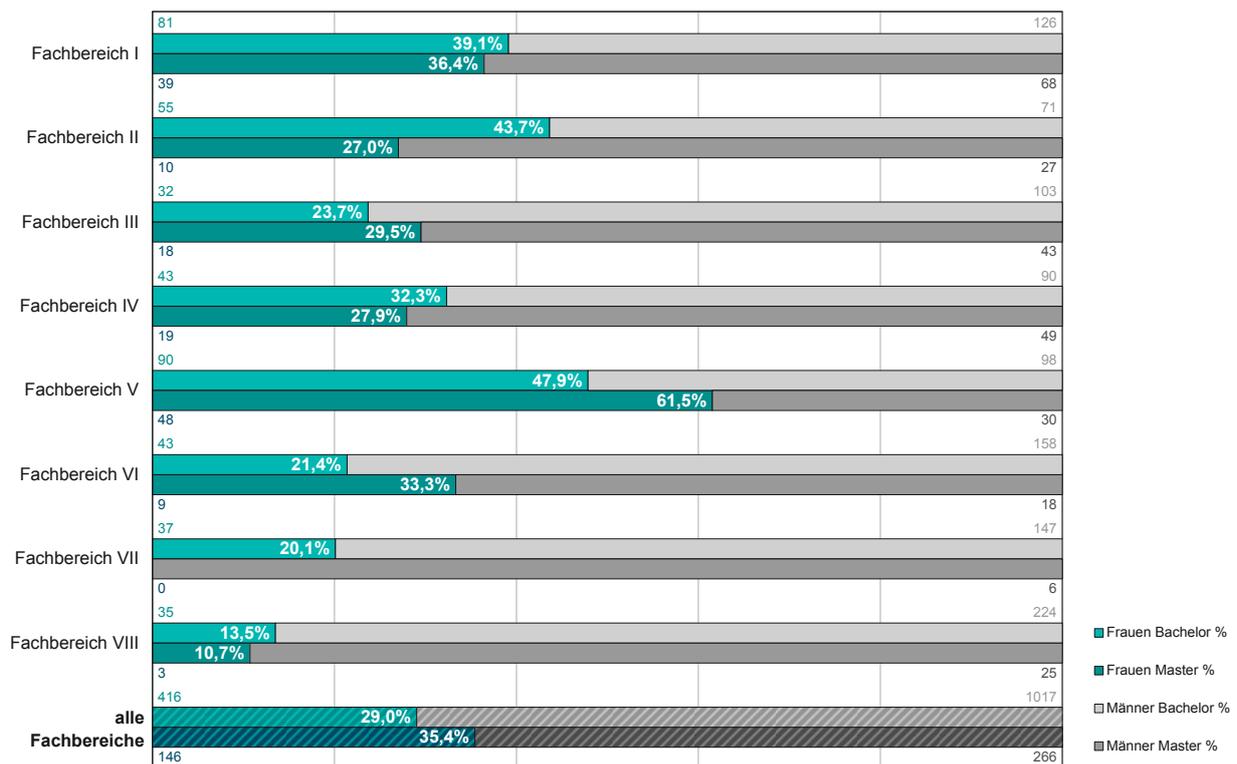
Empfehlungen für die Neugestaltung von Studiengängen:

- durch Genderkompetenz der Lehrenden das unterschiedliche Technikinteresse von Frauen und Männern in der Didaktik und in den Modulhalten berücksichtigen
- die soziale Dimension von Technik bereits im Studium thematisieren
- soziale Kompetenzen für den Ingenieurberuf als verpflichtende Bestandteile der Lehre vermitteln
- die Verengung des Blicks auf mathematische und physikalische Vorkenntnisse bei der Studienzulassung erweitern
- den Anforderungen an Multiperspektivität im internationalen Ingenieurbereich Rechnung tragen
- Um mehr Frauen für die Ingenieurwissenschaften zu gewinnen, sollte die produktive Vielfalt von Ausbildungsprofilen genutzt werden. Dies könnten z.B. Studienmodule nur für Frauenteam, Frauenstudiengänge u.a. sein.
- Die Signale der Wirtschaft, Frauen im Ingenieurberuf willkommen zu heißen, müssen durch konkrete Angebote verstärkt werden.
- Verstärkung geeigneter Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Studium und Familie (für Mütter und Väter)

Seit WS 2005/ 06 wird an der TFH Berlin nur noch für Bachelor- und Master-Studiengänge immatrikuliert. Es gibt nur noch wenige auslaufende Diplom-Abschlussprüfungen. „An der TFH Berlin studieren, heißt Zukunft studieren“. So wirbt die Technische Fachhochschule Berlin um Studierende. Es ist erfreulich, dass viele Frauen das Angebot eines der 36 Bachelor- und der 34 konsekutiven bzw. 6 weiterbildenden Masterstudiengänge annehmen. Die Hochschule bietet damit den ca. 9.500 Studierenden nicht nur das größte ingenieurtechnische Angebot der Berliner Hochschulen sondern auch hervorragende berufliche Perspektiven.

An der TFH Berlin stellt sich die Belegung im WS 2008/09 fachbereichsspezifisch folgendermaßen dar:

Frauenanteil der im ersten Fachsemester Neulmatrikulierten in den einzelnen Fachbereichen nach angestrebtem Abschluss (Bachelor/Master) im WS 2008/09



Entgegen der ursprünglichen Befürchtung, dass Frauen mehrheitlich nur den Bachelorabschluss wählen, zeigt die Statistik seit 7 Semestern, dass durchschnittlich ca. 6% mehr Frauen den Masterabschluss anstreben als Männer. Trotz erheblicher Unterschiede zwischen den Fachbereichen ist dies eine sehr erfreuliche Entwicklung.

Der Anteil der Erstsemester-Studentinnen in den einzelnen Fachbereichen bewegt sich beim Master zwischen 0% im FB VII (Elektrotechnik und Feinwerktechnik) und 61,5% im FB V (Life Sciences and Technology). Beim Bachelor liegen die Werte zwischen 13,5% im FB VIII (Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik) und 47,9% im FB V (Life Sciences and Technology).

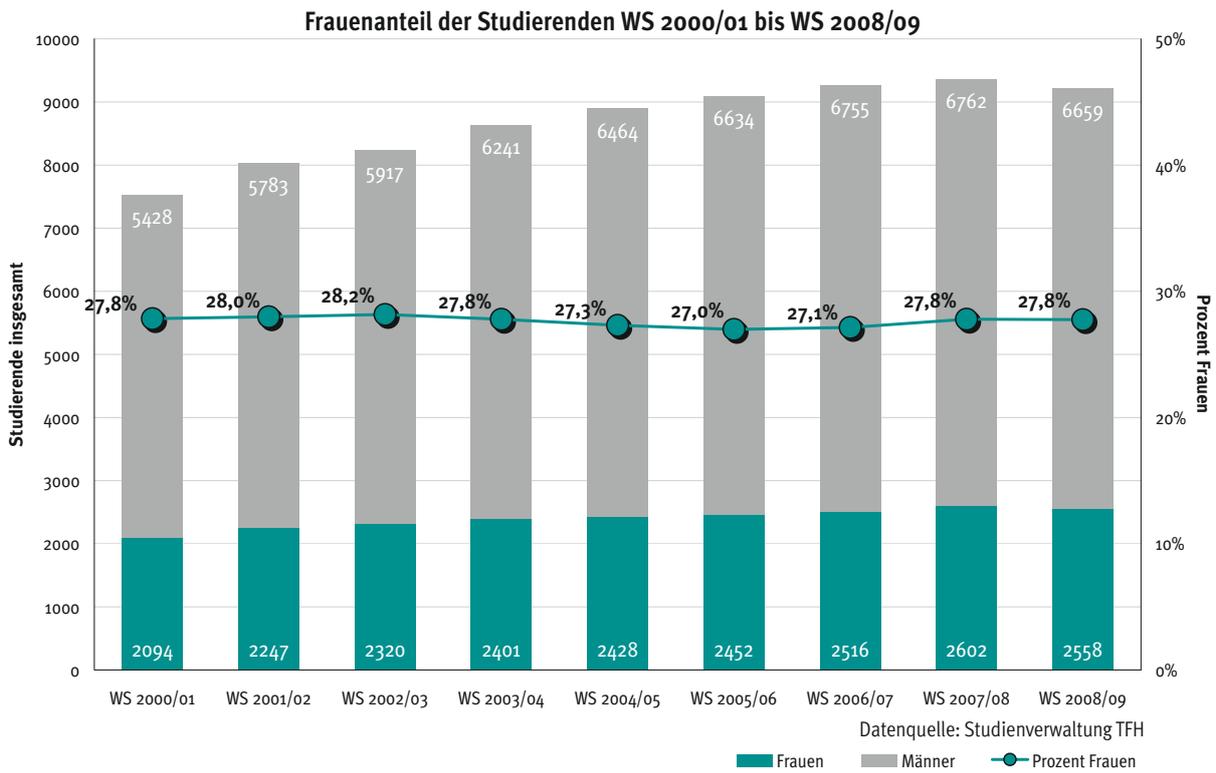
Der Fachbereich V (Life Sciences and Technology) mit seinen Studienangeboten in Biotechnologie, Gartenbau, Landschaftsarchitektur, Lebensmitteltechnologie und Verpackungstechnik zeigt mit einem beständig hohen Anteil von Frauen im Studium, dass hier die beruflichen und wissenschaftlichen Interessen von 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 sollten hier besonders große Anstrengungen unternommen werden, um diese Fachkultur zu verändern.

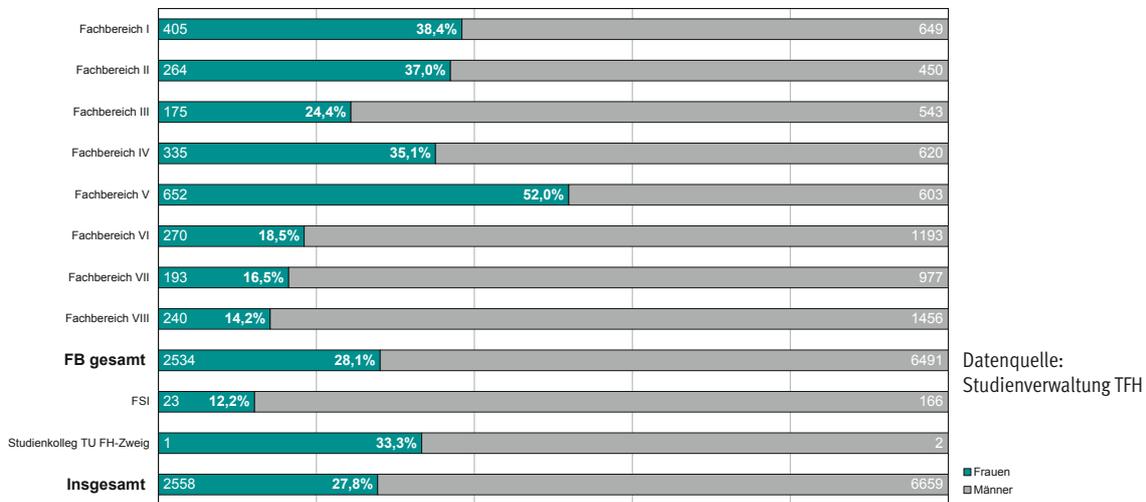
2.3. Studentinnen

Der „Bologna-Prozess“ verändert das Hochschulsystem und hat auch das Studium an unserer Hochschule nachhaltig geprägt. Kern der Reformen ist die Etablierung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Die Vorteile von gestuften Studiengängen sollen sein: Flexibilität durch Modularisierung, mehr Wettbewerb und kurze Studienzeiten durch ein zweistufiges System von Studienabschlüssen. Aber die Studierenden beklagen auch Nachteile wie die stärkere Verschulung und den zunehmenden Zeitdruck. Insbesondere Studierende mit Kind und in Finanznöten finden kaum noch Zeit, zusätzlich die Erziehungs- und/oder Pflegezeiten bzw. Arbeitszeiten leisten zu können.

Von den Studierenden waren im Jahre 1991 20,3% Frauen und 2008 sind es 27,8%. Das bedeutet für diesen Zeitraum eine sehr erfreuliche Steigerung um 7,5%. Der „magische“ 33,3%-Studentinnenanteil konnte bislang leider noch nicht erreicht werden.

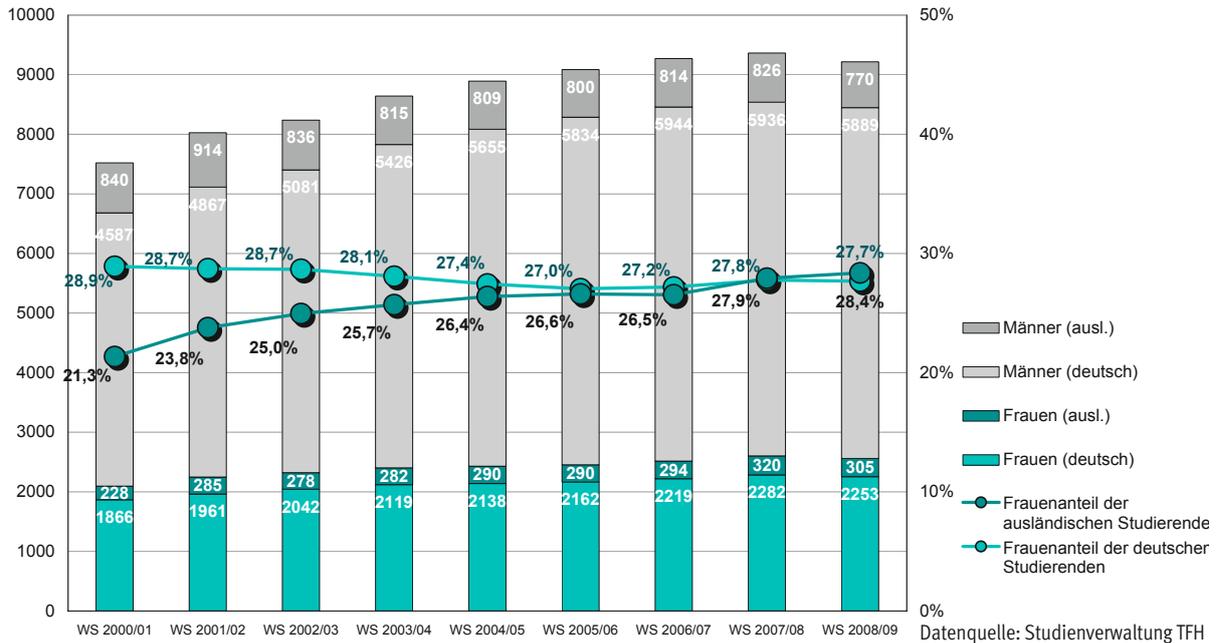


Frauenanteil der Studierenden in den einzelnen Fachbereichen und FSI im WS 2008/09

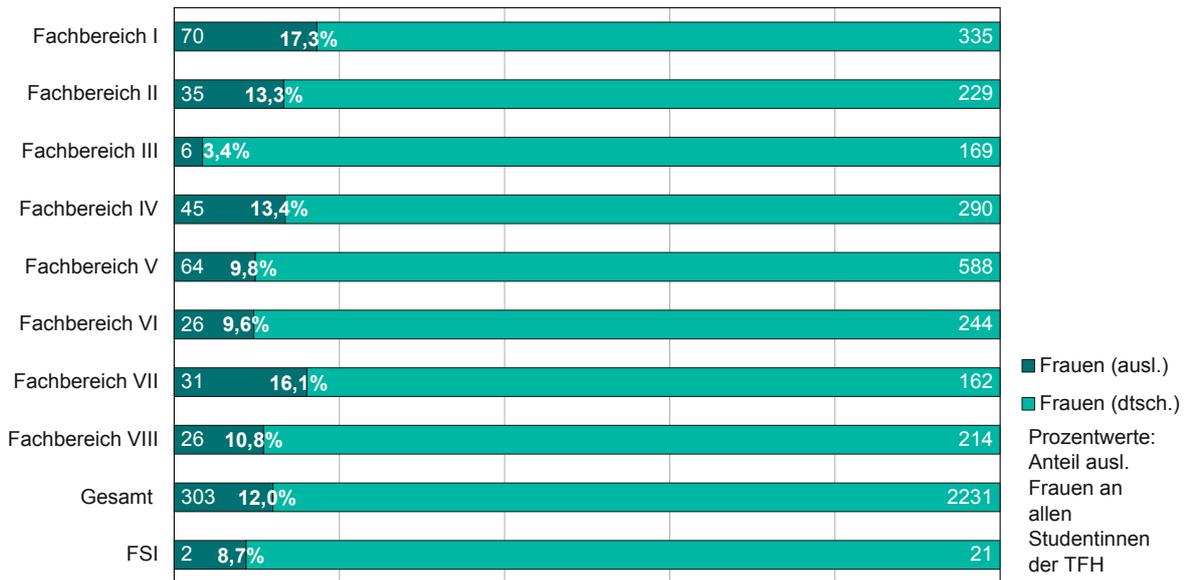


2.4. Ausländische Studentinnen

Vergleich der Frauenanteile bei deutschen und ausländischen Studierenden WS 2000/2001 bis WS 2008/09



Anteil ausländischer Studentinnen an den Studentinnen der TFH im WS 2008/09



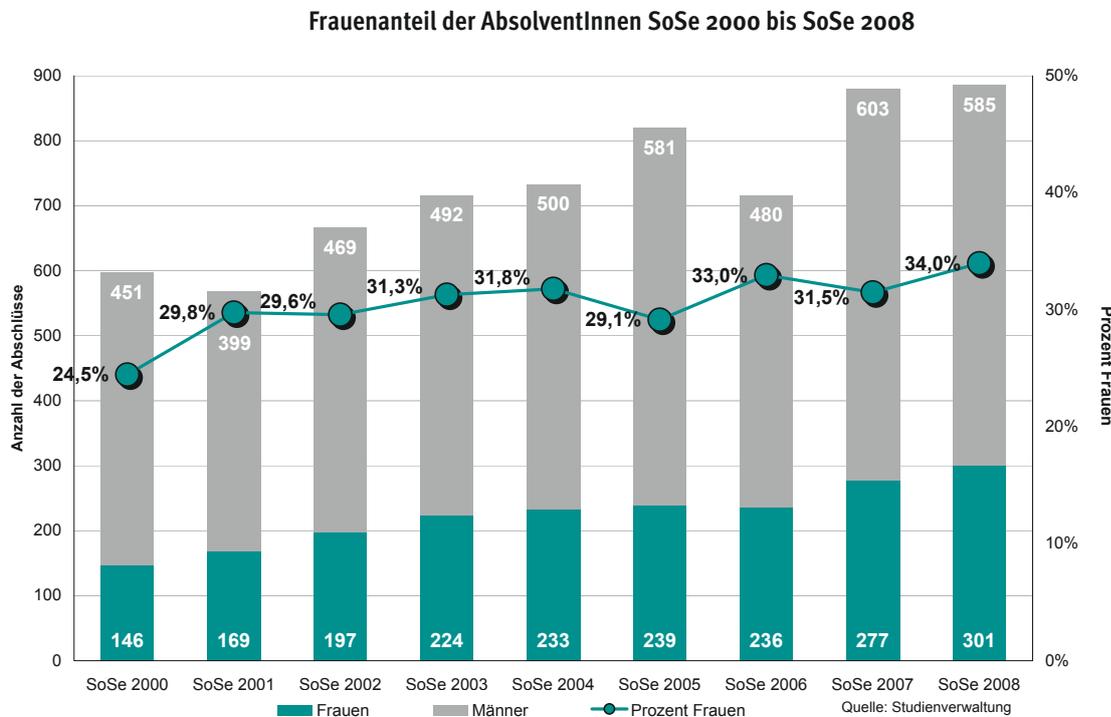
Zum WS 08/09 waren 9.217 Studierende an der TFH immatrikuliert. Davon waren 1075 AusländerInnen, das sind 11,7 %. Der Frauenanteil aller Studierenden liegt im WS 08/09 bei 27,8%. Davon sind 12,0% Ausländerinnen. Wie in der Grafik sichtbar, steigt die Zahl der ausländischen Studentinnen stetig leicht an. Interessant ist insbesondere die höhere Neigung, Technik zu studieren, wie sich im FB VII zeigt.

Die Hauptherkunftsländer der ausländischen Studierenden an der TFH Berlin sind China, Kamerun, Marokko und Indonesien. Jedoch werden in der Statistik der Studienverwaltung alle Studierenden mit ausländischem Pass als „ausländisch“ geführt. Dadurch gilt die große Zahl der BildungsinländerInnen türkischer, arabischer oder osteuropäischer Herkunft ebenso als „AusländerInnen“, obwohl ihre Situation eine gänzlich andere ist als die der erst zur Aufnahme des Studiums nach Deutschland gekommenen.

Für die Beratung und Betreuung werden bei der Beauftragten für ausländische Studierende, Prof. Dr. Gudrun Kammasch, Sprechstunden angeboten.

2.5. Absolventinnen

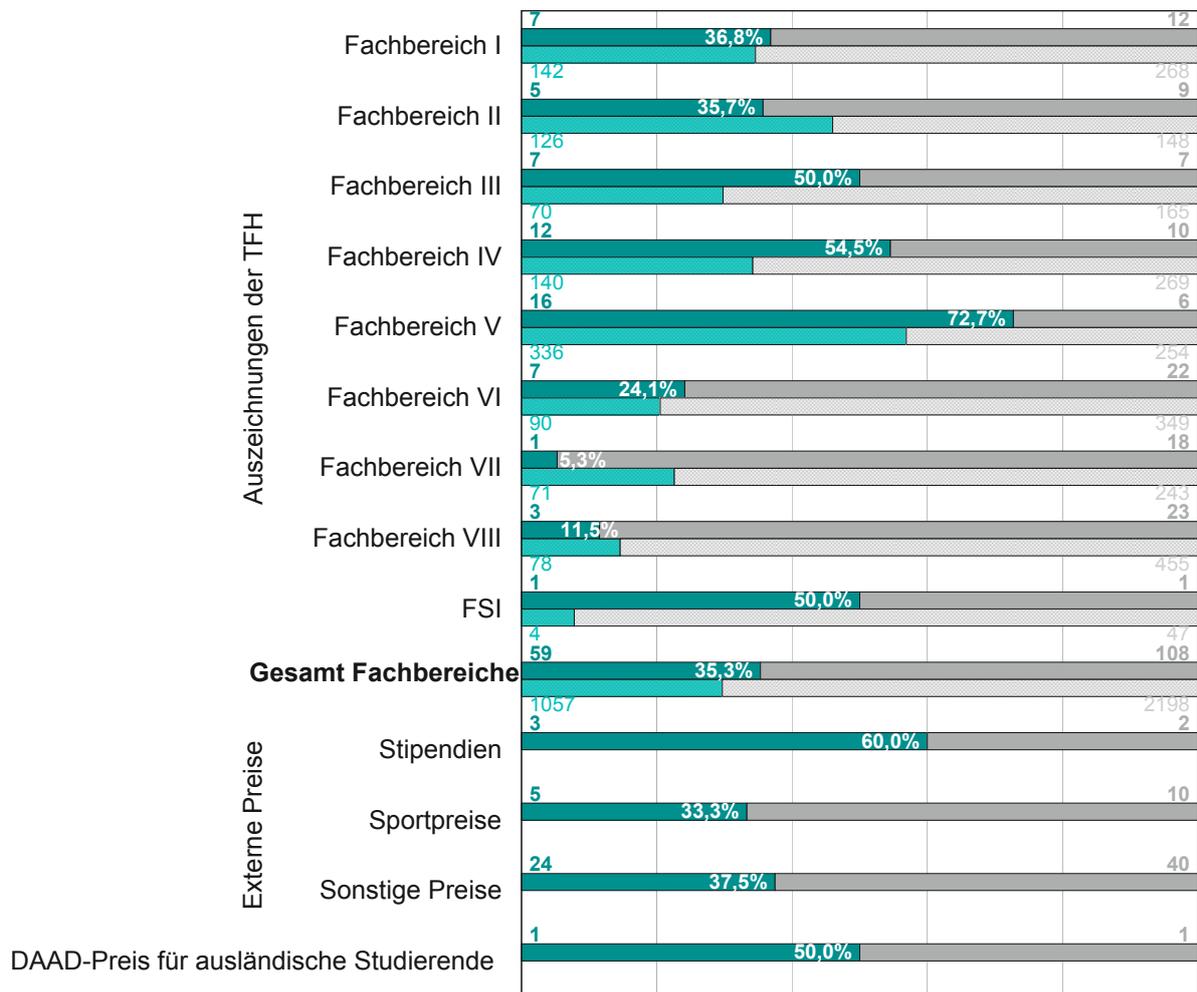
Der Anteil der Absolventinnen wurde für die Sommersemester erhoben.



Der Anteil der Absolventinnen ist seit dem Jahr 2001 durchgängig bis zum SoSe 2008 mit 34,0% höher als der prozentuale Anteil der Studentinnen (WS 2008/09: 27,8%). Das bedeutet, dass Frauen prinzipiell erfolgreicher studieren und weniger häufig das Studium abbrechen.

2.6. Preisträgerinnen

Ausgezeichnete Absolventinnen 2007 und 2008 im Vergleich zum durchschnittlichen Absolventinnenanteil der letzten vier Semester



Quelle: Hochschultag-Broschüre TFH 2007 und 2008; Studienverwaltung

Ausgezeichnete Absolventinnen (Anzahl)

- Ausgezeichnete Absolventinnen in Prozent
- durchschnittl. Absolventinnenanteil (letzte 4 Semester)
- Anzahl Absolventinnen gesamt (WS 06/07-SoSe2008)

Ausgezeichnete Absolventen (Anzahl)

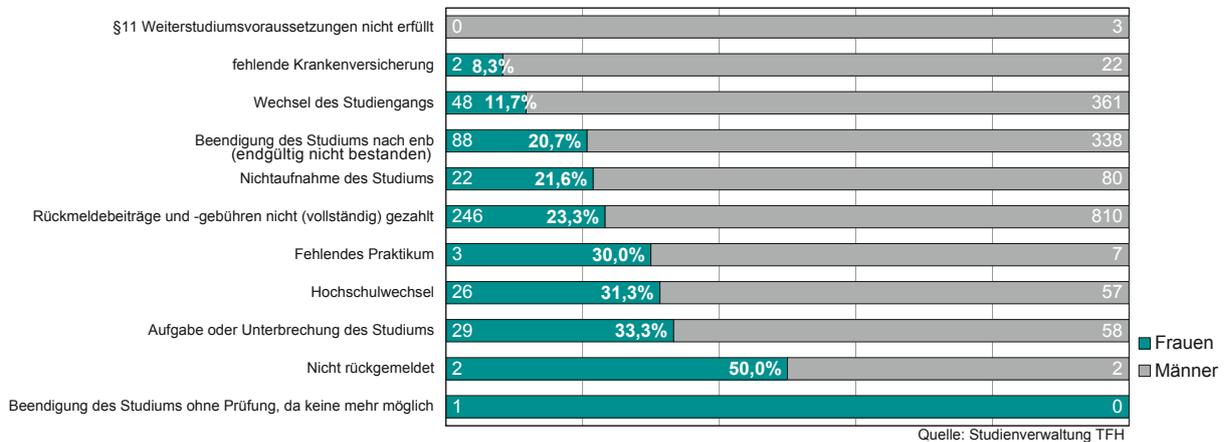
- Ausgezeichnete Absolventen in Prozent
- durchschnittl. Absolventenanteil (letzte 4 Semester)
- Anzahl Absolventen gesamt (WS 06/07-SoSe2008)

Seit Jahren wird auch bei den Auszeichnungen deutlich, dass viele Frauen erfolgreicher und besser studieren als Männer. Der prozentuale Anteil von Frauen an den Auszeichnungen übersteigt ihren Anteil an der Studierendenzahl. Herausragend sind insbesondere die Leistungen von Frauen im FB V Life Sciences and Technology. Hier hat eine Absolventin 2007 den Tiburtius-Preis bekommen.

2.7. Studienabbrecherinnen

In der Studienverwaltung der TFH werden die Gründe für den Studienwechsel oder den Abbruch des Studiums anhand umfangreicher geschlechtsspezifischer Datenerfassung dokumentiert. Die Auswertung der Daten könnte evtl. zu rechtzeitigen geeigneten Maßnahmen zur Verringerung dieser Abbruchzahlen führen. Im Rahmen des Familienprojektes und der Frauenförderung wird daran gearbeitet.

Übersicht der Exmatrikulationsgründe von Studentinnen der TFH in den Semestern WS 2006/07 bis SoSe 2008

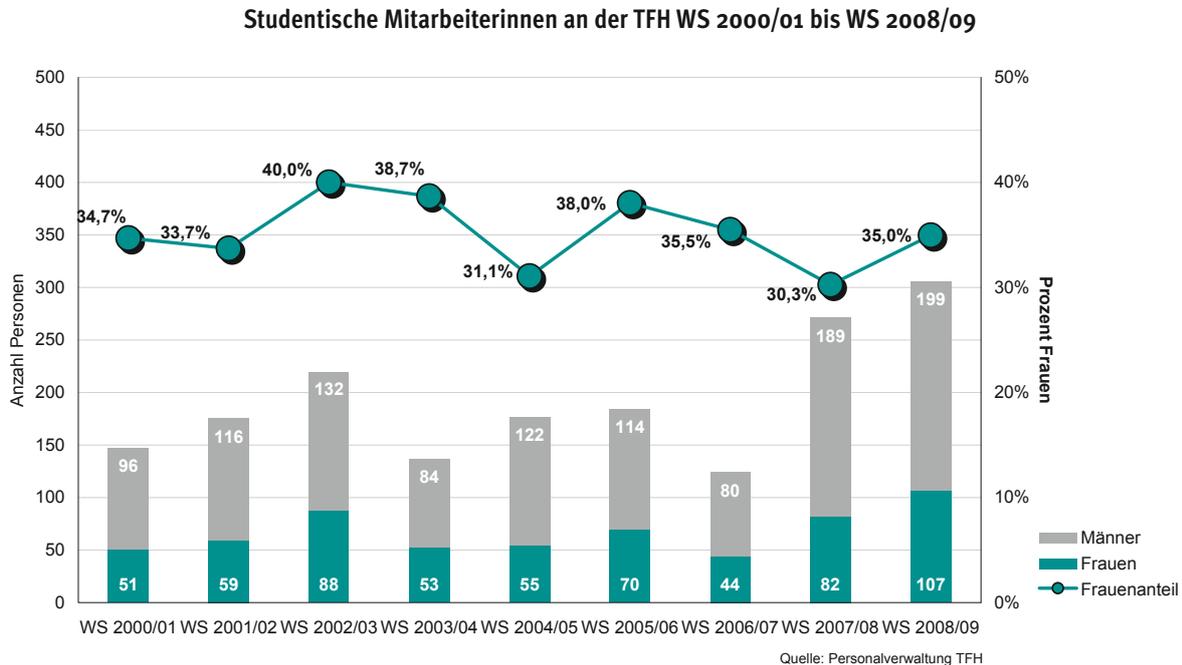


Aus den Daten der Studienverwaltung und aus dem Beratungsdienst der Frauenbeauftragten lässt sich vermuten, dass Frauen vor allem dann das Studium oder die Hochschule wechseln, wenn sie keine ausreichende Vernetzung bzw. Unterstützung in schwierigen Phasen des Studiums erfahren. Sie brechen das Studium anscheinend dann ab, wenn sie die finanziellen Leistungen nicht mehr aufbringen können oder z.B. durch Erziehungs- und Pflegeleistungen die Studien- und Prüfungsverpflichtungen nicht mehr termingerecht koordiniert bekommen.

Die Frauenbeauftragten beraten Eltern der Hochschule gemäß der Frauenförderrichtlinien der Hochschule, um die Vereinbarkeit von Studium und Elternzeit in rechtzeitiger Absprache mit der Studiengangsleitung und der Studienverwaltung regeln zu können (s. a. Kap. Studieren mit Kind). Die Möglichkeit einer flexiblen und evtl. teilzeitorientierten Gestaltung des Studiums könnten die Abbruchquote verringern helfen.

2.8. Studentische Mitarbeiterinnen (Studentische Hilfskräfte)

Lehre und Forschung werden durch gesetzlich definierte und tarifvertraglich geregelte studentische Mitarbeit unterstützt. Gleichzeitig kann diese Arbeit einen qualifizierten Einstieg in wissenschaftliche Arbeit, in Projekt- und Teamarbeit fördern.



Die nebenberuflichen Frauenbeauftragten unternehmen besondere Anstrengungen, um die Zahl der studentischen Mitarbeiterinnen zu erhöhen. Zum Beispiel haben sie in einigen Fachbereichen durchgesetzt, dass offene Stellen an einem „Job-Brett“ ausgehängt werden müssen und ein „Datenpool“ von Bewerberinnen beachtet wird.

2.9. AStA-Frauenreferat

Die Vertretung frauenspezifischer Belange von Studentinnen durch den AStA der TFH Berlin geschieht in enger Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten. Zurzeit ist das Referat Frauenpolitik im AStA nicht besetzt. Das Sozialreferat sowie eine weitere Referentin beraten auch zu den Themen „Studieren mit Kind“ und „Als Studentin an der Hochschule“. Für die Beratung von Lesben und Schwulen wurde ebenfalls ein Referent gewählt.

Weitere Informationen: <http://public.beuth-hochschule.de/~asta>

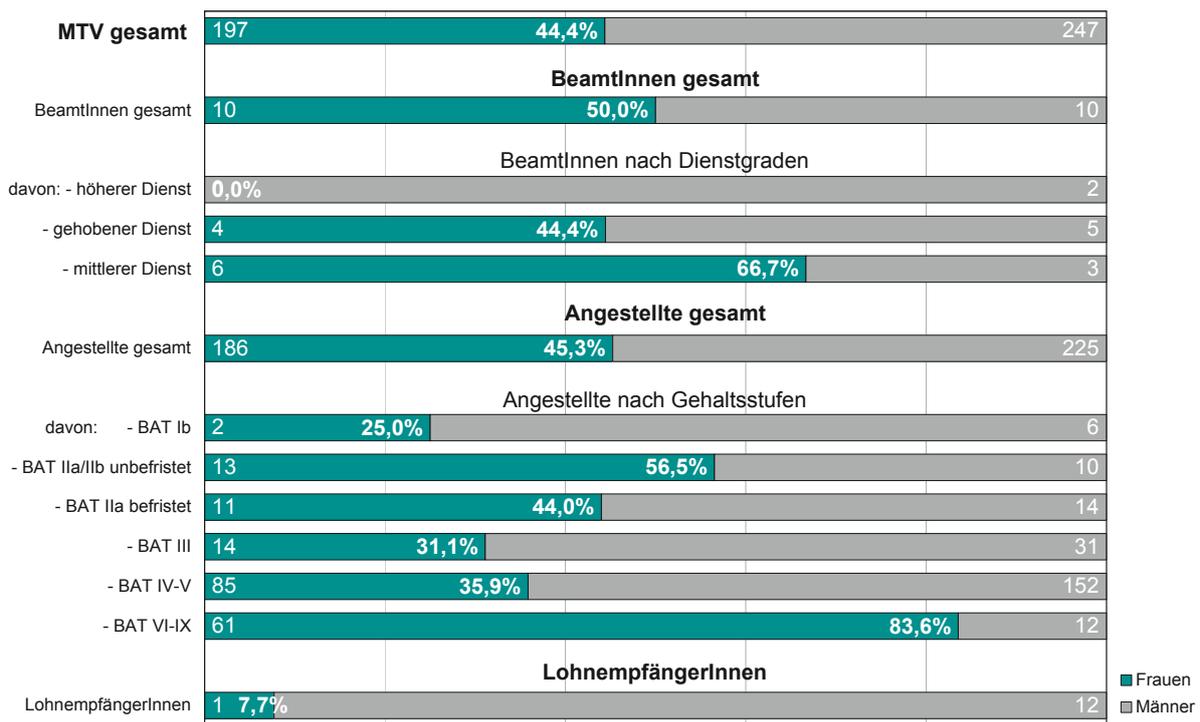
3. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)

Auch wenn diese wichtige Gruppe der Hochschulangehörigen offiziell noch immer „Sonstige MitarbeiterInnen“ genannt wird, wird im Bericht die Bezeichnung „MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung“ (MTV) benutzt.

3.1. Stellenverteilung (Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Teilzeit)

An der TFH arbeiten 2008 insgesamt: 444 Frauen und Männer (329 in Vollzeit und 115 in Teilzeit) in Technik und Verwaltung sowie in befristeten Drittmittelprojekten. Zum Beispiel sind in der Vergütungsgruppe BAT IIa 11 Frauen und 14 Männer in der Forschung bzw. in Projekten befristet beschäftigt.

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung 2008



Quelle: Personalverwaltung vom 4.2.2009

Von den 444 Beschäftigten sind 44,4% Frauen (197 Frauen, davon 123 in Vollzeit und 74 in Teilzeit).

Frauenanteil der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung – 2006 und 2008 im Vergleich

MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung 2006 und 2008	Gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in Prozent	
	2006	2008	2006	2008	2006	2008
MTV gesamt	445	444	202	197	45,4%	44,4%
BeamtInnen gesamt	22	20	16	10	72,7%	50,0%
davon: - höherer Dienst	2	2	0	0	0,0%	0,0%
- gehobener Dienst	10	9	7	4	70,0%	44,4%
- mittlerer Dienst	10	9	9	6	90,0%	66,7%
Angestellte gesamt	395	411	179	186	45,3%	45,1%
davon: - BAT Ib	8	8	2	2	25,0%	25,0%
- BAT IIa/IIb unbefristet		23		13		56,5%
- BAT IIa befristet	38	25	17	11	44,7%	44,0%
- BAT III	43	45	10	14	23,3%	31,1%
- BAT IV-V	239	237	95	85	39,7%	35,9%
- BAT VI-IX	67	73	55	61	82,1%	83,3%
LohnempfängerInnen	18	13	0	1	0,0%	7,7%

Quelle: Personalverwaltung

2008 sind 44,4% aller MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung Frauen. In der Gruppe der Angestellten nach BAT VI-IX sind es 83,3%. Doch sind nur zwei Frauen in der Gehaltsgruppe BAT Ib vertreten (25%). Das heißt, dass Frauen in den niedrigen Verdienstgruppen wesentlich stärker vertreten sind als Männer. Dabei konnte noch keine Aussage zur vergleichenden Bewertung von Arbeitsplätzen getroffen werden.

Im Vergleich zu den Männern ist der Anteil der Frauen mit 64,3 % bei den Anstellungen in Teilzeit deutlich höher. Bemerkenswert ist, dass die Hälfte der Frauen im gehobenen und im mittleren Dienst Teilzeit arbeiten. Aber keiner der Männer in dieser Besoldungsgruppe arbeitet in Teilzeit.

Die Angestelltengruppe BAT IIa arbeitet mehrheitlich befristet und in Teilzeit (Projektstellen). Konkret sind es 15 Frauen (62,5%) und 9 Männer, die in Teilzeit arbeiten.

Entgegen den Gleichstellungsgrundsätzen ist die Besetzung durch Frauen oder Männer innerhalb der verschiedenen Gehaltsgruppen und bei zeitlich befristeten sowie bei Teilzeitverträgen nicht ausgewogen. In einem zukünftigen Personalentwicklungsplan der TFH Berlin muss durch geeignete Maßnahmen auf eine geschlechtergerechtere Verteilung in den Gruppen hingearbeitet werden.

Frauenanteil der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung in Teilzeit 2008

MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung in Teilzeit	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
MTV gesamt	115	74	64,3%
BeamtInnen	6	5	83,3%
höherer Dienst	1	0	0%
gehobener Dienst	2	2	100,0%
mittlerer Dienst	3	3	100,0%
Angestellte	107	69	64,5%
BAT Ib	0	0	-
- BAT IIa/IIb unbefristet	11	8	72,7%
- BAT IIa befristet	13	7	53,8%
BAT III	12	5	41,7%
BAT IV-V	49	28	57,1%
BAT VI-IX	22	21	95,5%
LohnempfängerInnen	2	0	0,0%

Arbeitsplatzbezogene Fortbildung

Die arbeitsplatzbezogene Fortbildung ist eine Pflichtaufgabe der Hochschule und wird seit 2008 vom Fernstudieninstitut der Hochschule angeboten.

Zusätzlich werden im Rahmen der monatlichen Sitzungen des Plenums der Frauenbeauftragten gezielt gewünschte Fortbildungen angeboten. Themen im Berichtszeitraum waren: Frauenförderung in den Zielvereinbarungen, Arbeit der Frauenbeauftragten in Berufungskommissionen und in Einstellungsverfahren, Umgang mit dem Personalvertretungsgesetz, Informationen zum Berliner Hochschulgesetz und dem Berliner Masterplan zur Wissenschaftsförderung sowie zur Gleichstellung an Hochschulen, zum Landesgleichstellungsgesetz und zu Rechten und Pflichten der Frauenbeauftragten.

3.2. Frauen in Führungspositionen

Ein zentrales Anliegen ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Entscheidungspositionen, das heißt die Berufung von Professorinnen aber auch die Beförderung bzw. die Einstellung von Frauen in höher dotierten Anstellungs- bzw. Beamtinnenverhältnissen.

An der TFH Berlin setzt sich das Präsidium seit dem WS 2006/07 aus zwei Männern und zwei Frauen zusammen. Dies ist für eine Technische Fachhochschule ein außergewöhnlich hoher Anteil von 50% Frauen.

Von den acht Fachbereichen stehen zurzeit zwei unter Leitung von Dekaninnen. Alle drei Hochschulabteilungen und die drei Zentraleinrichtungen werden von Männern geleitet, nur die Campusbibliothek von einer Frau. Erst auf der Ebene der Referatsleitungen sind für Presse, Haushalt, Bauunterhaltung, Gebäudebetreuung/ Hausverwaltung, Zentrale Studienberatung und Qualitätssicherung Frauen in Leitungsverantwortung zu finden.

3.3. Zusammenarbeit mit dem Personalrat

Durch die Veränderung des Personalvertretungsgesetzes (§ 36) vom 17.07.08 hat die zentrale Frauenbeauftragte das Recht erhalten, an allen Sitzungen des Personalrates beratend teilzunehmen.

Mit dem 2008 neu gewählten Vorsitzenden des Personalrats erfolgte ein Austausch zu den Arbeitsaufträgen des Personalrats und der Frauenbeauftragten, die an der TFH im Plenum zusammen arbeiten. Die gemeinsamen Anliegen für die Interessenvertretung der Statusgruppe der MTV (Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung) wurden hervorgehoben. Es wurde verabredet, sich gemeinsam auch für mehr Behindertenfreundlichkeit an der Hochschule stark zu machen.

Sichergestellt ist, dass die jeweils zuständigen Frauenbeauftragten bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen (BerlHG §59 (6)) beteiligt werden. Dies sind im Einzelnen:

- Formulierung und Veröffentlichung der Stellenausschreibung
- Aktives Suchen geeigneter Bewerberinnen
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen
- Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen (Einstellungs- und Berufungsverfahren)
- Einsicht in Personalakten bei Einwilligung der Dienstkräfte
- Frauen betreffende strukturelle und organisatorische Maßnahmen (z.B. Dienstvereinbarungen zur Arbeitsorganisation oder Strukturveränderungen)

Für die Beteiligung an allen Einstellungsvorgängen gilt auch für die Frauenbeauftragten das Personalvertretungsgesetz.

4. Frauen in Hochschulgremien

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

4.1. Frauenrat

Der Frauenrat ist ein zentrales Gremium der TFH Berlin. Er ist für die ordnungsgemäße Wahl der hauptberuflichen Frauenbeauftragten zuständig und kann die Frauenbeauftragte beraten bzw. unterstützen.

Der Frauenrat wird viertelparitätisch gewählt. Jede Statusgruppe wählt zwei Frauen für jeweils zwei Jahre; die Studentinnen üblicherweise nur für ein Jahr.

Im Dezember 2008 sind für die Amtszeit 2009 bis 2010 in den Frauenrat gewählt worden:

Professorinnen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prof. Dr. Antje Ducki, FB I ▪ Prof. Katja Biek-Czarny, FB IV
Lehrbeauftragte	N.N. (Es standen keine Kandidatinnen zur Wahl)
Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung (MTV)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sylvia Benz, FB IV ▪ Annette Jander, Qualitätssicherung
Studentinnen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Antonie Grütte, FB V ▪ Bella Sydow, FB III

Im März 2009 wurde Annette Jander zur ersten Vorsitzenden und Katja Bieck zur zweiten Vorsitzenden gewählt.

Weitere Informationen unter www.beuth-hochschule.de/frauenrat

4.2. Frauen in der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule

Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Hochschulgremien sah nach der Wahl im Dezember 2008 folgendermaßen aus:

- Hochschulleitung: 2 Frauen, 2 Männer (50%)
- Fachbereichsleitung: 2 Frauen, 6 Männer (25%)
- Kuratorium: 3 Frauen und 5 Männer (37,5%) (Stud. Mandat: N. N.)
- Akademischer Senat: 7 Frauen und 12 Männer (37%)
- Akademische Versammlung: 15 Frauen und 40 Männer (27%)

Der Frauenanteil in den Gremien der Akademischen Selbstverwaltung und in den Kommissionen des AS ist an der Beuth Hochschule für Technik im Vergleich zu anderen Berliner Hochschulen bemerkenswert hoch. Frauen sind hier deutlich stärker engagiert als Männer.

Teil B Familie und Hochschule

5. Bundesinitiative „Erfolgsfaktor Familie“

(gemeinsame Initiative des BMBF mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag, 2008)

Hochschulen sind im internationalen Wettbewerb und angesichts des demografischen Wandels als Arbeitgeberinnen darauf angewiesen, auch mit Familienfreundlichkeit als attraktivem Profil zu werben. Doch gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium, Forschung, bzw. Lehre und Familie sind noch nicht selbstverständlich.

Durch mehr Familienfreundlichkeit und bedarfsgerechte Angebote an Kinderbetreuung können Studierende, Lehrende und Angestellte bei ihrer Work-Life-Planung wirksam unterstützt werden. Zeitkonflikte, die Finanzierung der Familie und die Organisation einer flexiblen Kinderbetreuung stellen für sie zusätzliche Herausforderungen dar, die es neben der Studien- und Prüfungsorganisation zu bewältigen gilt. Zu oft heißt es noch insbesondere für Frauen: „Karriere *oder* Kinder“!

Die steigende Zahl von Hochschulen, die am Thema interessiert sind, deutet auf einen Bewusstseinswandel hin, bessere Bedingungen für Studierende, Angestellte, Forschende und Lehrende mit Kind(ern) zu schaffen. Durch eine familienfreundliche Ausgestaltung der Hochschulen gewinnen diese für Studierende und Lehrpersonal an Attraktivität und können im Wettbewerb bestehen. Familienfreundlichkeit kann dazu beitragen, das Image der Hochschule zu verbessern und insgesamt die Motivation und Leistungsbereitschaft der Studierenden und Beschäftigten zu erhöhen.

Anteil studierender Eltern

Seit Jahren liegt der Anteil studierender Eltern konstant zwischen 6% und 7% (bezogen auf Kinder bis 15 Jahren). Das sind rund 120.000 Studierende mit Kind bundesweit. Studentische Eltern (Erststudium) wurden befragt, ob sie wieder mit Kind studieren würden oder das Studium aufschieben, bis das Kind eine größere Selbständigkeit erreicht hat. 68% in den neuen Bundesländern, aber nur 57% in den alten gaben an, dass sie sich wieder für ein Studium mit Kind entscheiden würden (BMBF 2008).

71% derjenigen, die die akademische Ausbildung mit Kind durchlaufen, befinden sich im Erststudium, 29% absolvieren ein postgraduales Studium. Bei kinderlosen Studierenden liegen diese Anteile bei 92% und 8%. Studierende mit Kind sind im Vergleich zu ihren KommilitonInnen älter, bei Beginn des Erststudiums im Durchschnitt fünf Jahre. Nur ein Drittel der studierenden Eltern ist jünger als 30 Jahre, 40% sind zwischen 30 und 40 Jahren, jeder Fünfte hat das 40. Lebensjahr überschritten (Middendorff 2008).

Ein Viertel der studentischen Eltern startet bereits mit Kind ins Studium, 53% bekommen in den ersten fünf Jahren nach Studienbeginn Nachwuchs, 21% zu einem späteren Zeitpunkt. Sind die Eltern verheiratet, ist mehr als ein Kind keine Seltenheit. 33% haben dann zwei Kinder, 14% drei oder mehr (Middendorff 2008).

Studierende haben überdurchschnittlich oft nichttraditionelle Rollenvorstellungen. Die große Mehrheit (mehr als drei Viertel) der Studierenden lehnt die traditionelle Vorstellung von Arbeitsteilung ab, in der die Frau die Zuständigkeit für den häuslichen Bereich übernimmt und der Mann berufstätig ist. Trotzdem kommt nach der Geburt eines Kindes während des Studiums dieses klassische Phasenmodell in der Regel zum Tragen. Die studierende Mutter unterbricht ihr Studium zunächst, der Vater geht verstärkt einer Erwerbstätigkeit nach. Insbesondere Studentinnen können sich mit dieser Rollenteilung nicht identifizieren. Für den Fall, dass während des Studiums eine Schwangerschaft eintritt, sind aber 40% der Studentinnen und 50% der Studenten bereit, diesen Kompromiss einzugehen (Sarpei-Biermann 2007).

Studierende Eltern haben weniger Zeit für das Erbringen von Studienleistungen als diejenigen ohne Kind. In ihrem Zeitbudget müssen noch Kinderbetreuung, die insbesondere studierende Mütter übernehmen, und Erwerbstätigkeit zur Finanzierung der Familie, die insbesondere von Vätern erbracht wird, untergebracht werden. Die Erwerbstätigenquote studentischer Väter liegt bei 74%. (Middendorff 07, 08).

Vereinbarkeit von Kind und Studium

Dass die Vereinbarkeit von Kind und Studium schwierig ist, zeigt sich an Studiendauer und -verlauf der Eltern. Sie studieren länger, und ihr Studienverlauf ist problematischer. Jede zweite Mutter hat das Studium bereits einmal unterbrochen (vs. jede zehnte ohne Kind). Die Unterbrechung gestaltet sich mit fünf Semestern im Durchschnitt zwei Semester länger als bei kinderlosen Studierenden. Unter den Studierenden mit Kind befindet sich auch ein größerer Anteil Studienabbrecher. Von denjenigen, die ihr Studium nicht beenden, gibt die Hälfte die Nichtvereinbarkeit von Studium und Familie als Grund an (BMBF 2008).

Die Mehrzahl der studierenden Eltern ist mit den vorhandenen Bedingungen unzufrieden: So ergab z.B. eine Befragung an einer bayerischen Universität, dass rund jede/r zweite Studierende mit Kind die Universität als nicht familienfreundlich einschätzt und über 80% Probleme bei der Vereinbarkeit beider Lebensbereiche hatten (Franke 2007).

Probleme Studierender mit Kind

- Zeitbedarf für Kind(er) wird das Studium verlängern
- Seminare/ Vorlesungen können nicht besucht werden, wenn sie zu ungünstigen Zeiten angeboten werden
- Unterhaltskosten für Kind(er) verstärken finanzielle Probleme. Weiteres Jobben neben dem Studium ist oft erforderlich.
- Problem, einen geeigneten Platz in einer Kinderbetreuungseinrichtung zu finden
- Betreuungsangebote der genutzten Einrichtungen sind zeitlich zu unflexibel

Quelle: Elke Middendorff, 18 Sozialerhebung des DSW (2008)

Dass Studierende familiäre Verpflichtungen haben können, wird bei der universitären Terminplanung oft nicht berücksichtigt. So können z.B. Pflichtveranstaltungen in den Abendstunden zunächst nicht wahrgenommen werden. Ein späteres Nachholen hat zumeist eine Verlängerung des Studiums zur Folge. Termine für Hausarbeiten oder Prüfungen sind oft zu unflexibel, um sie mit den Erfordernissen eines (kleinen) Kindes unter einen Hut zu bringen (Middendorff 2007).

Im Rahmen des Bologna-Prozesses soll eine Angleichung europäischer Studienstrukturen erreicht und die Studienzeit verkürzt werden. Der Anteil der Studierenden, die in den neuen Studiengängen studieren, hat sich in den letzten fünf Jahren verzehnfacht. Jede/er fünfte Studierende strebt einen solchen Abschluss an. Durch die straffe Organisation und Verdichtung dieser Studiengänge werden die Möglichkeiten flexibler Zeitgestaltung, die gerade studentische Eltern brauchen, eingeschränkt. Andererseits kann die Verkürzung der Studiendauer zur Entzerrung der Rush-Hour im Lebenslauf beitragen und Freiräume für die Erfüllung von Kinderwünschen schaffen (Statistisches Bundesamt 2007).

Finanzielle Situation Studierender mit Kind

Studentische Eltern sind hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Lage keine homogene Gruppe. Ihre Situation ist aber überdurchschnittlich oft durch finanzielle Unsicherheit belastet. Noch nicht einmal jede zweite Familie sieht ihren Lebensunterhalt als gesichert an. Wie Studierende ohne Kind finanzieren sie sich durch Unterhaltsleistungen der eigenen Eltern, BaFöG bzw. eigene Erwerbsarbeit. Hinzu kommen Kindergeld, Elterngeld im ersten Lebensjahr und je nach persönlicher Situation weitere Unterstützungsleistungen. Die Erwerbstätigkeit zur Familienfinanzierung liegt vor allem bei den Vätern. Drei von vier sind erwerbstätig. Mit durchschnittlich 13 Std. pro Woche ist der Umfang ihrer Erwerbstätigkeit fast doppelt so hoch wie der ihrer kinderlosen Kommilitonen.

Forschen und Lehren mit Kind

Bundesweit finden wir unter den Studierenden einen Anteil von rund 50% jungen Frauen. Diese zukünftigen Akademikerinnen weisen den Karriereambitionen in ihrem Leben einen durchaus hohen Stellenwert zu. Jede zweite sagt über sich, dass der Beruf das wichtigste im Leben sei. Trotz vergleichbarer Absolventinnenquoten liegt der Frauenanteil beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen nur bei einem Drittel (nichtwissenschaftliches Personal rund 70%). Nur rund 15% der Professuren sind weiblich besetzt, und zwar je hochrangiger die Professorenstellen, desto geringer der Frauenanteil. In einer Phase großer beruflicher Unsicherheit, in der viel Zeit in die Karriere investiert werden müsste, sollen sie gleichzeitig entscheiden, ob sie Kinder haben wollen. Mit einer Karriere in der Forschung ist dies schwer zu vereinbaren (www.frauenmachenkarriere.de, Sardei-Biermann 2007, Bildungsbericht 2008).

Ob prinzipiell eine Familiengründung im eigenen Lebenslauf angestrebt wird, ist zunächst einmal von der Bildungslaufbahn weitgehend unabhängig. Der Kinderwunsch ist innerhalb der Gruppe der Studierenden nicht deutlich niedriger als bei anderen. Die weitaus meisten (über 80%) können sich Kinder vorstellen; 44% schwebt dabei die klassische Zwei-Kind-Familie vor. Nur rund 5% wollen explizit keine Kinder (Sardei-Biermann 2007, Middendorf 2007).

Lebensplanung

Für viele Studierende spielt Elternschaft noch keine Rolle, während Nichtstudierende in ihrem Alter bereits anfangen, ihre Familienwünsche zu realisieren. Deutlich mehr Akademikerinnen als Frauen ohne Studium bleiben kinderlos, besonders diejenigen, die beruflich im wissenschaftlichen Bereich verbleiben. Eine Studie an Universitäten in Nordrhein-Westfalen zeigt, dass mehr als drei Viertel (!) der Frauen (bis 44 Jahre) im akademischen Mittelbau kinderlos sind. Das deutet auf schlechte Bedingungen zur Vereinbarkeit und besonders hohe Opportunitätskosten bei Unterbrechung der akademischen Karriere zugunsten einer Familiengründung hin. Die Hochschule stellt besondere Erfordernisse an Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten. Die Bereitschaft zu Wochenendseminaren, unregelmäßigen Arbeitszeiten, Wahrnehmen auswärtiger Termine, Auslandsaufenthalten und Überstunden wird erwartet, und es ist schwierig, diese mit einem Leben mit Kind in Einklang zu bringen (Sardei-Biermann 2007, Meier-Gräwe 2008).

Konzepte für mehr Familienfreundlichkeit

„Soll ‚Familie‘ positiv besetzt bleiben, darf es zukünftig weder Ausbildungs- und Arbeitsorte noch Lebensabschnitte geben, die angeblich nicht mit einer Familiengründung vereinbar sind“ (berufundfamilie 2008). Die Bundesländer orientieren ihre Hochschulen auf bessere Bedingungen für Familien, in vielen Fällen durch entsprechende Zielformulierungen in den Landeshochschulgesetzen (LHG).

Sensibilisierung von Hochschulleitung und Führungskräften

Lehrkräfte sind oft noch wenig für die besondere Situation des Studierens mit Kind sensibilisiert und zeigen nicht genug Verständnis. An vielen Hochschulen gibt es Schritte, um das zu ändern: So wird Coaching für Führungspersonal angeboten, das die Bedürfnisse studierender Eltern vor Augen führt.

Hochschulen soll(t)en Familienfreundlichkeit als wichtigen Aspekt in ihrem Leitbild und in den Zielvereinbarungen verankern und das Bewusstsein für Studierende mit Elternverantwortung verstärken. Dazu muss das Vorhandensein von Kindern und ihr Willkommensein öffentlich gemacht werden.

Bei der Ausgestaltung von Familienfreundlichkeit an einer Hochschule sind die Interessen unterschiedlicher Gruppierungen zu berücksichtigen. Während Studierende z. B. großzügige Bibliotheksöffnungszeiten wünschen, um abends Zugang zur Literatur zu haben, ist das für die Beschäftigten der Bibliothek unter Umständen nicht familienfreundlich.

Servicestelle für Familien

Wer Beruf bzw. Studium und Familie vereinbaren muss, sollte alle wichtigen Informationen auf einfachem Wege erhalten können. Viele Hochschulen verbessern Information und Beratung durch eine zentrale Servicestelle für Familien (Familienbüro), die berät, psychosoziale Unterstützung bietet, wichtige Informationen und Hilfestellungen bereithält, sich in studienrechtlichen Aspekten auskennt, Betreuungsplätze vermittelt, im Umgang mit Behörden behilflich ist etc.

Kinderbetreuung und Orte für Kinder

Einige Bundesländer (z.B. Baden-Württemberg, Niedersachsen) haben über das allgemeine bundesweite Ausbauprogramm zur Kinderbetreuung hinaus für Hochschulen spezielle Landesprogramme aufgelegt. Flexible Kinderbetreuungsangebote sind für Studierende wesentlich, z.B. bei Lehrveranstaltungen am Wochenende. Außerdem werden kurzfristige, nicht regelmäßige Betreuungsmöglichkeiten benötigt, die z.B. einen Bibliotheksbesuch oder die Teilnahme an einer Klausur ermöglichen.

Eine Selbstverständlichkeit sollte eine familiengerechte Einrichtung sein z.B. mit Wickeltisch, barrierefreier Bewegungsmöglichkeit mit Kinderwagen, ruhigen Stillplätzen, Kinderstühlen und Spielecken, die es möglich machen, sich für eine bestimmte Zeit mit Kind in der Hochschule aufzuhalten.

Familiengerechte Studienorganisation

Veränderung und Flexibilisierung der Prüfungsordnungen erscheinen hier sinnvoll: Für Prüfungen sollten Nachschreibemöglichkeiten angeboten werden, wenn diese z.B. wg. des Geburtstermins nicht wahrgenommen werden können. In Bayern ist es bereits möglich, während einer Beurlaubung Prüfungsleistungen abzulegen. Damit können Verlängerungen der Studienzeiten reduziert werden.

Terminplanung bei Lehrveranstaltungen

In der Terminplanung und bei der Belegung der Veranstaltungen sollte Rücksicht auf die Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern genommen werden, d. h. keine Pflichtveranstaltungen nach 16.00 Uhr, keine verpflichtenden Wochenendseminare. Veranstaltungen sollten nach Möglichkeit nicht nur im Jahresturnus angeboten werden, damit ein Versäumnis nicht zu einer gravierenden Verzögerung im Studienverlauf führt. Ein weitergehender Ansatz ist die Einführung eines Teilzeitstudiums, an dem u. a. die Bundesländer Hamburg und Hessen arbeiten (Jugend- und Familienministerkonferenz 2008).

Studienbestandteile sollten im Rahmen von E-learning-Programmen zu erarbeiten sein. Dies würde es Studierenden mit Kind ermöglichen, die Lehrinhalte zeitlich flexibel nach ihren persönlichen Bedürfnissen abzurufen und zu bearbeiten, z.B. am Abend, wenn der Nachwuchs im Bett ist.

Familienfreundliche Maßnahmen für Verwaltung und Lehrpersonal

Job-Sharing für wissenschaftliches Personal und Professuren, das eine Verringerung von Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben beinhaltet, erleichtert es, eine hochqualifizierte Tätigkeit mit den Bedürfnissen einer Familie zu vereinbaren.

Gleitzeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit könnten für das nichtwissenschaftliche Personal den Zeitdruck mindern. Flexibilisierung lebensphasenbezogener Arbeit und Sabbaticals ermöglichen es, zeitintensive Familienphasen mit dem persönlichen Erwerbsverlauf zu vereinbaren. Alternierende Telearbeit könnte ermöglichen, dass die Beschäftigten die Aufgaben, die nicht zwingend die Anwesenheit in der Hochschule erfordern, zu Hause erledigen können.

Praxisleitfaden „Standortvorteil Familiengerechte Hochschule“

Der Praxisleitfaden „Standortvorteil Familiengerechte Hochschule“ ist ein breit angelegtes Nachschlagewerk mit gelungenen Beispielen für die Vereinbarkeit von Familie und Hochschule. Er stellt viele Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Personalentwicklung, Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationspolitik und Service für Familien dar. Weitere Informationen zum Praxisleitfaden und zum „audit familiengerechte hochschule“ unter www.beruf-und-familie.de sowie über „Familienfreundliche Hochschulen in Lokalen Bündnissen für Familie“ unter www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de.

Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ (BAWIE)

Das Projekt untersucht die Bedingungen der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und privater Lebensführung an deutschen Universitäten. Insgesamt kombiniert die Studie eine quantitative und eine qualitative Erhebung an weiblichen und männlichen Wissenschaftlern mit und ohne Kinder der unterschiedlichen wissenschaftlichen Statusgruppen, indem eine bundesweit angelegte Online-Befragung durch vertiefende Interviews ergänzt wird. Beide Erhebungsteile und umfangreiche Ergebnisanalysen werden bis Mitte 2009 veröffentlicht. Die Studie wird am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Weitere Informationen finden sich auf der Projekthomepage unter www.bawie.de.

Literaturhinweise

Hochschul-Informationssystem (HIS), Dr. Elke Middendorff
Abteilung: Hochschulforschung, Arbeitsbereich: Studentenforschung, middendorff@his.de, www.his.de

Deutsches Jugendinstitut, PD Dr. Waltraud Cornelißen und Dr. Sabine Sardei-Biermann
Nockherstr. 2, 81541 München, cornelissen@dji.de, sardei@dji.de, www.dji.de

Bald, C.: Das Auditierungsverfahren der Gemeinnützigungen Hertie-Stiftung und die Leistungen der Hochschulen im Auditierungsverfahren, in: Cornelißen, W./Fox, K.: Studieren mit Kind, Die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft: Lebenssituationen, Maßnahmen und Handlungsperspektiven, Wiesbaden 2007

BMFSFJ: Familienfreundlichkeit in Hochschulen, Arbeitspapier Berlin 2008

BMBF: Studieren mit Kind, Ergebnisse der 18. Erhebung des Deutschen Studentenwerks, Berlin 2008

Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ (BAWIE), www.bawie.de

„audit familiengerechte hochschule“ unter www.beruf-und-familie.de

„Familienfreundliche Hochschulen in Lokalen Bündnissen für Familie“ unter www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de.

6. Studieren und Arbeiten mit Kind an der Beuth Hochschule für Technik Berlin

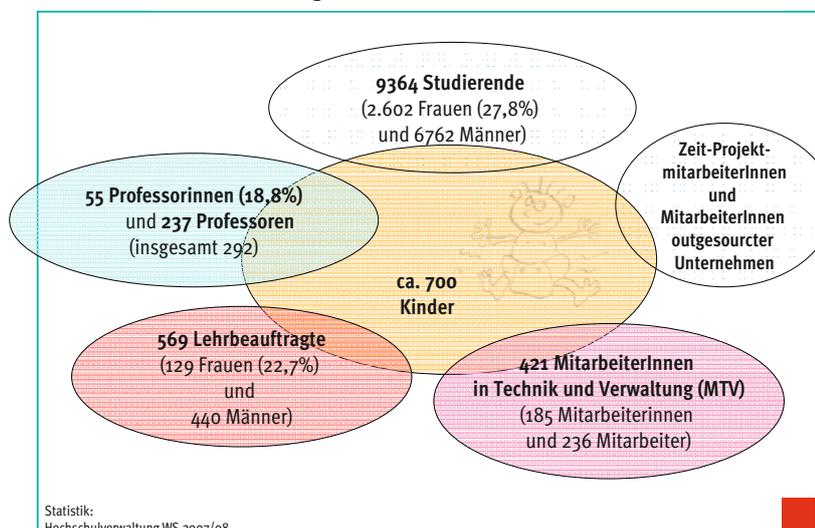
In den Frauenförderrichtlinien (FFRL) der Hochschule ist im § 5 geregelt, wie Studium und Elternschaft bzw. Betreuung Pflegebedürftiger vereinbart werden können.

FFRL, §5 Studium und Elternschaft bzw. Betreuung Pflegebedürftiger

- (1) Die TFH wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Im gesetzlichen Rahmen wird dem in den Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen.
- (2) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist nach Möglichkeit zeitlich so zu organisieren, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern vereinbar ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Zeiten angeboten werden. Die Satzung gemäß § 10 Absatz 6 BerlHG soll vorsehen, dass studierende Eltern bei der Wahl von Lehrveranstaltungen besonders berücksichtigt werden.
- (3) Die TFH ermöglicht den Studierenden den Teilzeitstudierendenstatus, insbesondere im Falle von Schwangerschaft sowie zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger. Sie wirkt darauf hin, dass Stipendien in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden und dass die Bafög-Regelungen im Sinne dieser Richtlinien verändert werden.
- (4) Die TFH wirkt auf ein ausreichendes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder der Beschäftigten und Studierenden hin und richtet in jedem Standort bei Bedarf einen Still-, Wickel- und Frauen-Ruheraum ein. Sollten die angebotenen Kita-Plätze unter dem Bedarf liegen, werden sie mindestens zur Hälfte für Kinder weiblicher Mitglieder der TFH quotiert.
- (5) Schwangeren und stillenden Studentinnen sollen bei Risiken für Mutter und Kind Alternativen zu Praktika ermöglicht werden, damit eine Verzögerung des Studiums so gering wie möglich ist. Näheres regeln die Frauenförderpläne der Fachbereiche.

Probleme entstehen, wenn die Konfliktlagen zu spät erkannt werden, erst dann Beratung und Hilfe gesucht werden oder die gesetzlichen Rahmenbedingungen keine positiven Lösungen ermöglichen. Neben der individuellen Hilfe wären strukturelle Angebote hilfreich, denn die Hochschule ist daran interessiert, alle Leistungswilligen zum positiven Studienabschluss zu führen.

Im Rahmen der Spitzensportförderung kennt die Technische Fachhochschule Berlin schon lange eine individuelle Studienverlaufsbegleitung, die SpitzensportlerInnen parallel die Vorbereitung bzw. Teilnahme an sportlichen Ereignissen ermöglicht. Mit den AthletInnen wird für jedes Semester eine persönlich abgestimmte Zielvereinbarung geschlossen. Eine ähnliche Studienplanung „à la carte“ könnte auch für studentische Eltern eine hilfreiche Unterstützung sein.



Studieren und arbeiten mit Kind wurde an der Technischen Fachhochschule Berlin nicht erst mit der Bundesinitiative ein wichtiges Thema. Auch wenn die Zahl Studierender mit Kind statistisch nicht erfasst wird, gehen wir davon aus, dass an der TFH gemäß der 18. Sozialerhebung des Studentenwerks ca. 7% aller Studierenden Eltern sind. Das heißt, dass von ca. 9.500 Studierenden schätzungsweise 700 Mütter bzw. Väter sind. Für diese Gruppe besteht ein großer Beratungs- und Unterstützungsbedarf.

Familiengerechte Studienbedingungen könnten an der TFH konkret zu weniger Studienabbrüchen und zu einem kürzeren und effektiveren Studienverlauf führen. Familiengerechte Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten hieße, die Arbeitszeit konzentriert zu nutzen und Ausfallzeiten zu minimieren. Für hochqualifizierte Arbeitskräfte könnten sie ein Anreiz sein, die Beuth Hochschule für Technik zu wählen,.

Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie:

- Verankerung im Leitbild der Hochschule
- Sensibilisierung, z. B. durch Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte
- Systematische und kontinuierliche Bestandsaufnahme und Bedarfsermittlung zur Kinderbetreuungssituation sowie Erhebungen zur Situation von Hochschulangehörigen mit Kindern
- Angleichung der Arbeitszeiten soweit wie möglich an familiäre Anforderungen
- Angleichung der Studien- und Prüfungsorganisation an die Erfordernisse der Familienverpflichtungen
- Einrichtung eines Familienbüros

Auf der Website „Studieren mit Kind“ (www.beuth-hochschule.de/mit-kind) wird auf Beratungsangebote und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Familien hingewiesen.

Die Arbeitszeiten an der Hochschule sind flexibel und ohne Kernzeit. Diese familiengerechten Arbeitsbedingungen ermöglichen, die Arbeitszeiten konzentriert zu nutzen. Die gesetzlich festgelegten Regelungen zur Elternzeit und Teilzeit werden flexibel genutzt. Damit kann die Anbindung an die Hochschule auch in Familienphasen gesichert und die Qualifikation erhalten werden.

6.1. Kita an der Technischen Fachhochschule Berlin



Seit September 2006 gibt es eine eigene Kindertagesstätte des Studentenwerkes Berlin in Kooperation mit der TFH und der Bürgermeister-Reuter-Stiftung, die 40 Kindern von TFH-Angehörigen im Alter von acht Wochen bis zum Schuleintritt Platz bietet. Neben Kindern mit einem regulären Betreuungsgutschein können auch „Gastkinder“ der TFH aufgenommen werden.

In der Kita, im Studentenwohnheim „House of Nations“ in Campusnähe (Triftstr. Nr. 67) gelegen, werden die Kinder in allen Bildungsbereichen gefördert, um dem Anspruch einer ganzheitlichen Bildung gerecht zu werden. Ein pädagogischer

Schwerpunkt liegt in dem Bereich „Naturwissenschaftliche Erfahrungen“. Die Öffnungszeiten sind soweit wie möglich an den Bedürfnissen der Studierenden orientiert.

Seit 2009 können die Kita-Kinder den Sportraum der Hochschule mitnutzen.

Das Büro F berät zur Bewerbung um einen Kindergartenplatz.

Nähere Informationen auch unter: www.beuth-hochschule.de/kita.



6.2. Hochschul-Elterntreff

Die Beuth Hochschule für Technik bemüht sich um familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen. Um das Kennenlernen und den Erfahrungsaustausch zwischen studierenden Eltern an der Hochschule zu befördern, bietet das Büro F einen monatlichen Eltern-Treff an.

Dieser Treff wird zur Vernetzung und zur Beratung genutzt. Die Fragen studierender Eltern betreffen in erster Linie eine drohende Verlängerung ihres Studiums und die daraus resultierenden Probleme der Finanzierbarkeit sowie fehlende Betreuungsmöglichkeiten über die üblichen Kita-Öffnungszeiten hinaus.

6.3. Familienzimmer


TECHNISCHE FACHHOCHSCHULE BERLIN
 University of Applied Sciences


FAMILIE IN DER HOCHSCHULE

Familienzimmer

Haus Grashof, Raum B8

- **Stillen**
- **Füttern**
- **Wickeln**
- **... oder sich mit Kindern einfach ohne Stress aufhalten!**



Jeden 1. Dienstag im Monat von 11:30 bis 12:30 Uhr laden wir Sie hier zum TFH-Eltern-Treff ein. Nutzen Sie dieses Angebot zur Beratung, um sich kennen zu lernen und sich auszutauschen! Die Kinder sind dabei herzlich willkommen!

Der Raum steht allen TFH-Eltern jederzeit zur Betreuung von Kindern zur Verfügung.
 Eine Schlüsselberechtigung für den Raum wird ausgegeben im Frauen- und Gleichstellungsbüro: Raum B 107 (030 4504)-2993


www.media.made-in-berlin.de

Familie in der Hochschule
<http://projekt.tfh-berlin.de/familie>



Die Technische Fachhochschule konnte 2008 ein erstes Familienzimmer zur Betreuung von Kindern im Haus Grashof eröffnen. Weitere sollen an anderen Campusstandorten folgen.

Geplant ist, dass während der Prüfungsphase des Sommersemesters 2009 erstmalig mit Hilfe eines Babysitterservices eine zeitlich ausgewiesene stundenweise Betreuung von Kindern Studierender stattfinden kann. Die Bezahlung dieser Testphase wird aus Mitteln des Familienprojektes erfolgen.



7. Programm „Familie in der Hochschule“

Mit dem bundesdeutschen Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ soll die Familienfreundlichkeit deutscher Hochschulen verbessert werden. Weitere Informationen unter www.familie-in-der-hochschule.de.

7.1. Wettbewerb und Best Practice Club „Familie in der Hochschule“

Im Februar 2008 hat der Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Länder gemeinsam mit der Robert Bosch Stiftung und dem Centrum für Hochschulentwicklung die Entscheidung im Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ bekannt gegeben: Von 62 Bewerbungen wurde die TFH Berlin neben weiteren sieben Hochschulen für ihre hervorragenden Konzepte ausgezeichnet.

In einer Auftaktveranstaltung am 13. 05.08 in Berlin, die gleichzeitig zur Gründung des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ diente, wurden folgende Hochschulen ausgezeichnet (siehe Foto):

Best Practice Club:

- FU Berlin (interaktives Praktikum, Kinderparadies Dahlem)
- TFH Berlin (familienorientiertes Studium/ Übertragung der Spitzensportförderung auf die Familienorientierung, Eltern-Notfall-Fonds)
- Hochschule Wismar (Mobilität)
- Friedrich-Schiller-Universität Jena (Familienfreundliche Personalgewinnung und –entwicklung)
- HS Hildesheim/ Holzminden/ Göttingen (Familienorientierte Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsordnungen)
- Medizinische Hochschule Hannover (Family-LOM)
- Phillips-Universität Marburg (Family-Welcome-Center)
- Fachhochschule Potsdam (Familienorte an der Hochschule)



Die acht Hochschulen werden bis Ende 2009 mit jeweils 100.000 Euro in der Weiterentwicklung ausgewählter Aspekte ihrer Konzepte unterstützt. Im „Best Practice Club“ stellen sie ihre Arbeitsergebnisse in Workshops und Kongressen öffentlich vor. Begonnen hat die Arbeit mit einer sehr gut besuchten Fachtagung „Nicht ohne meine Familie! Mit Kindern an der Hochschule arbeiten und studieren“ am 14.05.08 in Berlin.

Die prämierten Hochschulen werden dabei unterstützt, ihre Angebote für Studierende und Lehrende mit familiären Verpflichtungen weiter zu verbessern. Der Leiter des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) unterstrich die Bedeutung einer verstärkten Familienorientierung der Hochschulen als Standortfaktor für die ganze Region: „Nur dort, wo den Bedürfnissen von Familien Rechnung getragen wird, werden Hochschulen in Zukunft gute Studierende und gute Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bekommen.“

In fast allen Hochschulen initiierten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Bewerbung. Sie begleiten die ausgezeichneten Projekte und nehmen an den Sitzungen des Best Practice Clubs „Familie in der Hochschule“ teil.

Umsetzung an der Technischen Fachhochschule Berlin

Bei dem prämierten Konzept der TFH stehen 2009 folgende Handlungsfelder im Zentrum:

Handlungsfeld A: Familienorientierte Gestaltung von Studiengängen

- Einrichtung der Projektkoordination und von Familienzimmern an der TFH
- Bedarfsermittlung in den Bachelor- und Master-Studiengängen
- Konzept zur Übertragung der Spitzensportförderung der Hochschule auf die Familienorientierung (z.B.: Lernprozessbegleitung, Entwicklung Mentoring/Tandems)
- Konzepterstellung „Familienorientierte Flexibilisierung des Studiums“ (Optimierung der Teilzeitstudienkonzepte)
- Aufbau einer Lernprozessbegleitung für studierende TFH-Eltern
- Prüfung einer Übertragung von Elternzeitregelung für Beschäftigte auf Studierende, d. h.: Ermöglichung von Prüfungsleistungen während Elternzeit

Handlungsfeld B: Pilotprojekt „Eltern-Hilfsfonds“

- Information und Bedarfsermittlung zu studierenden Eltern in finanzieller Not
- Entwicklung von Vergabekriterien und Vergabeverfahren für das Pilot-Projekt „Eltern-Hilfsfonds“
- Fundraisingkonzept für den Eltern-Hilfsfonds

Ansprechpartnerinnen:

Prof. Dr. Burghilde Wieneke-Toutaoui,
Vizepräsidentin der TFH Berlin
Dipl.-Ing. Dipl.-Soz. Arb. (FH) Heidemarie Wüst,
zentrale Frauenbeauftragte, Projektleiterin

TECHNISCHE FACHHOCHSCHULE BERLIN
University of Applied Sciences

Familie in der Hochschule

Projekt Familienorientierte Gestaltung von Studiengängen

<p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Herstellung von Chancengleichheit für Schwangere, studierende Eltern und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen durch eine familienorientierte Gestaltung von Studiengängen ▪ Familienorientierte Flexibilisierung des Studiums ▪ Optimierung des teilzeitorientierten Studiums für Eltern ▪ Förderung der Spitzenleistung Studieren mit Kind 	<p>Aufgaben / Umsetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bedarfsermittlung in den Bachelor- und Master-Studiengängen ▪ Entwicklung von Mentoring oder Tandems sowie Beratung und Unterstützung studierender Eltern ▪ Übernahme von Elternzeitregelungen für Studierende ▪ Nutzung der Erfahrungen aus der Spitzensportförderung ▪ Entwicklung weiterer Online-Module
---	--

Pilotprojekt „Eltern-Hilfsfonds“

<p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Information und Bedarfsermittlung zu studierenden Eltern in Not ▪ Entwicklung von Vergabekriterien und Vergabeverfahren ▪ Überbrückung von Notfällen auf Antrag, Sicherung des Studienfortschritts ▪ Entwicklung eines Fundraising Programms 	<p>Schwerpunkte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeit an der Entwicklung und Umsetzung geeigneter Konzepte ▪ Unterstützung bei der Weiterentwicklung familienorientierter Studiengänge ▪ Aufbau einer Lernprozessbegleitung für Studierende mit Kind ▪ Koordination des TFH Elternfonds ▪ Aufbau des Pilotprojektes „Eltern-Hilfsfonds“ ▪ Fundraising zum „Eltern-Hilfsfonds“
---	---

Ein Projekt der Technischen Fachhochschule Berlin

Der Wettbewerbsantrag der TFH

7.2. Projekt Familienorientierte Studiengänge

Die Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen an der Hochschule ist noch unbefriedigend. Insbesondere die starren Regelungen der Studien- und Prüfungsordnungen sowie die fehlende Kinderbetreuung in den Abendstunden bzw. am Wochenende sind problematisch. Studierende mit und ohne Betreuungspflichten wünschen sich explizit mehr Flexibilisierung in den Studien- und Prüfungsmöglichkeiten, teilzeitorientierte Studiengänge sowie eine Entlastung der Präsenzpfllichten (z.B. durch E-Learning).

Die Hochschule praktiziert bereits viele unterschiedliche Flexibilisierungen von Studien- und Prüfungsmöglichkeiten. Nahezu die Hälfte der Labore besitzt Erfahrung mit Flexibilisierung in der Lehre. Mehr als die Hälfte der Laborleitungen kann sich eine weitere Lockerung bei Laborzeiten, Gruppenzugehörigkeit der Studierenden und Anerkennung von Teilstudienleistungen vorstellen. Demgegenüber wird jedoch auf die Unverzichtbarkeit von praktischer Erfahrung im Umgang mit Geräten im Studium hingewiesen.

Ende des Jahres 2008 wurde eine Online-Befragung zu den Bedürfnissen von Studierenden zur Vereinbarkeit von Studium und Familie durchgeführt. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für Vorschläge für ein familienorientiertes Studium. Auch Anregungen aus der Förderung des Spitzensports zur Lernprozessbegleitung, zum teilzeitorientierten Studium, zur Ableistung von Prüfungen während der Elternzeit und die mögliche Übertragbarkeit deren rechtlicher Grundlagen auf studierende Eltern werden geprüft.

Eine Übertragung des Spitzenförderkonzepts auf die Gruppe der Studierenden mit Kind bzw. pflegebedürftigen Familienangehörigen dürfte allerdings nur bedingt möglich sein, da diese Gruppe naturgemäß wesentlich größer ist.

Weitere Informationen zum Fortgang dieses Projektes unter <http://projekt.beuth-hochschule.de/familie>.

7.3. Projekt Eltern-Hilfsfonds

Um gezielt der Zeit- und Geldnot studierender Eltern entgegenzuwirken, scheint es sinnvoll, in einem ersten Schritt eine finanzielle Unterstützung von Studierenden in der Abschlussphase des Studiums anzubieten. Der Zeit- und Finanzdruck werden dann besonders hoch. Durch ein Abschlussstipendienprogramm könnte gewährleistet werden, dass sich Eltern auf ihre Prüfungen konzentrieren können und durch Erwerbsarbeit und/oder Kinderbetreuung nicht zu sehr in Anspruch genommen sind. Die Hochschule würde damit gezielt ihr Interesse an einem erfolgreich absolvierten Studium verfolgen.

In einer Testphase soll erstmalig zum Sommersemester 2009 eine Ausschreibung erfolgen. Ausgeschrieben werden einmalig, nicht rückzahlbare Stipendien in Höhe von max. 500 €/Monat vorrangig für die Phase der Abschlussarbeit. Bewerben können sich alle Studierenden der Beuth Hochschule, die Kinder bzw. pflegebedürftige Familienangehörige betreuen und kurz vor oder bei der Erstellung ihrer Abschlussarbeit sind. Für die Vergabe wurde ein Beirat gegründet.

Im Rahmen des Familienprojektes prüft die Beuth Hochschule, ob in einem zweiten Schritt ein „echter“ Nothilfefonds eingerichtet werden kann, um in einer früheren Phase den Studienabbruch oder eine weitere Verzögerung des Abschlusses zu verhindern.

Teil C Wirkungsbereiche der Frauenbeauftragten

8. Hauptberufliche Frauenbeauftragte

Gemäß Berliner Hochschulgesetz (§ 59) wird an der TFH/ Beuth Hochschule für Technik Berlin vom Frauenrat alle vier Jahre die hauptberufliche Frauenbeauftragte gewählt und vom Präsidenten bestellt. Im Absatz 6 heißt es dazu: „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 der TFH Berlin 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. Diese gilt es fortlaufend zu verbessern.

Die hauptberufliche Frauenbeauftragte wird wegen ihrer hochschulweiten und hochschulübergreifenden Arbeit zentrale Frauenbeauftragte genannt. Sie führt das Frauen- und Gleichstellungsbüro (Büro F) und wird dabei unterstützt von der Mitarbeiterin Beate Keibel, die sich die Stelle in Teilzeitregelung mit Sabine Trautner teilt.

8.1. Auftrag der hauptberuflichen als zentrale Frauenbeauftragte

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

Das Frauen- und Gleichstellungsbüro befindet sich im Haus Grashof in der 2. Etage – auf einer Ebene mit der Zentralen Studienberatung und der Studienverwaltung. Somit ist ein sehr guter, sich gegenseitig ergänzender Beratungsservice garantiert. Als Interessenvertretung für alle Frauen der Hochschule ist das Frauen- und Gleichstellungsbüro somit gut erreichbar.

Es werden insbesondere Fragen zu folgenden Themenbereichen gestellt:

- Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf als Mutter oder Vater
- Konfliktberatungen
- Verhinderung sexueller Belästigungen bzw. Ahndung von Vorkommnissen
- Personalentwicklungsfragen
- Fort- und Weiterbildungswünsche
- Mitwirkungswünsche zur Frauenförderung
- Unterstützung bei angemessener Leistungsbewertung

Durch die Einrichtung des Beratungsbüros der studentischen nebenberuflichen Frauenbeauftragten in direkter Nachbarschaft zum Büro der zentralen Frauenbeauftragten entstehen positive Synergieeffekte.

Frauenspezifische Informationsmaterialien, Nachschlagewerke, Gesetze, Fachbücher und Zeitschriften, die im Büro F zusammengetragen wurden, werden gemeinsam genutzt.

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.

8.2. Landes- und bundesweite Arbeit der hauptberuflichen Frauenbeauftragten

Die zentrale Frauenbeauftragte der TFH/ Beuth Hochschule für Technik ist in die landes- und bundesweite Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen eingebunden. Die Förderung von Frauen hin zur Chancengleichheit ist in der alltäglichen Arbeit oft Einzelfallhilfe und hochschulinterne Interessenvertretung. Diese Arbeit ist jedoch eingebunden in den frauenpolitischen Auftrag zur Umsetzung der Gleichstellung.

Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF)

Die LaKoF ist das Gremium, in dem die zentralen Frauenbeauftragten der 14 Berliner Hochschulen zusammenarbeiten. Somit ist es ein hochschulübergreifendes Gremium, das Kontakte zum Abgeordnetenhaus, zu den Senatsverwaltungen und zu relevanten politischen Organisationen pflegt.

Die LaKoF tagt einmal im Monat. Dieses Gremium hat nicht nur informierende und vernetzende Aufgaben. Es verleiht dem politischen Auftrag der Frauenbeauftragten zur Durchsetzung der Gleichstellung und Verbesserung der Chancen für Frauen an Hochschulen mehr Gewicht.

Einmal jährlich findet eine Fachtagung statt, die öffentlichkeitswirksam ein frauenpolitisches Thema aus dem Hochschulbereich aufgreift.

2008 wurde die LaKoF-Broschüre „In der Vielfalt erfolgreich – Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen“ fertig gestellt. Informationen dazu unter www.lakof.de.

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF)

Die Bundeskonferenz (BuKoF) führt alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in Deutschland zusammen. Einmal jährlich findet im Anschluss an eine Fachtagung die Vollversammlung aller Mitglieder statt. Die Koordination und Abstimmung zu bundesweiten und internationalen Projekten werden dadurch gewährleistet.

Die BuKoF wird von 5 gewählten Sprecherinnen koordiniert, die gemeinsam mit den Landessprecherinnen und den Sprecherinnen der BuKoF-Kommissionen den Erweiterten Vorstand bilden. Seit 2006 arbeitet die zentrale Frauenbeauftragte der TFH ehrenamtlich als eine der gewählten BuKoF-Sprecherinnen im Vorstand. Weitere Informationen unter www.bukof.de.

9. Plenum der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

Das Plenum ist der Zusammenschluss aller Frauenbeauftragten der Hochschule. Die Koordination und Profilierung der Arbeit der nebenberuflichen Frauenbeauftragten im Plenum gehört zu den wichtigsten hochschulinternen Aufgaben der zentralen Frauenbeauftragten.

9.1. Arbeit des Plenums

Das Plenum tagt prinzipiell einmal im Monat zur Beratung, gegenseitigen Information, zur Weiterbildung und zur Planung hochschulweiter gemeinsamer Projekte. Zu den Sitzungen werden regelmäßig die Vizepräsidentin für Studium und Lehre sowie die Sprecherin des Frauenrats eingeladen.



Laut Berliner Hochschulgesetz §59 werden die nebenberuflichen Frauenbeauftragten von den Frauen ihres jeweiligen Bereiches für zwei Jahre in dieses Amt gewählt, die Studentinnen für nur ein Jahr. Sie erhalten für ihre Tätigkeit eine Freistellung bzw. eine Aufwandsentschädigung (siehe Amtliche Mitteilungen Nr. 70, 25. Jg. v. 28. 10.2004):

- Studentinnen erhalten eine Aufwandsentschädigung in Anlehnung an die Vergütung des Tarifvertrages für studentische Hilfskräfte.
- Professorinnen erhalten eine Stundenermäßigung des Lehrdeputats von 2 SWS.
- Lehrbeauftragte erhalten eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 2 SWS der Lehrauftragsentgelte, die sich an der Richtlinie für Lehrauftragsentgelte orientiert.
- Vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung werden auf Antrag bis zu 5 Stunden pro Woche von ihrer Arbeit freigestellt. Der Fachbereich erhält dafür eine Studentische Hilfskraft zur Absicherung des Arbeitsvolumens.
- Teilzeitbeschäftigte erhalten auf Antrag eine entsprechende Aufwandsentschädigung.

9.2. Zusammensetzung des Plenums

Dem Plenum gehören Frauenbeauftragte aus allen Statusgruppen der Hochschule an. Derzeit verteilen sie sich wie folgt: Drei Professorinnen, eine Lehrbeauftragte, fünf Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung und drei Studentinnen. Die aktuelle Zusammensetzung findet sich im Anhang und unter www.beuth-hochschule.de/frauenbeauftragte.

10. Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit der Frauenbeauftragten

Durch vielfältige Veröffentlichungen, Vorträge und Informationsveranstaltungen werben die Frauenbeauftragten um Akzeptanz für Frauenförderung und bieten konkrete Frauenfördermaßnahmen zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages an.

Auf den Hochschultagen, zu den Erstsemestereinführungen, zur Langen Nacht der Wissenschaften sowie auf Tagungen und Seminaren werden von den Frauenbeauftragten aktuelle Informationsmaterialien präsentiert.

In guter Zusammenarbeit mit der Leiterin der Redaktion der Campuszeitung „TFH-Presse“ (ab 01.04.09 „Beuth-Presse“), Monika Jansen, wird über wichtige Aktionen und Projekte zur Frauenförderung sowie zur Stärkung der Chancengleichheit für Frauen berichtet. Zu Beginn jedes Semesters werden speziell die Erstsemesterstudentinnen von der zentralen Frauenbeauftragten begrüßt und über ihre Arbeit informiert.

10.1. Beratungsarbeit

Wichtige Schwerpunkte der Arbeit der Frauenbeauftragten sind die Beratung und die Interessenvetretung von Frauen aller Statusgruppen der Hochschule. Durch geeignete Fortbildungen qualifizieren sie sich für diese Arbeit. In speziellen Fällen wird auf professionelle Beratung verwiesen. Dafür gibt es neben den Angeboten des Studentenwerkes und des AstA eine Vielzahl kommunaler Einrichtungen.

Der Hochschul-Elterntreff (s. Teil B, Kap. 6.2) steht als Beratungsdienst allen Eltern der Hochschule offen.

10.1.1. Beratung zur Verhinderung sexueller Diskriminierung

Ein besonders sensibles Gebiet ist die Prävention und die Beratung zum Thema sexuelle Belästigung durch mittel- und unmittelbare Diskriminierung. Viele der Benachteiligungen, denen Frauen in der Arbeitswelt, aber auch in anderen Bereichen ausgesetzt sind, fallen unter diese Begriffe und sind damit nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gesetzeswidrig.

Über unkultivierte, sexistische Äußerungen und Belästigungen gibt es dank der Präventionsmaßnahmen wie Information, Flyer und Aushänge zurzeit kaum noch Beschwerden. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit dieser Sensibilisierung wird die Plakatierung und Verteilung der Informationen in Abständen wiederholt.

Zu beklagen war im WS 08/09 die sexuelle Belästigung in einem Praktikumslabor. Die betroffene Studentin erhob Klage. Der rechtliche Beistand wurde ihr aus Haushaltsmitteln der TFH gemäß FFRL § 14 (3) erstattet.

Zur Verhinderung solcher Fälle ist geplant, einen Flyer zur Information über die mögliche strafrechtliche Verfolgung von sexueller Belästigung zu erstellen, der an alle Einrichtungen, in denen Studentinnen Praxisphasen ableisten, verschickt wird.



Am 25. November 2008 fand der bundesweite Aktionstag „Nein zu Gewalt an Frauen“ statt, an dem sich die TFH beteiligte.

Die aus dem Plenumstopf finanzierte Fahne mit der Aufschrift „Nein zu Gewalt an Frauen: frei leben ohne Gewalt“ wurde im Rahmen des Aktionstages von Terre des Femmes vor dem Haupteingang der TFH gehisst (siehe Foto). Plakate und Information wurden an den F-Brettern in allen Campusgebäuden angebracht.

10.2. Öffentlichkeitsarbeit

Zur Information und Beratung wurden folgende Flyer veröffentlicht:

- Chancengleichheit, Interessenvertretung, Frauenbeauftragte
- Familie in der Hochschule
- Hypatia Programm zur Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchs
- Qualifizierung und Coaching für Wissenschaftlerinnen
- Gegen sexuelle Belästigung und Gewalt

Auswahl:



Die Frauenbeauftragten informieren in allen Hochschulbereichen über aktuelle Projekte und Fördermaßnahmen. Neben den üblichen Infotafeln wird projektbezogen und zeitnah über E-Mails, Flyer, Plakate, Infoständer und über die Website kommuniziert. Bewährt hat sich ein gemeinsam geführter Veranstaltungskalender zu Frauenfördermaßnahmen. Plakate, Poster und Power-Point-Präsentationen wurden für hochschulöffentliche Präsentationen angefertigt.

10.3. Webauftritt (www.beuth-hochschule.de/frauen)

Der Webauftritt der Frauenbeauftragten wird kontinuierlich aktualisiert. Dabei wird nicht nur auf die Arbeit der zentralen und nebenberuflichen Frauenbeauftragten hingewiesen, sondern auch auf rechtliche Grundlagen, frauenpolitische Netzwerke und Beratungsdienste, auf Publikationen und auf aktuelle Termine. Die Programme und Qualifizierungsangebote des Projektverbundes Chancengleichheit wurden ausführlich dargestellt.

The screenshot shows the website interface for the Women and Equality Office. At the top, there is a navigation bar with links for 'Suche', 'Über uns', 'Studium', 'Fachbereiche', 'Campus', 'Forschung', and 'Service'. Below this, a sidebar on the left contains a menu with categories like 'Porträt', 'Präsidium', 'Presse', 'Menschen@Beuth', and 'Frauen- und Gleichstellungsbüro'. The main content area features the title 'Frauen- und Gleichstellungsbüro' and contact information: 'Ort: Haus Grashof, Raum: B107', 'E-Mail: buero_f@beuth-hochschule.de', 'Telefon: (030) 4504-2393', and 'Fax: (030) 4504-2920'. A central text block states the office's mission and provides an overview of information for women and equality. Below this, there are two columns of information: 'Frauenbeauftragte sind da für:' with a list of services, and 'Die T FH Berlin setzt sich angesichts der Tatsache, dass Frauen in Forschung, Lehre und auf der Leitungsebene immer noch unterrepräsentiert sind...' with a call to action. On the right side, there are three portrait photos of staff members: H. Wüst (Zentrale Frauenbeauftragte), B. Keibel, and S. Trautner (Mitarbeiterin). At the bottom right, there are two boxes for 'Frauen und Gleichstellung an Hochschulen: Landes- und bundesweite Netzwerke', mentioning LaKoF and BuKoF. The footer includes the date 'Stand: 07.11.08', copyright '© 2008 Beuth Hochschule, Redaktion: Frauen- und Gleichstellungsbüro', and a small logo.

Über die Frauen-Startseite ist per E-Mail-Adresse die Kontaktaufnahme zu allen nebenberuflichen Frauenbeauftragten der Hochschule möglich. Siehe hierzu www.beuth-hochschule.de/frauen.

10.4. Ausstellungen: „Profile – Frauengeschichte(n) der TFH Berlin“ und „Einsteins Schwestern“

Derzeit sind an der Hochschule zwei Ausstellungen zu sehen:

„Einsteins Schwestern – Frauen in Naturwissenschaft und Technik“



Foto: Sabine Trautner

Auf 19 Postern werden berühmte Frauen aus Naturwissenschaft und Technik vorgestellt. Die Ausstellung, erstellt von der Frauenbeauftragten der FH Lübeck und aus Frauenfördermitteln angekauft, ist seit 2007 im Haus Beuth, FB VIII zu sehen. Geplant ist, diese Ausstellung durch die Hochschule „wandern“ zu lassen.

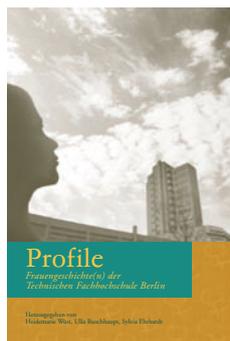
„Profile – Frauengeschichte(n) der Technischen Fachhochschule Berlin“

Diese Ausstellung ist das Ergebnis der Auseinandersetzung mit den Lebens- und Arbeitsgeschichten von Frauen an der TFH. Das gleichnamige Buch (2004) ist die Textgrundlage für diese außergewöhnliche Ausstellung, die aus acht großen Fahnen besteht. Sie ist seit Januar 2007 im Haus Grashof, 1. Etage zu sehen.



Ausstellung „Profile“ im ersten Stock des Foyers im Haus Grashof

Foto: Sabine Trautner



Für InteressentInnen ist das Buch „Profile - Frauengeschichte(n) der TFH Berlin“ noch in wenigen Exemplaren im Büro F kostenfrei erhältlich.

11. Gleichstellung durch Frauenförderung

Moderne Gleichstellungspolitik an der Hochschule bedeutet nicht nur kontrollierende Datenerfassung und Mitwirkung der Frauenbeauftragten gemäß BerlHG § 59, sondern auch, gemeinsam Strukturen und Inhalte zu verändern sowie überholte Rollenbilder zu verändern.

Es sind hochschulpolitische Ziele umzusetzen, qualitätsvolle und praxisnahe Lehre sowie profilierte wissenschaftliche Arbeit zu leisten. Die Hochschulsteuerungsinstrumente Leistungsbezogene Mittelverteilung (LBMV) und Zielvereinbarungen (ZV), die Hochschulverträge und das Berliner Hochschulgesetz nennen als Leistungsbereiche nicht nur die Lehre und Forschung, sondern ausdrücklich auch die Gleichstellung. Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind, werden dadurch ausdrücklich gefordert, kontrolliert und bewertet.

Die Handhabung der Hochschulsteuerungsinstrumente für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Querschnittsaufgabe. Frauenförderung ist somit ein wichtiges Qualitätsmerkmal bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags. Gefordert werden messbare Verbesserungen der Chancen für Frauen in allen Statusgruppen der Hochschule, insbesondere bessere Chancen für potentielle Professorinnen, für den Erhalt eines Lehrauftrags, für eine motivierende Laufbahnentwicklung, für einen guten Studienabschluss und für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben - auch mit Kind/-ern.

Laut § 59 (6) des BerlHG sind Frauenbeauftragte bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen. Aus diesem Auftrag ergibt sich, dass die Entwicklungen ursächlich und geschlechterspezifisch bearbeitet werden müssen. Dazu braucht es die Sach- und die Genderkompetenz aller Fachbereiche, aller Ebenen und insbesondere der Hochschulleitung.

11.1. Frauenförderrichtlinien der TFH Berlin/ Beuth Hochschule für Technik Berlin

In den Frauenförderrichtlinien der Hochschule (Amtliche Mitteilung 43 vom 30.06.2005) sind verbindliche Regelungen zur Mitwirkung der Frauenbeauftragten in allen Gremien der Hochschule fest geschrieben. Somit konkretisieren sie den Handlungsrahmen, den das Berliner Hochschulgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz vorgeben.

11.2. Frauenförderpläne der Hochschulbereiche

In jedem Fachbereich sind gemäß § 4 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie den Frauenförderrichtlinien vom Fachbereichsrat Frauenförderpläne zu erlassen. Sie konkretisieren fachbereichsnah 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.

Alle Mitglieder des Fachbereichsrates verpflichten sich damit, sich an der aktiven und gemeinschaftlichen Umsetzung der Ziele um die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Fachbereich zu beteiligen. Die benannten Kriterien zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen werden somit Instrumente der quantitativen und qualitativen Analyse.

11.3. Hochschulverträge und Gleichstellung

Die Hochschulverträge des Landes Berlin sind wichtige Steuerungsinstrumente zur Entwicklung der Berliner Hochschullandschaft. In der Präambel wird deutlich formuliert, dass die Steigerung der Leistungsfähigkeit und Attraktivität der Berliner Hochschulen und die Erfüllung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen wichtige Aufgabenfelder sind. Im § 7 wird dieses Ziel unter Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen konkreter gefasst.

Weil die Chancengleichheit für Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter sehr komplex zu fassen sind, wird die Strategie des Gender Mainstreaming größeres Gewicht erhalten müssen. Die konkreten Lebens- und Berufswirklichkeiten müssen unter der Geschlechtsperspektive analysiert und spezifisch gefördert werden. Dieser Auftrag ist an der Beuth Hochschule für Technik Berlin noch umzusetzen.

11.4. Zielvereinbarungen (ZV) und Leistungsbezogene Mittelverteilung (LBMV)

Zielvereinbarungen sind ein Instrument der Hochschulsteuerung, die über einen gemeinsamen Kommunikationsprozess der jeweiligen AkteurlInnen als Verträge zur Profilbildung von Fachbereichen abgeschlossen werden. Für einen bestimmten Zeitraum könnten quantitative und qualitative Ziele sowie die Bereitstellung finanzieller Mittel, die Einrichtung von Stellen oder bestimmte Rahmenbedingungen vereinbart werden.

Zielvereinbarungen sind ein wichtiges strategisches Instrument der Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen. Der erforderliche Kommunikationsprozess zwischen den VerhandlungspartnerInnen wird die Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für die Beseitigung von Ungerechtigkeiten zwischen Männern und Frauen fördern.

Zielvereinbarungen gehören zu den Instrumenten der Leistungsbezogenen Mittelverteilung.

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.

Damit die Entwicklung der Hochschule unter Gleichstellungsgesichtspunkten gestaltet wird, hat das Plenum der Frauenbeauftragten entsprechende Vorschläge für die Zielvereinbarungen erarbeitet:

Kriterium/ Ziele mit konkreten Zahlen	Maßnahmen für das Jahr x (Beispiele)
Erhöhung Anteil der Professorinnen (Neuberufungen, Gastprofessorinnen)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusammensetzung der Berufungskommissionen nach den FFRL § 1(6): zur Hälfte Frauen, mind. zwei stimmberechtigte Frauen, davon mind. eine stimmberechtigte Professorin ▪ Nutzung aller Datenbanken für potentielle Professorinnen
Erhöhung Anteil der Gastdozentinnen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nutzung des Hypatia Programms ▪ Transparente Ausschreibungen
Erhöhung Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachbereichsöffentliche Ausschreibung ▪ Nutzung frauenspezifischer Datenbanken und Netzwerke
Erhöhung Anteil der Studentinnen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserung der Attraktivität der Studiengänge ▪ Werbeflyer und Studieninformationstage ▪ Schnupperstudium, Girls' Day
Erhöhung der Zahl von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivierung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn ▪ Vergabe von Promotionsstipendien (Hypatia Programm) ▪ Beteiligung am Mentoring-Programm
Erhöhung der Stundenzahl für studentische Mitarbeiterinnen (SHK)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachbereichsöffentliche Ausschreibung ▪ Schaffung eines Interessentinnen-Pools
Erhöhung Anteil der Absolventinnen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abbrecherinnenquote verringern durch geeignete Maßnahmen ▪ Qualifizierungsmaßnahmen/ Coaching und Tutorien ▪ Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote
Frauenspezifische Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung durch Qualifizierung für Leitungskompetenz ▪ Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote ▪ Absicherung der Vertretung für Mutterschutz und Elternzeit
Verankerung von Genderkompetenz in Studium, Lehre und Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seminare, Ringvorlesungen, Fortbildungen ▪ Erarbeitung von fachspezifischen Gender-Modulen ▪ Frauen- und genderspezifische Prüfung der Lehrmodule, der Didaktik und des Verwaltungshandelns

11.5. Finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung

In den Frauenförderrichtlinien der Hochschule, § 17 (2) heißt es unter „Anreizsysteme“:

Hochschulweit wird ein Betrag in Höhe von mindestens 1% der Sachmittel für Lehre und Forschung pro Haushaltsjahr für die sächliche Ausstattung im Rahmen der Frauenförderung zur Verfügung gestellt. Mittel, über die bis zum 31.10. des Jahres haushaltsmäßig nicht verfügt wurde, werden für gemeinsame Frauenprojekte verwendet. Anträge dazu werden im Plenum der Frauenbeauftragten entschieden. Die Mittel bleiben der Frauenförderung erhalten.

An der Hochschule werden diese 1% der Sachmittel für Lehre und Forschung der Fachbereiche (Titel 524 01 „Labormittel“; in einigen Zentraleinheiten wurden vergleichbare Summen vereinbart) zu Beginn des Haushaltsjahres von der Haushaltsabteilung in den Titel 541 10 (dezentrale Frauenfördermittel) umgewidmet. Abhängig von dem, was die Fachbereiche an Sachmitteln für Lehre und Forschung erhalten, beträgt die Summe dieser Frauenfördermittel pro (Fach)-Bereich zwischen 80 € und ca. 2.000 € jährlich. Die Frauenbeauftragten erhalten zu Beginn des Jahres von der Haushaltsabteilung eine Übersicht über diese Mittel.

Mittelbewirtschaftung

Laut FFRL erfolgt die Mittelverwendung auf Initiative der nebenberuflichen Frauenbeauftragten. Sie sollte, möglichst im Einvernehmen mit dem Fachbereichsrat frühzeitig im Jahr eine Planung zur Mittelvergabe erarbeiten. Der Fachbereichsrat sollte den Projekten zustimmen. Danach benachrichtigt der Dekan bzw. die Dekanin die Haushaltsabteilung.

Unterkonto Frauenförderprojekte des Plenums gemäß FFRL § 17 (2):

Sollten die Mittel zum 31.10. des laufenden Jahres nicht voll ausgeschöpft und nicht haushaltsmäßig verfügt worden sein, so verlagern sich die Restmittel in das Unterkonto Frauenförderprojekte Plenum, die vom Büro F verwaltet werden. Diese Mittel können dann auf Antrag für hochschulweite bzw. bereichsübergreifende Frauenfördermaßnahmen eingesetzt werden. Über Projektanträge entscheidet das Plenum.

Beispiele zur Verwendung der Frauenfördermittel (Haushaltstitel 541 10) Zweckbindung „Frauenförderung“ beachten!

- Umsetzung der Zielvereinbarungen zur Frauenförderung/ zur Gleichstellung und zur Stärkung der Chancengerechtigkeit der Frauen
- Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Neuimmatrikulierten, 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)

Konkrete Maßnahmen sind z.B.:

- Bereichsspezifische Mädchen-Technik-Veranstaltungen zur Gewinnung von Studentinnen
- Bereichsspezifische Veranstaltungen zur Gewinnung von Bewerberinnen für die Lehre und Forschung (Professorinnen und Lehrbeauftragte)
- Bereichsspezifische persönlichkeitsstärkende, gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Unterstützung arbeitsplatzbezogener Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen
- Fortbildung zur Qualifizierung als Frauenbeauftragte

- Erstellung und Gestaltung einer Homepage für Frauenbeauftragte
- Werkverträge und Honorare (z.B. für Vorträge, Werbe-Infobroschüren, Genderprojekte, Aufbau und Verbesserung von Industriekontakten)
- Ringvorlesungen mit geschlechts- bzw. frauenspezifischen Themen in den jeweiligen Themengebieten (Honorare, Plakate, usw.)
- Unterstützung besonders förderungswürdiger Projekte von Studentinnen (z.B. Sachmittel und Reisekosten zu frauenspezifischen Fortbildungsangeboten)
- Einzelförderung von Studentinnen (z.B. für Praktika, Messebesuche, Auslandsaufenthalte)
- Publikationen (z. B. herausragende Diplomarbeiten von Studentinnen),
- Tutorien für Studentinnen
- Bewirtung anlässlich frauenspezifischer Veranstaltungen (z.B.: Erstsemestereinführungen für Studentinnen, Frauen-Info-Veranstaltungen, Projektberatungen, Workshops, Seminare u. ä. mit Gästen von außen, Fortbildungen, Vernetzungen zur Frauenförderung)
- Beschaffung von Büchern und Zeitschriften mit frauenspezifischen Themen
- PC und Technik zur Umsetzung oder Dokumentation von Frauenfördermaßnahmen

12. Berichte der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

FB I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Prof. Dr. jur. Annegret Döse (Hochschullehrerin)
 Stellvertreterin: Prof. Dr. phil. Annette Pattloch (Hochschullehrerin)
 Homepage: www.beuth-hochschule.de/527

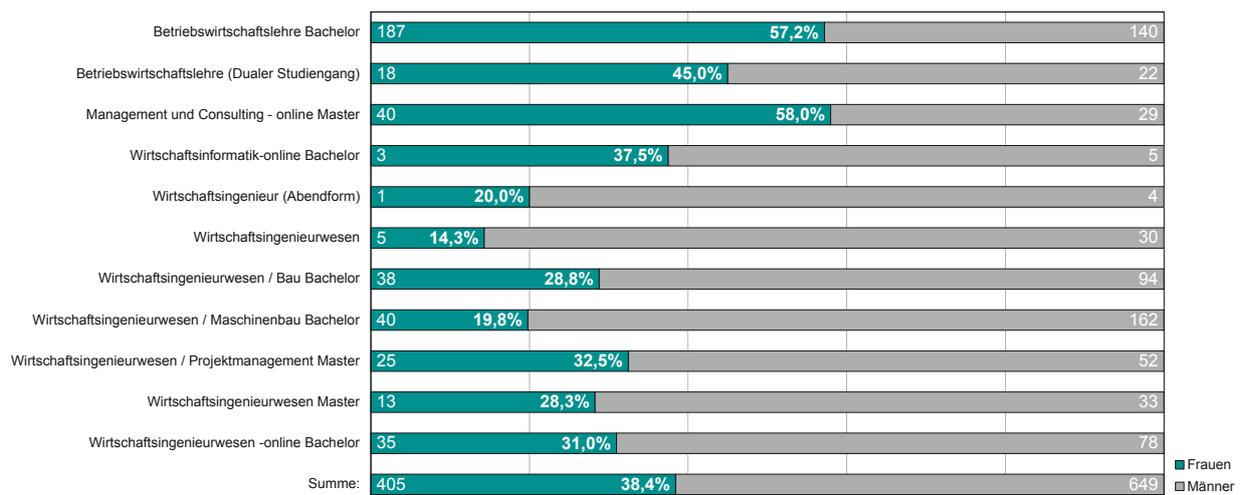
1. Studentinnen des FB I

Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Zentralen Studienverwaltung, die jeweils zum 1. Nov. des Jahres festgestellt werden.

Studentinnen FB I Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008			WS 2008/2009		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Betriebswirtschaftslehre Bachelor	166	94	56,6%	163	93	57,1%	244	141	57,8%	237	137	57,8%	327	187	57,2%
Betriebswirtschaftslehre (Dualer Studiengang)	181	97	53,6%	170	88	51,8%	107	55	51,4%	91	49	53,8%	40	18	45,0%
Management und Consulting – online Master	33	11	33,3%	24	9	37,5%	49	26	53,1%	39	22	56,4%	69	40	58,0%
Wirtschaftsinformatik-online Bachelor			-			-			-			-	8	3	37,5%
Wirtschaftsingenieur (Abendform)	64	19	29,7%	49	15	30,6%	20	7	35,0%	11	3	27,3%	5	1	20,0%
Wirtschaftsingenieur (Tagesform)	59	16	27,1%	29	11	37,9%	9	3	33,3%	1	0	0,0%	0	0	-
Wirtschaftsingenieurwesen	161	26	16,1%	140	21	15,0%	100	18	18,0%	81	11	13,6%	35	5	14,3%
Wirtschaftsingenieurwesen / Bau Bachelor	65	18	27,7%	58	16	27,6%	100	29	29,0%	94	28	29,8%	132	38	28,8%
Wirtschaftsingenieurwesen / Maschinenbau Bachelor	126	22	17,5%	122	21	17,2%	172	29	16,9%	164	30	18,3%	202	40	19,8%
Wirtschaftsingenieurwesen / Projektmanagement Master	75	21	28,0%	61	14	23,0%	79	26	32,9%	51	19	37,3%	77	25	32,5%
Wirtschaftsingenieurwesen Master	20	6	30,0%	30	9	30,0%	28	9	32,1%	31	12	38,7%	46	13	28,3%
Wirtschaftsingenieurwesen -online Bachelor	68	18	26,5%	83	24	28,9%	94	31	33,0%	105	36	34,3%	113	35	31,0%
Summe/Durchschnitt:	1018	348	34,2%	929	321	34,6%	1002	374	37,3%	905	347	38,3%	1054	405	38,4%

Datenquelle: Studienverwaltung

Studierende in den Studiengängen des FB I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften im WS 2008/09



Datenquelle: Studienverwaltung TFH vom 4.11.2008

Insgesamt ist der Frauenanteil in den Studiengängen des FB I seit dem WS 2006/07 (34,2%) auf 38,4% heute kontinuierlich gestiegen. Hierbei sind folgende Daten besonders hervorzuheben:

- In den betriebswirtschaftlichen Studiengängen, in denen Frauen schon seit einiger Zeit mehr als die Hälfte der Studierenden stellen, sind die Anteile – abgesehen vom auslaufenden Diplom-Studiengang BWL – weiter steigend, zum Teil rapide: im Studiengang BWL Bachelor von 56,6% (WS 2006/07) auf 57,2% im WS 2008/09 und im Masterstudiengang Management und Consulting-online von 33,3% auf 58% !
- Im neu eingerichteten Studiengang Bachelor-Studiengang Wirtschaftsinformatik ist der Frauenanteil mit 37,5% relativ zufrieden stellend. Eine weitere Erhöhung auf 50% wird angestrebt.
- Bis auf einen Masterstudiengang ist in den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen ein leichter bis mäßiger Anstieg des Frauenanteils gegenüber dem WS 2006/07 zu verzeichnen: in den Bachelor-Studiengängen Wirtschaftsingenieur Bau von 27,7% auf 28,8%, Wirtschaftsingenieur Online von 26,5% auf 31%, Wirtschaftsingenieur Maschinenbau von 17,5% auf 19,8%, und im Master-Studiengang Wirtschaftsingenieur Projektmanagement von 28% auf 32,5%. Nur im Master-Studiengang Wirtschaftsingenieur ist – nach einem zwischenzeitlichen Anstieg – der Frauenanteil leicht gesunken (von 30% auf 28,3%).

2. Absolventinnen des FB I

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Abschlussprüfungen semesterweise erhebt und feststellt.

Absolventinnen FB I Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Betriebswirtschaft / Wirtschaftsinformatik	11	8	72,7%			-			-			-
Betriebswirtschaftslehre (Dualer Studiengang)			-	58	31	53,4%	19	9	47,4%	36	21	58,3%
Management und Consulting – online Master	11	3	27,3%	2	0	0,0%	11	5	45,5%	7	0	0,0%
Wirtschaftsinformatik-online Bachelor			-	2	0	0,0%			-	2	0	0,0%
Wirtschaftsingenieur (Abendform)	13	4	30,8%	14	5	35,7%	5	3	60,0%	6	0	0,0%
Wirtschaftsingenieur (Tagesform)	14	3	21,4%	23	9	39,1%	13	3	23,1%	2	0	0,0%
Wirtschaftsingenieurwesen	18	8	44,4%	34	2	5,9%	21	4	19,0%	36	9	25,0%
Wirtschaftsingenieurwesen / Projektmanagement Master	2	1	50,0%	9	3	33,3%	9	5	55,6%	14	1	7,1%
Wirtschaftsingenieurwesen Master			-	8	1	12,5%	3	0	0,0%	7	4	57,1%
Summe/Durchschnitt:	69	27	39,1%	150	51	34,0%	81	29	35,8%	110	35	31,8%

Datenquelle: Studienverwaltung

Leider ist – im Gegensatz zum Frauenanteil an den Studierenden insgesamt – der Frauenanteil an den AbsolventInnen mit 31,8% im WS 2008/09 seit dem WS 2006/07 (39,1%) zurückgegangen.

3. Professorinnen des FB I

Die Personalstruktur stellt sich bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden wie folgt dar:

Professorinnen FB I	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
ProfessorInnen gesamt	35	34	34	35	35
davon Frauen	8	8	9	9	10
davon Männer	27	26	25	26	25
Frauenanteil in Prozent	22,9%	23,5%	26,5%	25,7%	28,6%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Im Zeitraum von 2 Jahren gelang es, durch Neuberufungen den Frauenanteil an den ProfessorInnen weiter zu erhöhen. Mit 10 Professorinnen bei einer Gesamtzahl von 35 ProfessorInnen stieg der Frauenanteil von 22,9% im WS 2006/07 auf 28,6% heute an. Im WS 2008/09 war eine Hypatia-Gastprofessorin am FB I tätig.

4. Neuberufungen des FB I

Neuberufungen FB I	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09	gesamt im Berichtszeitraum
Neuberufungen gesamt	0	0	1	1	1	3
davon Frauen			1		1	2
davon Männer				1		1
Frauenanteil in Prozent	-	-	100,0%	0,0%	100,0%	66,7%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Prozess der Neuberufungen hat sich zugunsten der Frauen positiv gestaltet. Im Zeitraum WS 2006/07 bis heute waren von insgesamt drei neuberufenen ProfessorInnen zwei Frauen.

5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung des FB I

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung FB I	2006	2007	2008
MTV gesamt	5	5	5
davon Frauen	4	4	4
davon Männer	1	1	1
Frauenanteil in Prozent	80,0%	80,0%	80,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Die fünf MitarbeiterInnen des Fachbereichs werden in unterschiedlichen Vergütungsgruppen zwischen IIa/IIb und VII/VIIb beschäftigt. Die Eingruppierungen weisen keine geschlechtsspezifischen Auffälligkeiten auf.

6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB I

Studentische Mitarbeiterinnen FB I	WS 2006/07	WS 2007/08	WS 2008/09
Studentische MitarbeiterInnen gesamt	17	20	20
davon Frauen	4	8	9
davon Männer	13	12	11
Frauenanteil in Prozent	23,5%	40,0%	45,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Bei den studentischen MitarbeiterInnen des FB I gelang es, eine erhebliche Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen. Diese Entwicklung scheint zum einen der Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden (s.o.), zum anderen der gestiegenen Sensibilisierung der Lehrkräfte bei Auswahl der studentischen Mitarbeiterinnen geschuldet zu sein. In absoluten Zahlen betrachtet ist die Zahl der studentischen MitarbeiterInnen, von 17 (WS2006/07) auf 20 heute gestiegen. Dabei hat sich der Frauenanteil mit 45% im Vergleich zum WS 2006/07 (23,5%) nahezu verdoppelt.

7. Lehrbeauftragte des FB I

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind unter Verwendung der Kopffzahlen im jeweiligen Semester ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

Lehrbeauftragte FB I	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
Lehrbeauftragte gesamt	81	76	88	73	70
davon Frauen	35	35	39	33	30
davon Männer	46	41	49	40	40
Frauenanteil in Prozent	43,2%	46,1%	44,3%	45,2%	42,9%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Leider ist der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten im Vergleich zum WS 2006/07 (43,2%) mit 42,9%

heute leicht gesunken. Dieser Rückgang ist einzuordnen in den am FB I kontinuierlich stattfindenden Prozess der Reduzierung von Lehrbeauftragten von insgesamt 81 (WS 2006/07) auf 70 im WS 2008/09.

8. Auszubildende des FB I

Im Fachbereich I gibt es keine Auszubildenden.

9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten

Genderbezogene Inhalte finden sich sowohl in Modulen für Pflichtveranstaltungen als auch im Rahmen der Allgemeinwissenschaftlichen Fächer, wo immer wieder Lehrveranstaltungen mit genderspezifischen Inhalten angeboten werden (z. B. „Einführung in die Europäische Rechtsordnung“ (mit Behandlung des Europäischen Gleichbehandlungsrechts)), „Arbeitsrecht anhand ausgewählter Beispiele aus der Rechtsprechung“ (mit Behandlung von Gender-Aspekten im Arbeitsrecht) und „Technik, Fortschritt und soziale Kompetenz“ (mit Behandlung von Gender-Aspekten). Module mit entsprechenden Inhalten finden sich z. B. in den Lehrveranstaltungen „Wirtschaftsrecht“ im Bachelor-Studiengang BWL sowie „Arbeits- und Unternehmensrecht für Führungskräfte“ im Master-Studiengang Management und Consulting. Weitere Impulse für geschlechter-sensible Lehre sind zu erwarten von einer Gastprofessorin für das Themengebiet „Gender und Diversity“, die im Zeitraum SoSe 2009 bis WS 2009/2010 am FB I lehren wird. Die Mittel hierfür wurden eingeworben aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm.

10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen des FB I

Der Frauenförderplan des FB I vom 18.10.2007, der eine überarbeitete Fassung des Plans aus dem Jahre 2003 darstellt, ist abrufbar unter http://fb1.beuth-hochschule.de/file/doese/Frauenfoerderplan_2007_des_FB_I.pdf.

11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien am FB I

Die zur Verfügung stehenden Mittel wurden im Wesentlichen für Bildungsveranstaltungen verwendet, so z. B. für die Durchführung eines Assessment-Centers für die weiblichen Studierenden des FB „Mit Training zum Erfolg“ im Mai 2007 sowie für die zweimalige Veranstaltung eines Frauenfrühstücks zum Thema „Selbständigkeit von Frauen“ im Juli 2007 und im November 2008. Weitere Mittel wurden für die Anschaffung genderbezogener Literatur sowie die Vergütung studentischer Hilfskräfte im Rahmen der Zuarbeit für die Tätigkeit der nbF ausgegeben.

12. Genderbezogene Forschungsprojekte und weitere Aktivitäten mit Genderbezug

Die nebenberufliche Frauenbeauftragte Prof. Annegret Döse hat im Berichtszeitraum zwei Forschungsprojekte mit Genderbezug durchgeführt: im WS 2006/07 das Projekt „Erwartungen von Ingenieurstudentinnen an eine berufliche Tätigkeit unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (s. hierzu die entsprechende Veröffentlichung im Rahmen der Berichtsreihe des FB I, ISSN 1862-3018-Internet), sowie im WS 2007/08 das Projekt „Der Einfluss neuerer Gesetzgebung auf Einstellungs- und Karrierechancen qualifizierter Frauen am Beispiel der Ingenieurinnen“. Sie hat ferner an der TFH Vorträge zu genderbezogenen Themen gehalten, im Rahmen der Fachtagung „Familiengerechte Hochschule“ am 23.4.2007 und in der Langen Nacht der Wissenschaften am 14.6.08 (zum Thema „Neues Gleichstellungsgesetz auf dem Prüfstand“).

Prof. Dr. Barbara Buschmann leitet im Rahmen des Projekts „Familiengerechte Hochschule“ das Teilprojekt „Familienorientierte Gestaltung von Studiengängen“. Nach einer geschlechtsspezifischen Bedarfserhebung werden Ende 2009 Ergebnisse zur Übertragung der Spitzensportförderung auf die Familienorientierung und Konzepte zum teilzeitorientierten Studium erwartet.

Prof. Dr. Antje Ducki leitet im Projektverbund Chancengleichheit (PCF) die Projekte „Qualifizierung und Coaching“ sowie „Gender in Forschung und Lehre“. Sie wirkte an der Weiterentwicklung des PCF zum Gender- und Technik-Zentrum mit und ist gemeinsam mit Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski seit März 2009 Leiterin des Zentrums.

Prof. Antje Ducki wurde im Berichtszeitraum zum Mitglied sowohl der FrauenFörderKommission als auch des Frauenrats gewählt. Ihr gelang die Einwerbung von Mitteln für eine beim Präsidium der TFH angesiedelte halbe BAT IIa-Stelle „Gender in Forschung und Lehre“.

Die genderbezogenen Aktivitäten am FB scheinen bei der Themenauswahl für Diplom- und Bachelorarbeiten zu Buche zu schlagen. Allein im März d. J. werden vier Bachelorarbeiten mit genderbezogenen Themenstellungen abgegeben.

FB II Mathematik – Physik – Chemie

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Ursula Magdowski (MTV) – seit Juli 2008 im Amt
 Stellvertreterin: Gabriele Kröhnert (MTV)
 Homepage: www.beuth-hochschule.de/533

1. Studentinnen des FB II

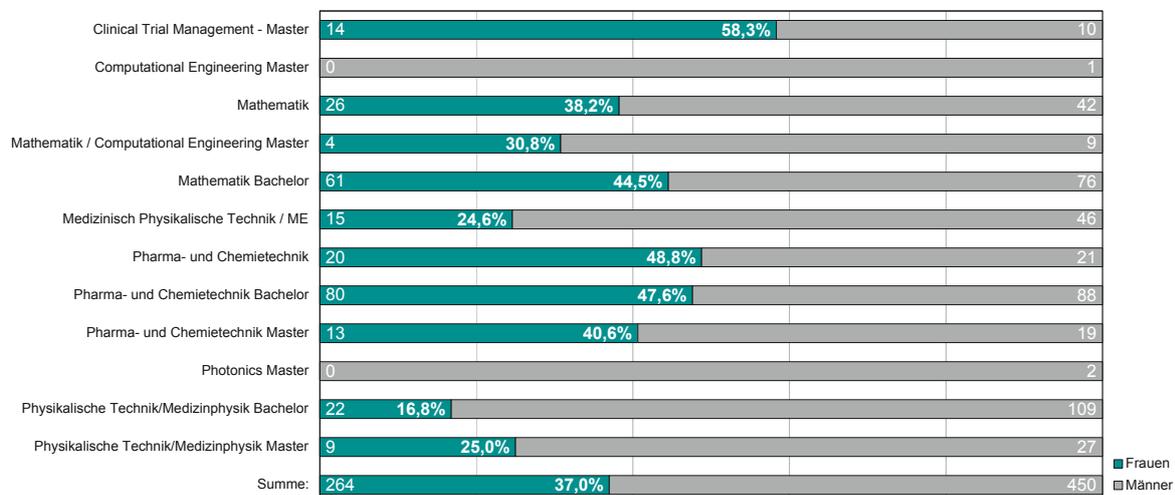
Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Zentralen Studienverwaltung, die jeweils zum 1. Nov. des Jahres festgestellt werden.

Studentinnen FB I Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008			WS 2008/2009		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Chemie	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0	0	-	0	0	-
Clinical Trial Management – Master	18	15	83,3%	30	22	73,3%	18	11	61,1%	33	20	60,6%	24	14	58,3%
Computational Engineering Master	20	3	15,0%	12	3	25,0%	11	3	27,3%	3	0	0,0%	1	0	0,0%
Mathematik	174	80	46,0%	166	77	46,4%	133	58	43,6%	113	48	42,5%	68	26	38,2%
Mathematik / Computational Engineering Master			-	0	0	-	7	4	57,1%	6	4	66,7%	13	4	30,8%
Mathematik Bachelor	68	26	38,2%	57	21	36,8%	109	48	44,0%	104	47	45,2%	137	61	44,5%
Medizinisch Physikalische Technik / ME	133	38	28,6%	119	33	27,7%	97	25	25,8%	80	18	22,5%	61	15	24,6%
Pharma- und Chemietechnik	101	48	47,5%	93	47	50,5%	80	41	51,3%	63	32	50,8%	41	20	48,8%
Pharma- und Chemietechnik Bachelor	89	38	42,7%	84	39	46,4%	130	59	45,4%	126	57	45,2%	168	80	47,6%
Pharma- und Chemietechnik Master	32	15	46,9%	33	18	54,5%	25	13	52,0%	22	10	45,5%	32	13	40,6%
Photonics Master	3	1	33,3%	5	1	20,0%	2	0	0,0%	2	0	0,0%	2	0	0,0%
Physikalische Technik	1	0	0,0%	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Physikalische Technik / Medizinphysik	2	1	50,0%	1	0	0,0%	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Physikalische Technik/Medizinphysik Bachelor	96	15	15,6%	90	15	16,7%	120	21	17,5%	116	20	17,2%	131	22	16,8%
Physikalische Technik/Medizinphysik Master	23	7	30,4%	18	6	33,3%	29	9	31,0%	22	7	31,8%	36	9	25,0%
Summe/Durchschnitt:	761	287	37,7%	709	282	39,8%	762	292	38,3%	690	263	38,1%	714	264	37,0%

Datenquelle: Studienverwaltung

Bei den Studierenden im Studiengang II liegt der Frauenanteil im Durchschnitt bei 37%. Im Studiengang Clinical Trial Management ist der Anteil zwar zurückgegangen, liegt aber immer noch bei 58%. Im Studiengang Chemie und Pharmatechnik liegt der Anteil der Studentinnen nahezu konstant bei 49%. Die prozentualen Werte des Bachelorstudienganges sind im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum deutlich gestiegen.

Studierende in den Studiengängen des FB II Mathematik – Physik – Chemie im WS 2008/09



Datenquelle: Studienverwaltung TFH vom 4.11.2008

2. Absolventinnen des FB II

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Abschlussprüfungen semesterweise erhebt und feststellt.

Absolventinnen FB II Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Chemie			-			-	1	0	0,0%			-
Clinical Trial Management – Master	9	6	66,7%	4	3	75,0%	8	8	100,0%	7	5	71,4%
Computational Engineering Master	3	0	0,0%	7	2	28,6%	2	1	50,0%	6	1	16,7%
Mathematik	6	4	66,7%	24	15	62,5%	7	5	71,4%	36	17	47,2%
Mathematik / Computational Engineering Master			-			-			-	2	2	100,0%
Medizinisch Physikalische Technik / ME	11	4	36,4%	13	5	38,5%	11	3	27,3%	21	6	28,6%
Pharma- und Chemietechnik	18	8	44,4%	10	2	20,0%	16	9	56,3%	14	5	35,7%
Pharma- und Chemietechnik Master			-	2	0	0,0%	11	7	63,6%	3	0	0,0%
Photonics Master	1	1	100,0%	1	0	0,0%			-			-
Physikalische Technik			-			-			-	1	0	0,0%
Physikalische Technik / Medizinphysik	3	2	66,7%	1	0	0,0%	4	1	25,0%			-
Physikalische Technik/Medizinphysik Master	4	1	25,0%			-			-	7	3	42,9%
Summe/Durchschnitt:	55	26	47,3%	62	27	43,5%	60	34	56,7%	97	39	40,2%

Datenquelle: Studienverwaltung

Der Anteil der Absolventinnen lag im Zeitraum 06-08 im Durchschnitt bei ca. 45% und damit über dem Anteil der Studentinnen. Es ist davon auszugehen, dass mehr Männer als Frauen ihr Studium abbrechen.

3. Professorinnen des FB II

Professorinnen FB II	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
ProfessorInnen gesamt	37	37	36	36	36
davon Frauen	8	7	7	7	7
davon Männer	29	30	29	29	29
Frauenanteil in Prozent	21,6%	18,9%	19,4%	19,4%	19,4%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Die Anzahl der Professorinnen ist mit 19,4 % gegenüber 2006 nahezu konstant geblieben. Leider ist es jedoch nicht gelungen, durch Neuberufungen den Frauenanteil weiter zu erhöhen.

4. Neuberufungen am FB II

Neuberufungen FB II	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09	gesamt im Berichtszeitraum
Neuberufungen gesamt	7	1	1	0	1	10
davon Frauen	4	0	0	-	0	4
davon Männer	3	1	1	-	1	6
Frauenanteil in Prozent	57,1%	0,0%	0,0%	-	0,0%	40,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Vom Sommersemester 2007 bis heute waren bei Neuberufungen keine Frauen dabei. Hier herrscht Handlungsbedarf! Maßnahme: Nutzung der Datenbanken von Wissenschaftlerinnen.

5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung des FB II

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung FB II	2006	2007	2008
MTV gesamt	34	28	28
davon Frauen	14	12	12
davon Männer	20	16	16
Prozent Frauen	41,2%	42,9%	42,9%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Anteil der Mitarbeiterinnen des Fachbereichs II liegt konstant bei ca. 42%. Sie werden in den unterschiedlichen Vergütungsgruppen beschäftigt.

6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB II

Studentische Mitarbeiterinnen FB II	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
Studentische MitarbeiterInnen gesamt	14	14	19	10	11
davon Frauen	5	9	10	7	4
davon Männer	9	5	9	3	7
Frauenanteil in Prozent	35,7%	64,3%	52,6%	70,0%	36,4%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Studentische Mitarbeiterinnen FB II	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
Anzahl der Stunden	613	700	500	776	624
davon Stunden Frauen	221	329	239	468	296
davon Stunden Männer	392	371	261	308	328
Frauen-Stundenanteil in Prozent	36,1%	47,0%	47,8%	60,3%	47,4%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Die Zahl der weiblichen studentischen Hilfskräfte liegt sowohl in der Anzahl, wie auch in den abgeleisteten Stunden zum Teil über 50%.

7. Lehrbeauftragte des FB II

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind unter Verwendung der Kopfzahlen im jeweiligen Semester ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

Lehrbeauftragte FB II	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
Lehrbeauftragte gesamt	75	69	78	79	69
davon Frauen	11	8	10	10	10
davon Männer	64	61	68	69	59
Frauenanteil in Prozent	14,7%	11,6%	12,8%	12,7%	14,5%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten ist weiterhin sehr gering.

Ihr Anteil liegt noch unter dem der Professorinnen. Es ist dringend erforderlich, durch gezielte Maßnahmen den Anteil zu erhöhen (siehe Professorinnen).

8. Auszubildende des FB II

Es gibt keine Auszubildenden im FB II.

9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten

Es gab am FB II im Berichtszeitraum keine Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten.

10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen des FB II

Vermittlung von einer Absolventin in eine unbefristete Anstellung in der freien Wirtschaft. Veranstaltungen zum Girls' Day. Hypatia Stipendium und ExcellenzTandem für zwei Studentinnen zur Promotionsvorbereitung. Austausch Doktorandin aus Silpakorn University, Thailand. DAAD Stipendium einer Studentin in Thailand.

11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien am FB II

Allgemeine Angebote für alle Frauen des Fachbereichs wie Besuch der LaGa Rathenow, Besuch der Mineralisausstellung in Berlin. Außerdem hat ein Absolventinnenworkshop und ein Workshop für Gesprächsführung stattgefunden. Fachbereichsübergreifend wurde auch ein Englischkurs für Mitarbeiterinnen ohne Vorkenntnisse initiiert. Frauenvernetzung einmal im Kalenderjahr zum gegenseitigen Kennenlernen der Frauen aus den verschiedenen Statusgruppen. Unterstützung von zwei Masterstudentinnen bei Forschungsarbeiten in der Pharmazeutischen Technologie.

FB III Bauingenieur- und Geoinformationswesen

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Jasmin Sommer (Studentin)
 Stellvertreterin: Miriam Bührig (Studentin)
 Homepage: www.beuth-hochschule.de/534/

1. Studentinnen des FB III

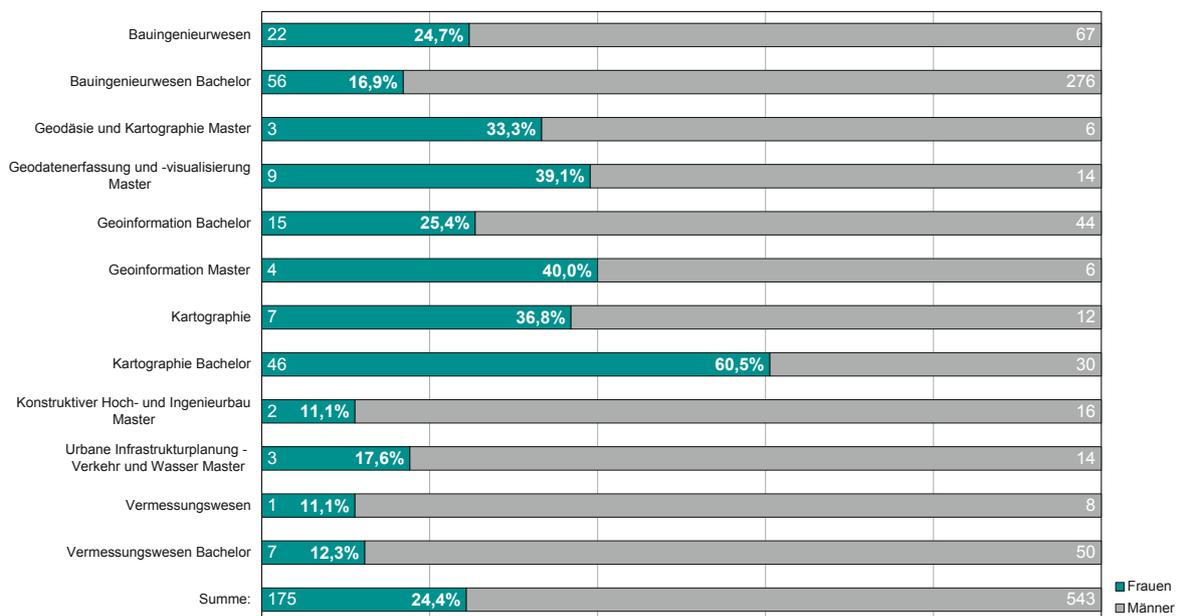
Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Zentralen Studienverwaltung, die jeweils zum 1. Nov. des Jahres festgestellt werden.

Studentinnen FB III Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008			WS 2008/2009		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Bauingenieurwesen	291	66	22,7%	245	58	23,7%	184	45	24,5%	131	29	22,1%	89	22	24,7%
Bauingenieurwesen Bachelor	128	18	14,1%	183	30	16,4%	259	48	18,5%	279	50	17,9%	332	56	16,9%
Geodäsie und Kartographie Master	23	10	43,5%	15	6	40,0%	23	8	34,8%	18	6	33,3%	9	3	33,3%
Geodatenerfassung und -visualisierung Master			-			-			-			-	23	9	39,1%
Geoinformation Bachelor	34	10	29,4%	31	10	32,3%	47	15	31,9%	45	14	31,1%	59	15	25,4%
Geoinformation Master			-			-			-			-	10	4	40,0%
Internationales Projektmanagement im Bauwesen (postgrad.)	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Kartographie	68	36	52,9%	60	30	50,0%	47	23	48,9%	37	18	48,6%	19	7	36,8%
Kartographie Bachelor	53	23	43,4%	52	21	40,4%	75	41	54,7%	72	39	54,2%	76	46	60,5%
Konstruktiver Hoch- und Ingenieurbau Master	19	2	10,5%	15	1	6,7%	16	2	12,5%	9	2	22,2%	18	2	11,1%
Urbane Infrastrukturplanung – Verkehr und Wasser Master	17	3	17,6%	12	2	16,7%	6	2	33,3%	2	1	50,0%	17	3	17,6%
Vermessungswesen	62	13	21,0%	62	13	21,0%	33	4	12,1%	30	5	16,7%	9	1	11,1%
Vermessungswesen Bachelor	36	9	25,0%	35	8	22,9%	61	8	13,1%	59	8	13,6%	57	7	12,3%
Summe/Durchschnitt:	731	190	26,0%	710	179	25,2%	751	196	26,1%	682	172	25,2%	718	175	24,4%

Datenquelle: Studienverwaltung

Der durchschnittliche Frauenanteil unter den Studierenden aller Studiengänge im Fachbereich III liegt im Betrachtungszeitraum nahezu konstant zwischen 24% und 26%. Wobei eine leichte Abnahme im WS 2008/2009 zu verzeichnen ist.

Studierende in den Studiengängen des FB III Bauingenieur- und Geoinformationswesen im WS 2008/09



Datenquelle: Studienverwaltung TFH vom 4.11.2008

Leider sinkt der Frauenanteil in fast allen Studiengängen, besonders in den Studiengängen Geoinformation, Vermessung und Vermessung Bachelor.

Besonders hoch ist der Frauenanteil hingegen im Studiengang Kartographie Bachelor mit 60,5%.

Die Zielvorgabe des Frauenförderplans und der Zielvereinbarung, den Anteil der Studentinnen in den Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind zu erhöhen, wurde leider nicht erreicht.

2. Absolventinnen des FB III

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Abschlussprüfungen semesterweise erhebt und feststellt.

Absolventinnen FB III Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Bauingenieurwesen	32	4	12,5%	26	5	19,2%	24	8	33,3%	36	9	25,0%
Bauingenieurwesen Bachelor			-			-			-	1	0	0,0%
Geodäsie und Kartographie Master			-	3	2	66,7%			-	6	3	50,0%
Kartographie	1	0	0,0%	15	10	66,7%	6	3	50,0%	17	11	64,7%
Kartographie Bachelor			-			-			-	1	1	100,0%
Konstruktiver Hoch- und Ingenieurbau Master			-	4	0	0,0%	1	0	0,0%	1	1	100,0%
Urbane Infrastrukturplanung – Verkehr und Wasser Master			-	8	0	0,0%	1	0	0,0%			-
Vermessungswesen	2	0	0,0%	27	8	29,6%			-	22	4	18,2%
Vermessungswesen Bachelor			-			-			-	1	1	100,0%
Summe/Durchschnitt:	35	4	11,4%	83	25	30,1%	32	11	34,4%	85	30	35,3%

Datenquelle: Studienverwaltung

Der Anteil von Absolventinnen in den einzelnen Studiengängen schwankt stark, beträgt im Mittel aber 35,3%. Dies ist vor allem durch den relativ hohen Absolventinnenanteil aus dem Studiengang Kartographie bedingt und die wenigen Bachelor-Abschlüsse mit fast jeweils nur einer Absolventin pro Studiengang. Um vergleichbare Zahlen zu erhalten, muss man abwarten, wie sich in den nächsten Semestern die AbsolventInnenzahlen unter den Bachelor und Master Studiengängen entwickeln.

3. Professorinnen des FB III

Die Personalstruktur stellt sich bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden wie folgt dar:

Professorinnen FB III	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
ProfessorInnen gesamt	34				31
davon Frauen	4				3
davon Männer	30				28
Frauenanteil in Prozent	11,8%				9,7 %

Datenquelle: FB-Verwaltung

Dem zu niedrigen Anteil von Frauen an den Professuren soll mit der Zielvereinbarung zur Erhöhung der Zahl von Professorinnen entgegengewirkt werden.

4. Neuberufungen am FB III

Neuberufungen FB III	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09	gesamt im Berichtszeitraum
Neuberufungen gesamt	1	1	-	-	1	3
davon Frauen	1	0	-	-	0	1
davon Männer	0	1	-	-	1	2
Frauenanteil in Prozent	100%	0%	-	-	0%	33,3%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Seit dem WS 2006/2007 wurde eine Professorin am FB III berufen. Der Fachbereich strebt eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Hochschullehrenden an. Um dies zu erreichen sollen laut Frauenförderplan Frauen mit gleicher Qualifikation bei Neuberufungen bevorzugt werden.

5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung des FB III

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung FB III	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
MTV gesamt	25	24	25	26	25
davon Frauen	11	11	11	10	10
davon Männer	14	13	14	16	15
Prozent Frauen	44,0%	45,8%	44,0%	38,5%	40,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung liegt im Mittel bei 42%. Es zeichnet sich allerdings ein leicht negativer Trend aus. Es ist zu hoffen, dass der Anteil der Frauen nicht weiter sinkt.

6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB III

Studentische Mitarbeiterinnen FB III	2006	2007	2008
Studentische MitarbeiterInnen gesamt	36	45	49
davon Frauen	14	18	21
davon Männer	22	27	28
Frauenanteil in Prozent	38,9%	40,0%	42,9%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Erfreulich ist die vergleichsweise hohe Zahl von Frauen unter den studentischen MitarbeiterInnen, hier ist der Frauenanteil im Vergleich zu dem gesamten Studentinnenanteil (24%) fast doppelt so hoch.

7. Lehrbeauftragte des FB III

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind unter Verwendung der Kopfzahlen im jeweiligen Semester ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

Lehrbeauftragte FB III	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
Lehrbeauftragte gesamt	28	27	29	26	37
davon Frauen	6	7	5	7	8
davon Männer	22	20	24	19	29
Frauenanteil in Prozent	21,4%	25,9%	17,2%	26,9%	21,6%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der durchschnittliche Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten im untersuchten Zeitraum liegt bei 22,6%. Insgesamt ist der Frauenanteil also sehr niedrig und entspricht weder dem Studentinnenanteil noch dem Absolventinnenanteil. Eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrbeauftragten sollte also zwingend erreicht werden.

8. Auszubildende des FB III

Der Fachbereich III beschäftigt keine Auszubildenden.

9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten

Im Fachbereich gibt es keine Veranstaltungen mit genderbezogenen Inhalten. Die Studierenden können jedoch im Bereich der AW-Fächer einige Lehrveranstaltungen dieser Inhalte wählen.

10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen des FB III

Der Frauenförderplan liegt in seiner Fassung von 2008 vor.

Maßgebliche Ziele sind:

- die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Fachbereich, die Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind und die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen der Frauen im Fachbereich.
- die Entwicklung und Beachtung des Gender Mainstreaming als Leitprinzip, wonach alle Entscheidungen im Fachbereich die Auswirkungen auf die Arbeits- und Studiensituation von Frauen berücksichtigen

11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien am FB III

Seit einigen Jahren werden regelmäßig Kurse für Studentinnen und Mitarbeiterinnen des FB III angeboten. Die freien Plätze werden hochschulweit ausgeschrieben, damit sie auch von Frauen aller Fachbereiche genutzt werden können. Dieses Semester wurde ein Excel-Kurs für Einsteigerinnen angeboten. Die Zusammenarbeit mit dem FrauenComputerZentrum Berlin gestaltete sich auch in diesem Jahr wieder als sehr gut. Da die Nachfrage für die Kurse sehr groß ist, planen wir auch für das nächste Semester ein solches Angebot.

Weitere Mittel wurden für die Erstsemesterinnen-Begrüßung verwendet. Hier wurde zum Kennenlernen ein gemeinsames Mittagessen veranstaltet. Auch dieses Angebot möchten wir als Tradition fortsetzen, da es sich als sehr positiv für die Frauen erwies, hilfreiche Kontakte zu knüpfen.

Außerdem wurden Mittel für die Frauenvollversammlung am FB verwendet.

Einen Teil unserer Mittel stellten wir Mitarbeiterinnen für einen Englisch Kurs zur Verfügung, ein weiterer Teil floss in den allgemeinen Etat der nebenberuflichen Frauenbeauftragten.

12. Wichtiges / Spezielles

Seit dem Wintersemester 2008/2009 ist Frau Ulrike Lenz nicht mehr im Amt der nebenberuflichen Frauenbeauftragten.

Im Oktober 2008 wurden die nebenberufliche Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin neu gewählt.

FB IV Architektur und Gebäudetechnik

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Seçkin Yücel (Studentin)
 Stellvertreterin: Prof. Dr.-Ing. Angelika Banghard (Professorin)
 Homepage: www.beuth-hochschule.de/535

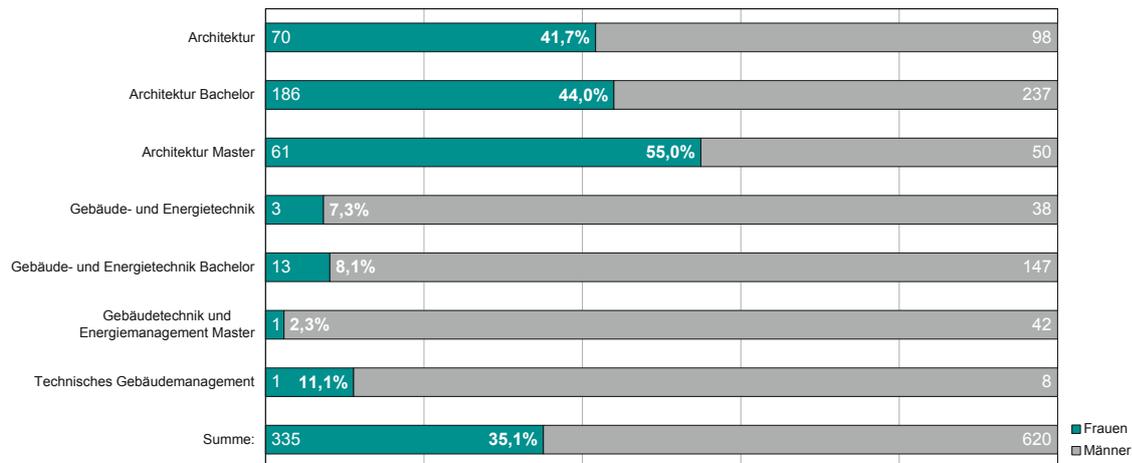
1. Studentinnen des FB IV

Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Zentralen Studienverwaltung, die jeweils zum 1. Nov. des Jahres festgestellt werden.

Studentinnen FB IV Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008			WS 2008/2009		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Architektur	462	191	41,3%	388	162	41,8%	313	134	42,8%	231	98	42,4%	168	70	41,7%
Architektur Bachelor	202	78	38,6%	267	114	42,7%	336	143	42,6%	387	168	43,4%	423	186	44,0%
Architektur Master	48	19	39,6%	57	23	40,4%	80	31	38,8%	102	55	53,9%	111	61	55,0%
Facility Management Bachelor	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Gebäude- und Energietechnik	147	12	8,2%	129	10	7,8%	98	10	10,2%	77	6	7,8%	41	3	7,3%
Gebäude- und Energietechnik Bachelor	91	9	9,9%	104	8	7,7%	121	10	8,3%	135	12	8,9%	160	13	8,1%
Gebäudetechnik und Energiemanagement Master	30	2	6,7%	20	2	10,0%	24	2	8,3%	17	1	5,9%	43	1	2,3%
Technisches Gebäudemanagement	35	7	20,0%	29	4	13,8%	23	1	4,3%	18	1	5,6%	9	1	11,1%
Summe/Durchschnitt:	1015	318	31,3%	994	323	32,5%	995	331	33,3%	967	341	35,3%	955	335	35,1%

Datenquelle: Studienverwaltung

Studierende in den Studiengängen des FB IV Architektur und Gebäudetechnik im WS 2008/09



Datenquelle: Studienverwaltung TFH vom 4.11.2008

Im Studiengang Architektur Bachelor ist weiterhin eine konstant hohe Anzahl an Studentinnen zu erkennen. Der Gesamtprozentsatz beläuft sich im ganzen Fachbereich auf 35,1%, was ein Drittel der Studenten ausmacht. Im Studiengang Master macht die Gesamtanzahl der Studentinnen sogar mehr als die Hälfte aus.

2. Absolventinnen des FB IV

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Abschlussprüfungen semesterweise erhebt und feststellt.

Absolventinnen FB IV Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Architektur	60	24	40,0%	67	28	41,8%	61	30	49,2%	58	27	46,6%
Architektur Bachelor			-			-			-	14	8	57,1%
Architektur Master	7	1	14,3%	7	3	42,9%	7	4	57,1%	2	1	50,0%
Facility Management Bachelor			-			-			-			-
Gebäude- und Energietechnik	13	1	7,7%	16	0	0,0%	22	3	13,6%	25	4	16,0%
Gebäude- und Energietechnik Bachelor			-			-			-	10	0	0,0%
Gebäudetechnik und Energiemanagement Master	2	0	0,0%	4	0	0,0%	6	0	0,0%	3	0	0,0%
Technisches Gebäudemanagement	11	1	9,1%	6	4	66,7%	3	0	0,0%	5	1	20,0%
Summe/Durchschnitt:	93	27	29,0%	100	35	35,0%	99	37	37,4%	117	41	35,0%

Datenquelle: Studienverwaltung

Der Prozentsatz der Absolventinnen im Studiengang Architektur Bachelor stieg fast kontinuierlich an, im Masterstudiengang ist sogar eine deutliche Erhöhung vom WS 06/07 zum WS 07/08 zu verzeichnen.

Dies trifft auch auf Gebäudetechnik Bachelor zu. Dort gibt es eine leichte prozentuale Zunahme an Absolventinnen.

3. Professorinnen des FB IV

Die Personalstruktur stellt sich bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden wie folgt dar:

Professorinnen FB IV	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
ProfessorInnen gesamt	35	35	35	35	36
davon Frauen	7	7	7	7	7
davon Männer	28	28	28	28	29
Frauenanteil in Prozent	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	19,4%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Im Studiengang Architektur und Gebäudetechnik arbeiten insgesamt 7 Professorinnen. Frau Prof. Dipl.-Ing. Pinardi ist seit 2008 die Dekanin.

4. Neuberufungen am FB IV

Neuberufungen FB IV	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09	gesamt im Berichtszeitraum
Neuberufungen gesamt	1	0	0	0	2	3
davon Frauen	0			-	0	0
davon Männer	1			-	2	3
Frauenanteil in Prozent	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Es wurden zum WS 08/09 zwei neue Professoren berufen, darunter war keine Frau.

5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung des FB IV

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung FB IV	WS 2007/08
MTV gesamt	14
davon Frauen	3
davon Männer	11
Prozent Frauen	21,4%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Leider stehen mir hierzu kaum Zahlen zur Verfügung, daher ist eine endgültige Beurteilung hierbei nicht möglich.

6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB IV

Studentische Mitarbeiterinnen FB IV	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
Studentische MitarbeiterInnen gesamt	3	3	2
davon Frauen	0	0	0
davon Männer	3	3	2
Frauenanteil in Prozent	0,0%	0,0%	0,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Leider stehen mir hierzu kaum Zahlen zur Verfügung, daher ist eine endgültige Beurteilung hierbei nicht möglich.

7. Lehrbeauftragte des FB IV

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind unter Verwendung der Kopffzahlen im jeweiligen Semester ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

Lehrbeauftragte FB IV	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
Lehrbeauftragte gesamt	63	59	59	59	59
davon Frauen	7	8	8	9	10
davon Männer	56	51	51	50	49
Frauenanteil in Prozent	11,1%	13,6%	13,6%	15,3%	16,9%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Im Zeitraum von WS 2006/2007 bis zum WS 2008/2009 ist die Anzahl der Lehrbeauftragten wieder leicht gestiegen von 7 weiblichen Lehrbeauftragten zu 10 Frauen. Die Anzahl der männlichen Lehrbeauftragten sank sehr stark. Diese Entwicklung wird der Neustrukturierung zum Bachelor und Master zugeschrieben.

8. Auszubildende des FB IV

Es liegen mir keine Informationen vor.

9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten

Hierzu fehlen mir Informationen. Im Bereich der Architektur gab es keine genderspezifischen Angebote.

10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen des FB IV

Frauenförderplan und Zielvereinbarungen sehen eine nachhaltige Erhöhung des Professorinnen Anteils vor. Wichtiges Ziel ist es uns unter anderem im Fachbereich IV, mehr weibliche Lehrbeauftragte zu gewinnen und gleichzeitig die Attraktivität des Studiengangs Versorgungs- und Energietechnik zu erhöhen.

11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien des FB IV

Die vom Fachbereich IV veranstalteten Fortbildungsseminare erfreuen sich regem Interesse und großer Nachfrage.

Anden Weiterbildungsveranstaltungen können Professorinnen, Lehrbeauftragte, Mitarbeiterinnen und Studentinnen teilnehmen. Diese Maßnahmen richten sich in erster Linie an Mitglieder des Fachbereiches, freie Plätze werden aber auch TFH-weit ausgeschrieben und von Frauen verschiedener Fachbereiche genutzt.

Die Nachfrage im Fachbereich entscheidet jeweils den Inhalt der Seminare, somit ist eine sinnvolle Nutzung der Frauenfördermittel garantiert. Teilweise werden fachbereichsübergreifend Kurse in Zusammenarbeit gefördert und geplant.

Neben der Weiterbildung ist es das Ziel dieser Veranstaltungen, den Austausch und die Vernetzung für Fachbereichsmitglieder untereinander zu fördern.

Folgende Angebote wurden im Zeitraum WS 2006/07 realisiert

- Computer-Seminar CAD (von allen Studiengängen des FB IV sehr begehrt)
- Computer-Seminar Architekturvisualisierung 3D (auch eine sehr gewünschtes Angebot)

Es wurde im vergangenen WS 2008/09 ein Englisch-Anfängerinnenkurs aus einem anderen Fachbereich mit unterstützt und genutzt.

Ansonsten war die Teilnahme an den Kursen recht gefragt und gut besucht.

12. Forschungsprojekt und weitere Aktivitäten der nebenberuflichen Frauenbeauftragten des FB IV

Der Studienanfängerinnen-Infotag wurde bisher gerne besucht, vor allem von den Architektinnen. Hierüber werden erste Kontakte geknüpft und erste Hilfestellungen zum Studium gegeben.

Im Sommersemester 2009 stehen weitere Neuberufungen bevor, bei denen wir uns weitere qualifizierte Professorinnen für den Fachbereich IV erhoffen. Die Chance, durch neue Mitarbeiterinnen den Fachbereich zu stärken ist uns auch weiterhin ein wichtiges Ziel.

FB V Life Sciences and Technology

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Marina Mierse (Lehrbeauftragte)
 Stellvertreterin: Johanna Schäning (MTV)
 Homepage: www.beuth-hochschule.de/536

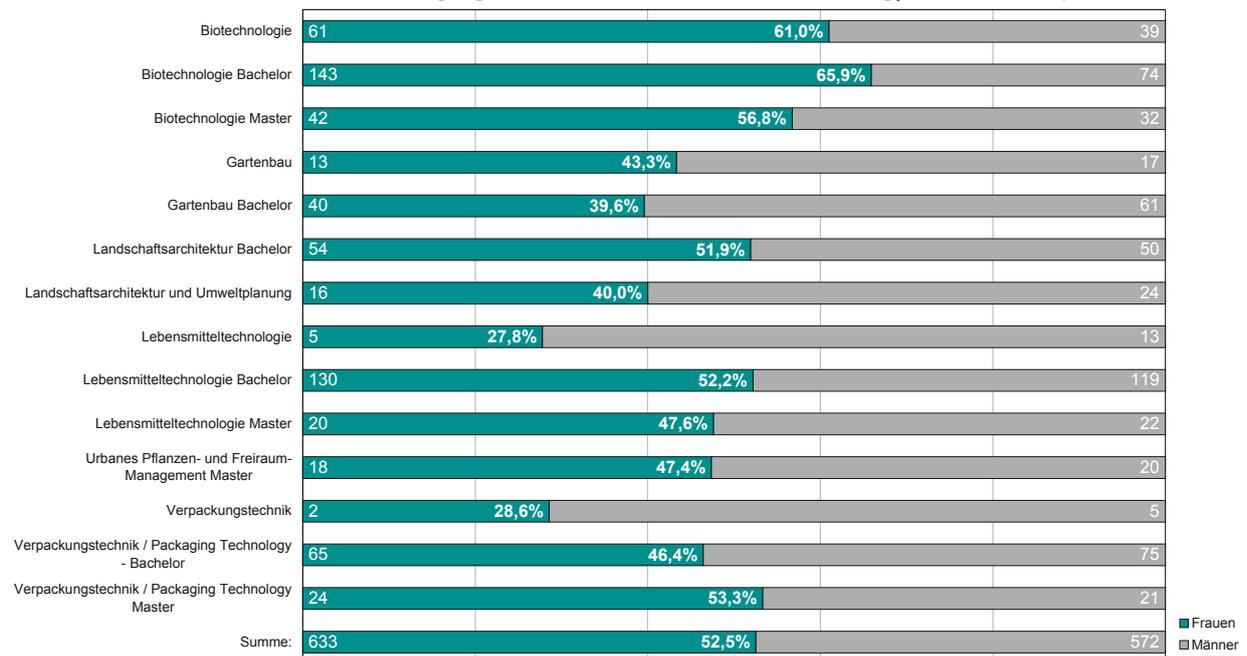
1. Studentinnen des FB V

Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Zentralen Studienverwaltung, die jeweils zum 1. Nov. des Jahres festgestellt werden.

Studentinnen FB V Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008			WS 2008/2009		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Bioinformatik			-	0	0	-			-			-			-
Bioinformatik Master	3	2	66,7%	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Biotechnologie	277	158	57,0%	227	130	57,3%	184	103	56,0%	137	83	60,6%	100	61	61,0%
Biotechnologie Bachelor	110	77	70,0%	146	102	69,9%	173	119	68,8%	212	144	67,9%	217	143	65,9%
Biotechnologie Master	37	21	56,8%	43	22	51,2%	51	27	52,9%	60	31	51,7%	74	42	56,8%
Food Science and Technology Bachelor			-			-			-			-			-
Gartenbau	97	54	55,7%	92	51	55,4%	67	32	47,8%	60	28	46,7%	30	13	43,3%
Gartenbau Bachelor	60	30	50,0%	56	28	50,0%	95	44	46,3%	89	40	44,9%	101	40	39,6%
Landschaftsarchitektur Bachelor	84	36	42,9%	79	36	45,6%	111	50	45,0%	104	48	46,2%	104	54	51,9%
Landschaftsarchitektur und Umweltplanung	135	61	45,2%	110	45	40,9%	88	34	38,6%	64	22	34,4%	40	16	40,0%
Lebensmitteltechnologie	104	49	47,1%	86	38	44,2%	62	27	43,5%	38	13	34,2%	18	5	27,8%
Lebensmitteltechnologie Bachelor	173	87	50,3%	207	105	50,7%	227	117	51,5%	247	138	55,9%	249	130	52,2%
Lebensmitteltechnologie Master	12	5	41,7%	12	5	41,7%	29	17	58,6%	20	11	55,0%	42	20	47,6%
Urbanes Pflanzen- und Freiraum-Management Master	18	13	72,2%	14	11	78,6%	129	57	44,2%	123	55	44,7%	38	18	47,4%
Verpackungstechnik	67	31	46,3%	51	22	43,1%	36	18	50,0%	26	13	50,0%	7	2	28,6%
Verpackungstechnik / Packaging Technology Bachelor	121	49	40,5%	116	48	41,4%	30	19	63,3%	15	9	60,0%	140	65	46,4%
Verpackungstechnik/ Packaging Technology Master	15	11	73,3%	9	7	77,8%	35	17	48,6%	13	4	30,8%	45	24	53,3%
Summe/Durchschnitt:	1313	684	52,1%	1248	650	52,1%	1317	681	51,7%	1208	639	52,9%	1205	633	52,5%

Datenquelle: Studienverwaltung

Studierende in den Studiengängen des FB V Life Sciences and Technology im WS 2008/09



Datenquelle: Studienverwaltung TFH vom 4.11.2008

Im Mittel liegt der Anteil der Studentinnen knapp über 50 %. Dieser Wert sollte möglichst gehalten werden.

2. Absolventinnen des FB V

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Abschlussprüfungen semesterweise erhebt und feststellt.

Absolventinnen FB V Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Bioinformatik Master	1	0	0,0%	3	2	66,7%	1	1	100,0%			-
Biotechnologie	42	24	57,1%	34	25	73,5%	37	17	45,9%	35	20	57,1%
Biotechnologie Bachelor			-			-			-	19	17	89,5%
Biotechnologie Master	6	4	66,7%			-	8	6	75,0%	11	7	63,6%
Gartenbau	5	3	60,0%	6	5	83,3%	18	13	72,2%	16	11	68,8%
Gartenbau Bachelor			-			-			-	4	3	75,0%
Landschaftsarchitektur Bachelor			-			-			-	10	3	30,0%
Landschaftsarchitektur und Umweltplanung	28	21	75,0%	14	9	64,3%	21	9	42,9%	23	9	39,1%
Lebensmitteltechnologie	15	10	66,7%	18	8	44,4%	24	15	62,5%	13	5	38,5%
Lebensmitteltechnologie Bachelor			-			-	3	0	0,0%	21	10	47,6%
Lebensmitteltechnologie Master	3	1	33,3%	8	5	62,5%	9	4	44,4%			-
Packaging Technology Bachelor	2	2	100,0%	24	10	41,7%	2	0	0,0%	13	7	53,8%
Packaging Technology Master	9	6	66,7%	7	3	42,9%			-	2	2	100,0%
Urbanes Pflanzen- und Freiraum-Management Master			-			-	7	6	85,7%	1	1	100,0%
Verpackungstechnik	19	10	52,6%	15	8	53,3%	22	10	45,5%	11	4	36,4%
Summe/Durchschnitt:	130	81	62,3%	129	75	58,1%	152	81	53,3%	179	99	55,3%

Datenquelle: Studienverwaltung

Auch bei den Absolventinnen verschiebt sich das Fachbereichsmittel von höheren Anteilen zu 50 % hin. Dies sollte nicht zu weit sinken und möglichst bei 50 % gehalten werden.

3. Professorinnen des FB V

Die Personalstruktur stellt sich bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden wie folgt dar:

Professorinnen FB V	WS 2006/07	WS 2007/08	WS 2008/09
ProfessorInnen gesamt	33	38	38
davon Frauen	7	8	7
davon Männer	26	30	31
Frauenanteil in Prozent	21,2%	21,1%	18,4%

Datenquelle: eigene Erhebung

Der Anteil sollte auf 30 % erhöht werden.

4. Neuberufungen am FB V

Neuberufungen FB V	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09	gesamt im Berichtszeitraum
Neuberufungen gesamt	0	0	7	0	2	9
davon Frauen			2		0	2
davon Männer			5		2	7
Frauenanteil in Prozent	-	-	28,6%	-	0,0%	22,2%

Datenquelle: eigene Erhebung

Noch intensiver bei Ausschreibungen in Netzwerken suchen und die zu besetzenden Stellen frauenspezifischer ausschreiben. Interessierte Frauen gezielt ansprechen. Der Anteil sollte auch hier auf 30 % steigen.

5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung des FB V

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung FB V	2006	2007	2008
MTV gesamt	36	39	37
davon Frauen	24	24	21
davon Männer	12	15	16
Prozent Frauen	66,7%	61,5%	56,8

Datenquelle: eigene Erhebung

Der Anteil tendiert gegen 50 %, sollte aber nicht zu stark fallen. Es sollten paritätische Einstellungen erfolgen.

6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB V

Studentische Mitarbeiterinnen FB V	2006	2007	2008
Studentische MitarbeiterInnen gesamt	50	55	63
davon Frauen	32	30	30
davon Männer	18	25	33
Frauenanteil in Prozent	64%	54%	47%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Anteil sollte gehalten werden. Die einstellenden Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sollten paritätisch auswählen.

7. Lehrbeauftragte des FB V

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind unter Verwendung der Kopfzahlen im jeweiligen Semester ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

Lehrbeauftragte FB V	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
Lehrbeauftragte gesamt	85	67	96	65	84
davon Frauen	12	11	21	16	22
davon Männer	73	56	75	49	62
Frauenanteil in Prozent	14,1%	16,4%	21,9%	24,6%	26,2%

Datenquelle: Herr Neumann Abt. I

Der Anteil der Frauen ist deutlich gestiegen, sollte aber auf mindestens 30 % erhöht werden. Der Dekan/die Dekanin sollte im Semesterbrief darauf hinweisen, bevorzugt Frauen als Lehrbeauftragte zu gewinnen.

8. Auszubildende des FB V

Auszubildende am FB V	WS 2006/07	WS 2007/08	WS 2008/09
Auszubildende gesamt	8	7	9
davon Frauen	6	5	6
davon Männer	2	2	3
Prozent Frauen	75,0%	71,4%	66,7%

Datenquelle: Frau Schäning (Ausbilderin)

Es sollte ein ausgewogenes Verhältnis beibehalten werden. Der Anteil der Frauen ist nicht zu beeinflussen. Die Ausbilderin wählt jedes Jahr gleich viel Frauen und Männer aus. Zur Zeit des Stellenangebots hatten die Männer bereits einen Ausbildungsplatz, so dass Frauen nachrückten.

9. Forschungsassistentinnen des FB V

Forschungsassistentinnen am FB V	WS 2006/07	WS 2007/08	WS 2008/09
ForschungsassistentInnen gesamt	6	5	6
davon Frauen	5	3	4
davon Männer	1	2	2
Prozent Frauen	80%	60,0%	66,7%

Datenquelle: Herr Russau/eigene Erhebung

Der 50 % Anteil sollte gehalten werden. Es sollte versucht werden, gleich viele Frauen und Männer einzustellen.

10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen des FB V

Der gültige Frauenförderplan/Gleichstellungsplan ist am 15.1.2009 vom Akademischen Senat verabschiedet worden.

Darin sind die Zielvereinbarungen mit dem Fachbereich formuliert (FFP sh. Website Frauen).

11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien am FB V

- Exkursion nach Hannover zur Fa. Leunismann, Papier- und Kartonverpackungen
- Exkursion nach Peine zur Fa. Rausch Schokoladen
- Fünf von Studentinnen durchgeführte Tutorien studienbegleitend in jedem Semester in verschiedenen Studiengängen
- Seminar für Männer zum Thema „Kommunikation Frau-Mann im Berufsalltag“
- Seminar für Mitarbeiterinnen zum Thema „Soziale Kompetenz im Umgang mit Vorgesetzten und Studierenden“
- Bezahlung der Hälfte der Teilnahmegebühr für Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen an dem zweitägigen Seminar „Konfliktbewältigung“
- Seminar für Studentinnen zum Thema „Bewerbungsstrategien“

FB VI Informatik und Medien

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Dipl.-Ing. Eva Schrade (Mitarbeiterin in Technik und Verwaltung)
 Stellvertreterin: Dr. Agathe Merceron (Professorin)
 Homepage: http://public.beuth-hochschule.de/frau/FB_VI

Das Team ist seit 12/2006 im Amt und wurde in 12/2008 für weitere zwei Jahre wiedergewählt.

1. Studentinnen des FB VI

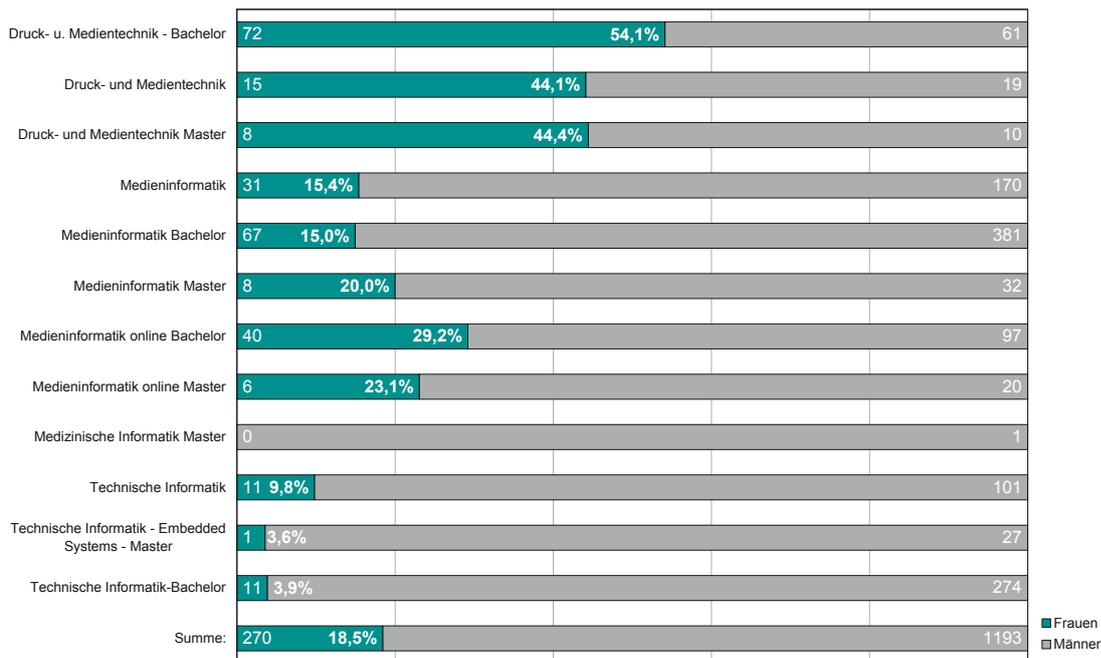
Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Zentralen Studienverwaltung, die jeweils zum 1. Nov. des Jahres festgestellt werden.

Studentinnen FB VI Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008			WS 2008/2009		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Druck- u. Medientechnik – Bachelor	81	48	59,3%	78	47	60,3%	119	70	58,8%	113	66	58,4%	133	72	54,1%
Druck- und Medientechnik	110	40	36,4%	94	33	35,1%	73	27	37,0%	58	23	39,7%	34	15	44,1%
Druck- und Medientechnik Master	12	6	50,0%	9	3	33,3%	16	9	56,3%	8	5	62,5%	18	8	44,4%
Medieninformatik	499	100	20,0%	411	83	20,2%	338	59	17,5%	261	39	14,9%	201	31	15,4%
Medieninformatik Bachelor	208	27	13,0%	288	46	16,0%	351	50	14,2%	397	57	14,4%	448	67	15,0%
Medieninformatik Master	50	9	18,0%	51	10	19,6%	62	11	17,7%	54	10	18,5%	40	8	20,0%
Medieninformatik online Bachelor	118	25	21,2%	127	30	23,6%	134	33	24,6%	140	37	26,4%	137	40	29,2%
Medieninformatik online Master	18	3	16,7%	23	6	26,1%	24	7	29,2%	27	7	25,9%	26	6	23,1%
Medizinische Informatik Master	15	2	13,3%	14	2	14,3%	4	1	25,0%	0	0	-	0	0	-
Technische Informatik	279	17	6,1%	241	15	6,2%	182	11	6,0%	152	11	7,2%	112	11	9,8%
Technische Informatik – Embedded Systems – Master	31	3	9,7%	31	1	3,2%	25	1	4,0%	30	1	3,3%	28	1	3,6%
Technische Informatik-Bachelor	153	5	3,3%	202	11	5,4%	245	14	5,7%	253	12	4,7%	285	11	3,9%
Summe/Durchschnitt:	1574	285	18,1%	1569	287	18,3%	1573	293	18,6%	1493	268	18,0%	1462	270	18,5%

Datenquelle: Studienverwaltung

Der Anteil der Studentinnen blieb in den letzten Jahren im Fachbereich VI fast unverändert. Die Bachelor-/Masterumstellung ist vollzogen, und die Diplomstudiengänge laufen langsam aus.

Studierende in den Studiengängen des FB VI Informatik und Medien im WS 2008/09



Datenquelle: Studienverwaltung TFH vom 4.11.2008

Im Studiengang Druck- und Medientechnik Bachelor nahm der Anteil der Frauen zu und liegt mit stets über 50% an der Spitze der Studiengänge des FB VI. Die Attraktivität dieses Studienganges für Frauen liegt zum großen Teil auch an dem Angebot von Fächern im künstlerischen und betriebswirtschaftlichen Bereich. Für den zugehörigen Master entwickeln sich die Frauenanteile daher ebenfalls erfreulich.

Im Studiengebiet Medieninformatik ist die Anzahl der weiblichen Studierenden nach der Bachelor-/Master-Umstellung zunächst stark zurückgegangen. Auch nach mehreren Semestern nähert sie sich nur sehr langsam dem ursprünglichen Niveau des Diplomstudienganges. Der Fachbereich VI hat deshalb beschlossen, bei Schülerinformationstreffen verstärkt Werbung für diese Studienrichtung zu machen.

Die Anzahl der weiblichen Studierenden im Studienangebot Medieninformatik online ist bereits konstant höher als in der Präsenzvariante und entspricht ungefähr dem Prozentsatz des alten Präsenz-Diplomangebotes.

Der Diplomstudiengang Medizinische Informatik wurde aufgrund der insgesamt sinkenden Studierendenzahlen komplett auf ein Blended-Learning Angebot mit geringen Präsenzzeiten und Masterabschluss umgestellt. Das Angebot wird seit WS 2008/09 im Auftrag des FB VI als kostenpflichtiges Weiterbildungsstudium für Mediziner im FSI weitergeführt.

Der Diplomstudiengang Technische Informatik entwickelte sich bei der Bachelor-/Master-Umstellung zu einem Bachelor Technische Informatik und einem Master Technische Informatik – Embedded Systems. Insgesamt ist in der Technischen Informatik die Anzahl weiblicher Studierender extrem niedrig. Aufgrund der strengen technischen Ausrichtung ist diese Studienrichtung offensichtlich weniger attraktiv für Frauen als Informatikangebote mit Medienbezug. Auch dieser Studiengang soll nun bei Schülerinformationsveranstaltungen verstärkt beworben werden.

2. Absolventinnen des FB VI

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Abschlussprüfungen semesterweise erhebt und feststellt.

Absolventinnen FB VI Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Druck- u. Medientechnik – Bachelor			-			-			-	6	4	66,7%
Druck- und Medientechnik	13	2	15,4%	20	9	45,0%	10	2	20,0%	16	7	43,8%
Druck- und Medientechnik Master			-			-	5	1	20,0%			-
Embedded Systems – Master			-	3	0	0,0%			-			-
Medieninformatik	48	9	18,8%	65	15	23,1%	47	17	36,2%	43	12	27,9%
Medieninformatik Bachelor			-			-			-	9	1	11,1%
Medieninformatik Master	5	2	40,0%	9	2	22,2%	6	1	16,7%	8	1	12,5%
Medizinische Informatik	5	0	0,0%	1	0	0,0%	1	1	100,0%			-
Medizinische Informatik Master			-			-	7	0	0,0%	1	0	0,0%
Online Medieninformatik Master			-			-	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Online-Medieninformatik Bachelor	4	0	0,0%	1	0	0,0%	3	0	0,0%	2	0	0,0%
Technische Informatik	17	2	11,8%	32	1	3,1%	16	0	0,0%	21	0	0,0%
Technische Informatik – Embedded Systems – Master			-			-	8	0	0,0%	5	1	20,0%
Summe/Durchschnitt:	92	15	16,3%	131	27	20,6%	104	22	21,2%	112	26	23,2%

Datenquelle: Studienverwaltung

Der durchschnittliche Frauenanteil bei den Absolventinnen im Fachbereich Informatik und Medien konnte sich in den letzten Semestern auf dem relativ hohen Niveau von über 20 % stabilisieren und liegt damit stets über dem durchschnittlichen Anteil der Studentinnen des gesamten Fachbereiches. Für weibliche Studierende scheint es hier offensichtlich keine größeren Schwierigkeiten zu geben, ihr Studium erfolgreich abzuschließen als für ihre Kommilitonen.

3. Professorinnen des FB VI

Professorinnen FB VI	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
ProfessorInnen gesamt	46	46	47	46	45
davon Frauen	9	9	10	10	10
davon Männer	37	37	37	36	35
Frauenanteil in Prozent	19,6,0%	19,6%	21,3%	21,7%	22,2%

Datenquelle: FB-Verwaltung. Kein Datenabgleich mit den Daten aus der Personalstelle

Der prozentuale Anteil der Professorinnen im Fachbereich VI blieb im Berichtszeitraum fast konstant. Zum WS 2006/07 wurde eine Professorin aus einem anderen Fachbereich in den Fachbereich Informatik und Medien versetzt. Seitdem verbesserte sich der Frauenanteil lediglich durch die vermehrten Pensionierungen von Männern.

4. Neuberufungen am FB VI

Neuberufungen FB VI	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09	gesamt im Berichtszeitraum
Neuberufungen gesamt	1	1	0	1	0	3
davon Frauen	1	0	0	0	0	1
davon Männer	0	1	0	1	0	2
Frauenanteil in Prozent	100,0%	0,0%	-	0,0%	-	33,3%

Datenquelle: FB-Verwaltung. Kein Datenabgleich mit den Daten aus der Personalstelle

Im Fachbereich Informatik und Medien wurden nur wenige Stellen ausgeschrieben. Es gab leider für diese wenigen offenen Stellen insgesamt auch nur wenig Bewerberinnen. Im nächsten Berichtszeitraum ist von einer größeren Anzahl von Neuberufungen auszugehen. Eine gezielte Verbreitung der neuen Ausschreibungen in Datenbanken für Wissenschaftlerinnen ist geplant.

5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung des FB VI

Der nachfolgenden Tabelle liegt die Personalstatistik des Fachbereichs zugrunde.

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung FB VI	2006	2007	2008
MTV gesamt	36	34	35
davon Frauen	8	8	8
davon Männer	28	26	27
Prozent Frauen	22,2%	23,5%	22,9%

Datenquelle: FB-Verwaltung. Kein Datenabgleich mit den Daten aus der Personalstelle

Im Bereich Technik und Verwaltung ist der Frauenanteil in den Jahren 2006 bis 2008 relativ stabil. Es gab kaum unbefristete offene Stellen, die neu zu besetzen waren.

6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB VI

Studentische Mitarbeiterinnen FB VI	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
Studentische MitarbeiterInnen gesamt	27	26	34	27	30
davon Frauen	12	11	7	11	10
davon Männer	15	15	27	16	20
Frauenanteil in Prozent	44,4%	42,3%	20,6%	40,7%	33,3%

Kein Datenabgleich mit den Daten aus der Personalstelle

Die Gesamtzahl der Studentischen Hilfskräfte im Fachbereich VI ist im Berichtszeitraum fast gleich geblieben und pendelt sich mit der Besetzung für neu geförderte Tutorien bei etwa 30 pro Semester ein. Die Anzahl der Frauen ist in dieser Gruppe im WS 2007/08 sehr niedrig gewesen, hat sich aber wieder gesteigert und ist immer noch wesentlich größer als der Frauenanteil bei den Studierenden. Der Grund für den Einbruch im WS 2007/08 konnte nicht nachvollzogen werden.

7. Lehrbeauftragte des FB VI

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind unter Verwendung der Kopfzahlen im jeweiligen Semester ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

Lehrbeauftragte FB VI	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
Lehrbeauftragte gesamt	62	60	63	52	53
davon Frauen	21	21	21	15	16
davon Männer	41	39	42	37	37
Frauenanteil in Prozent	33,9%	35,0%	33,3%	28,8%	30,2%

Kein Datenabgleich mit den Daten aus der Personalstelle

Die Gesamtanzahl von Lehrbeauftragten im Fachbereich Informatik und Medien ist gesunken. Einige Lehraufträge entfielen durch die Einstellung von Gastdozentinnen und Gastdozenten. Während die Anzahl der männlichen Lehrbeauftragten im Berichtszeitraum relativ stabil war, ist die Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten zunächst leicht angestiegen und dann wieder gefallen. Potenzielle weibliche Lehrbeauftragte werden weiterhin aktiv beworben.

8. Auszubildende des FB VI

Im Fachbereich VI gibt es keine Auszubildenden.

9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten

Im Berichtszeitraum wurden keine Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten oder Lernmodule mit speziellen Genderinhalten angeboten.

10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen des FB VI

Frauenförderplan: Gleich zu Beginn der Amtszeit des neuen Frauenbeauftragtenteams Anfang 2007 stand die Erarbeitung eines neuen Frauenförderplans für den Fachbereich an. Der Frauenförderplan wurde unter Moderation der Frauenbeauftragten von einer Frauenförderplangruppe (bestehend aus einer Studentin, zwei Lehrbeauftragten, einer Mitarbeiterin und zwei Professorinnen) konzipiert und redaktionell bearbeitet. Die Einreichung des Frauenförderplans in den Fachbereichsrat war erfolgreich – der Frauenförderplan wurde Mitte 2007 verabschiedet.

Zielvereinbarungen: In 2007 war ein zentraler Punkt der Zielvereinbarungen die Schaffung eines Mentoringprogramms für weibliche Studienanfängerinnen. Das Programm wurde in 2008 auf alle Neuimmatrikulierten ausgeweitet und um eine Semestersprecher/-innen-Komponente erweitert. Die Maßnahmen der Frauenförderung im Rahmen der Zielvereinbarungen sind zahlreich und vielfältig. Die Frauenbeauftragte beteiligt sich aktiv an der Formulierung der erreichten Ziele im entsprechenden Bericht des FB VI.

11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien am FB VI

Die Mittel für die Frauenförderung im Fachbereich VI wurden größtenteils zur Organisation und Durchführung von Weiterbildungsworkshops für die Frauen des Fachbereichs verwendet. Aufgrund der schwierigen Ausgestaltung der Genehmigungsprozedur mussten Gelder aus dem Jahr 2007 in das Jahr 2008 übernommen werden. In 2008 fanden deshalb zwei größere Veranstaltungen statt:

- Workshop „Arbeits- und Teamorganisation“ am 20., 21., 22. Februar 2008 für alle Mitarbeiterinnen des Fachbereichs VI
- Workshop „Konfliktmanagement“ am 10. und 13. November 2008 für Mitarbeiterinnen und weibliche Lehrende des Fachbereichs VI

Ferner wurde die Teilnahme einer Studentin an einem externen Workshop finanziell unterstützt und eine kleine Summe für Fachbücher ausgegeben.

12. Weitere Aktivitäten der nebenberuflichen Frauenbeauftragten am FB VI

Über die Regelbeteiligung der Frauenbeauftragten hinaus hat sich die nebenberufliche Frauenbeauftragte des Fachbereiches Informatik und Medien auch aktiv an hochschulweiten Aktivitäten beteiligt, um die Arbeitsbedingungen (nicht nur – aber vor allem auch – für Frauen) zu verbessern.

Hierzu zählt z. B. der freie Zugang zu tätigkeitsrelevanten Informationen. Der Webaufttritt der nebenberuflichen Frauenbeauftragten des FB VI wurde daher neu konzipiert, barrierefrei umgesetzt und wird seither im Rahmen der zur Verfügung stehenden zeitlichen Möglichkeiten gepflegt und aktualisiert. Als Ergebnis des Workshops „Arbeits- und Teamorganisation“ wurde von den Mitarbeiterinnen im Fachbereich VI festgestellt, dass mangelhafte Informationsflüsse innerhalb der Hochschule und auch Kommunikationshindernisse innerhalb des Fachbereichs dessen Arbeit maßgeblich behindern. Da auch der neue Frauenförderplan ausdrücklich die Bildung von Frauennetzwerken innerhalb des Fachbereichs vorsieht, beschlossen die Mitarbeiterinnen im Sinne der Verbesserung der Qualität des Services für Studierende und Lehrende und zur eigenen Vernetzung, ein Kommunikationsportal zu entwickeln. Das Portal befindet sich noch in der Konzeptionsphase. Ein regelmäßiger Informationsaustausch findet zur Zeit in Form eines kurzen monatlichen Frauen „Jour Fixe“ statt.

Die nebenberufliche Frauenbeauftragte hat sich im Berichtszeitraum an Gremienarbeiten und Förderaktivitäten der TFH beteiligt (z. B. Teilnahme an den beratenden Sitzungen des FSI zur Schaffung und Etablierung des Mitarbeiter(innen)weiterbildungsprogramms der Hochschule). Sie ist weiterhin – wie auch ihre Stellvertreterin – Mitautorin des Lernförderprogramms für Studierende des FB VI, das auf dem Mentoringprogramm für Studentinnen aus dem Frauenförderplan des FB VI aufbaut.

FB VII Elektrotechnik und Feinwerktechnik

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Christiane Mirow (Professorin)
 Stellvertreterin: Dr. Kira Kastell (Professorin)
 Homepage: www.beuth-hochschule.de/539/

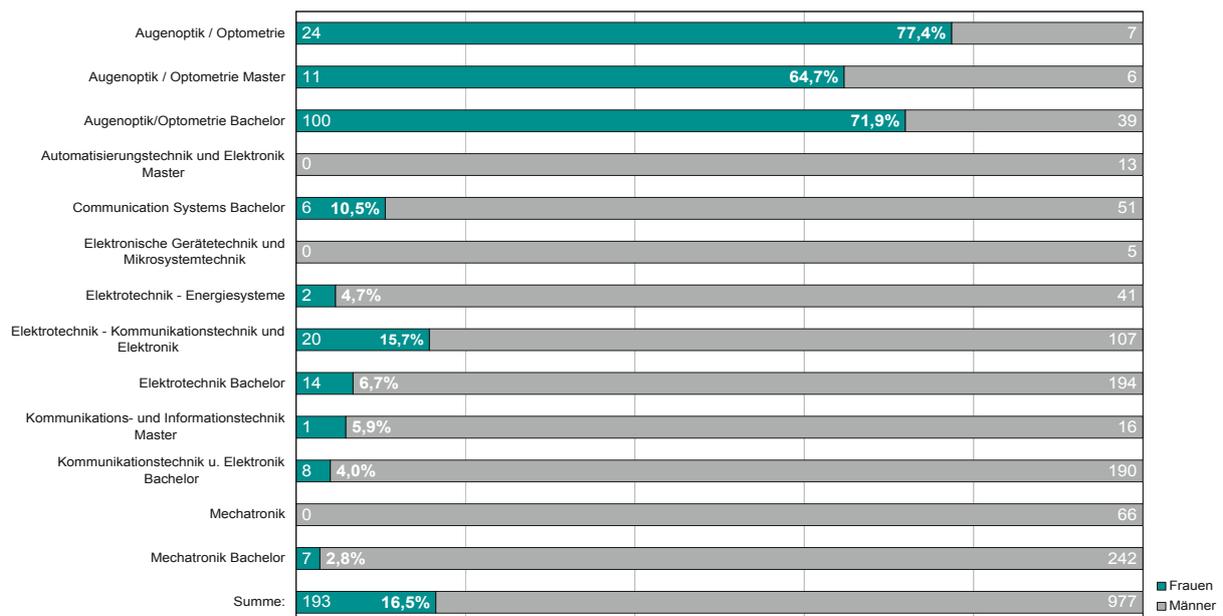
1. Studentinnen des FB VII

Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Zentralen Studienverwaltung, die jeweils zum 1. Nov. des Jahres festgestellt werden.

Studentinnen FB VII Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008			WS 2008/2009		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Augenoptik / Optometrie	113	76	67,3%	92	63	68,5%	68	47	69,1%	49	33	67,3%	31	24	77,4%
Augenoptik / Optometrie Master	11	9	81,8%	14	11	78,6%	9	6	66,7%	20	13	65,0%	17	11	64,7%
Augenoptik / Optometrie Bachelor	58	43	74,1%	67	51	76,1%	97	72	74,2%	94	70	74,5%	139	100	71,9%
Automatisierungstechnik und Elektronik Master	4	1	25,0%	25	1	4,0%	13	1	7,7%	21	0	0,0%	13	0	0,0%
Communication Systems Bachelor	50	3	6,0%	54	2	3,7%	68	4	5,9%	67	5	7,5%	57	6	10,5%
Elektronische Gerätetechnik und Mikrosystemtechnik	16	1	6,3%	13	0	0,0%	8	0	0,0%	6	0	0,0%	5	0	0,0%
Elektrotechnik – Energiesysteme	168	6	3,6%	131	6	4,6%	101	5	5,0%	72	3	4,2%	43	2	4,7%
Elektrotechnik – Kommunikationstechnik und Elektronik	323	39	12,1%	288	38	13,2%	219	31	14,2%	171	25	14,6%	127	20	15,7%
Elektrotechnik Bachelor	84	5	6,0%	118	6	5,1%	160	10	6,3%	188	13	6,9%	208	14	6,7%
Kommunikations- und Informationstechnik Master	22	2	9,1%	16	2	12,5%	31	4	12,9%	16	3	18,8%	17	1	5,9%
Kommunikationstechnik und Elektronik Bachelor	119	5	4,2%	138	9	6,5%	161	7	4,3%	171	6	3,5%	198	8	4,0%
Mechatronik	114	2	1,8%	103	2	1,9%	98	2	2,0%	88	1	1,1%	66	0	0,0%
Mechatronik Bachelor	105	2	1,9%	137	3	2,2%	182	2	1,1%	207	5	2,4%	249	7	2,8%
Nachrichtentechnik	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Summe/Durchschnitt:	1188	194	16,3%	1197	194	16,2%	1215	191	15,7%	1170	177	15,1%	1170	193	16,5%

Datenquelle: Studienverwaltung

Studierende in den Studiengängen des FB VII Elektrotechnik und Feinwerktechnik im WS 2008/09



Der Anteil der weiblichen Studierenden im Fachbereich ist annähernd gleich bleibend. Dabei haben die Studiengänge der Augenoptik/Optometrie mit durchschnittlich über 70% einen deutlich höheren Anteil weiblicher Studierender als die übrigen Studiengänge.

2. Absolventinnen des FB VII

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Abschlussprüfungen semesterweise erhebt und feststellt.

Absolventinnen FB VII Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Augenoptik / Optometrie	15	10	66,7%	17	8	47,1%	28	23	82,1%	15	8	53,3%
Augenoptik / Optometrie Master			-	2	2	100,0%			-			-
Automatisierungstechnik und Elektronik Master			-			-	2	1	50,0%			-
Communication Systems Bachelor	4	0	0,0%	11	0	0,0%	5	0	0,0%	3	0	0,0%
Elektrische Energietechnik			-			-			-			-
Elektronische Gerätetechnik und Mikrosystemtechnik	3	1	33,3%	1	0	0,0%			-	1	0	0,0%
Elektrotechnik – Energiesysteme	24	0	0,0%	18	1	5,6%	5	0	0,0%	17	0	0,0%
Elektrotechnik – Kommunikationstechnik und Elektronik	25	1	4,0%	22	6	27,3%	50	5	10,0%	23	3	13,0%
Kommunikations- und Informationstechnik Master			-			-			-	1	0	0,0%
Mechatronik	7	0	0,0%	1	0	0,0%	6	1	16,7%	7	1	14,3%
Mechatronik Bachelor			-			-			-			-
Nachrichtentechnik			-			-	1	0	0,0%			-
Summe/Durchschnitt:	78	12	15,4%	72	17	23,6%	97	30	30,9%	67	12	17,9%

Datenquelle: Studienverwaltung

Der Anteil der Absolventinnen lag im SoSe 07 und WS 07/08 etwas höher als im WS 06/07 und SoSe 08. Dabei deckten sich die Zahlen für das WS 06/07 und SoSe 08 annähernd mit den prozentualen Anteilen der weiblichen Studierenden.

3. Professorinnen des FB VII

Die Personalstruktur stellt sich bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden wie folgt dar:

Professorinnen FB VII	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
ProfessorInnen gesamt	35	33	33	37	36
davon Frauen	2	2	3	4	4
davon Männer	33	31	30	33	32
Frauenanteil in Prozent	5,7%	6,1%	9,1%	10,8%	11,1%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Anteil der Professorinnen konnte im Laufe der Berichtszeit erfreulicherweise nahezu verdoppelt werden.

4. Neuberufungen am FB VII

Neuberufungen FB VII	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09	gesamt im Berichtszeitraum
Neuberufungen gesamt	0	3	2	2	1	8
davon Frauen	0	0	1	1	0	2
davon Männer	0	3	1	1	1	6
Frauenanteil in Prozent	-	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	25,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Anteil der Professorinnen bei den Neuberufungen konnte im WS 07/08 und SoSe 08 erfreulicherweise auf 50% angehoben werden.

5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung des FB VII

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung FB VII	2006	2007	2008
MTV gesamt	29	24	24
davon Frauen	4	5	5
davon Männer	25	19	19
Prozent Frauen	13,8%	20,8%	20,8%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der prozentuale Anteil der Mitarbeiterinnen konnte in 2008 erfreulicherweise erhöht werden.

6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB VII

Studentische Mitarbeiterinnen FB VII	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
Studentische MitarbeiterInnen gesamt	1	8	0	10	2
davon Frauen	0	1	0	0	0
davon Männer	1	7	0	10	2
Frauenanteil in Prozent	0,0%	12,5%	-	0,0%	0,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Anteil der studentischen Mitarbeiterinnen ist nahezu unverändert sehr gering.

7. Lehrbeauftragte des FB VII

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind unter Verwendung der Kopfzahlen im jeweiligen Semester ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

Lehrbeauftragte FB VII	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
Lehrbeauftragte gesamt	60	61	69	57	55
davon Frauen	7	13	12	12	12
davon Männer	53	48	57	45	43
Frauenanteil in Prozent	11,7%	21,3%	17,4%	21,1%	21,8%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten ist seit WS 06/07 deutlich gestiegen.

8. Auszubildende des FB VII

keine

9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten

keine

10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen des FB VII

Der Anteil der Professorinnen konnte im Laufe der Berichtszeit erfreulicherweise nahezu verdoppelt werden. Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten ist seit WS 06/07 deutlich gestiegen.

11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien am FB VII

Die Mittel wurden für die frauenfördernde Umgestaltung von Laborübungen sowie für ein Seminar zur Gestaltung von Bachelor- und Masterarbeiten verwendet. Ein Projekt zur Vorbereitung des Schülerinnen-Schnupperstudiums ist noch in Bearbeitung.

12. Forschungsprojekt und weitere Aktivitäten der nebenberuflichen Frauenbeauftragten am FB VII

Es wurde regelmäßig ein Schülerinnen-Schnupperstudium angeboten.

Die interessierten weiblichen Studierenden werden per Email über aktuelle Themen informiert.

FB VIII Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Prof. Dr.-Ing. Eva-Maria Dombrowski (Professorin)
 Stellvertreterin: Bärbel Höning (Mitarbeiterin)
 Homepage: http://public.beuth-hochschule.de/FB_VIII/Frauen/

1. Studentinnen des FB VIII

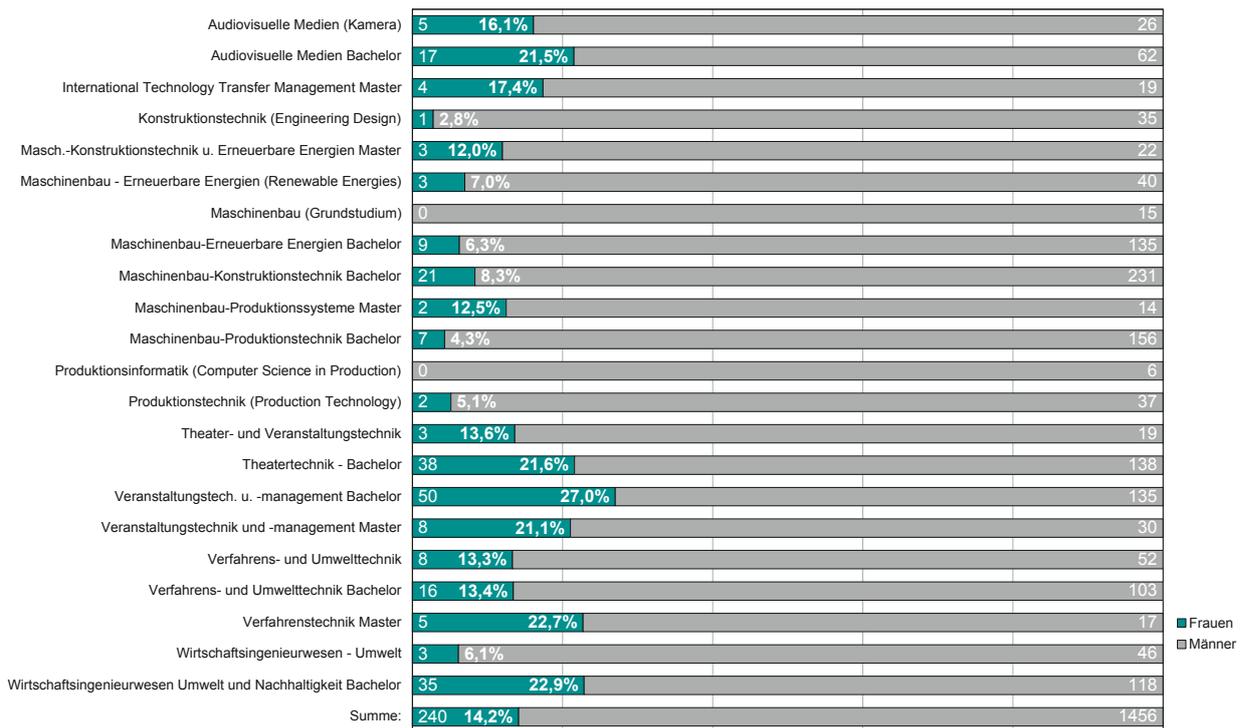
Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Zentralen Studienverwaltung, die jeweils zum 1. Nov. des Jahres festgestellt werden.

Studentinnen FB VIII Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008			WS 2008/2009		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Audiovisuelle Medien (Erweiterungsstudiengang)			-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Audiovisuelle Medien (Kamera)	67	13	19,4%	65	13	20,0%	52	10	19,2%	41	7	17,1%	31	5	16,1%
Audiovisuelle Medien Bachelor	40	8	20,0%	40	8	20,0%	59	13	22,0%	57	12	21,1%	79	17	21,5%
International Technology Transfer Management Master	27	5	18,5%	18	4	22,2%	34	7	20,6%	22	4	18,2%	23	4	17,4%
Konstruktionstechnik (Engineering Design)	73	3	4,1%	65	1	1,5%	64	2	3,1%	56	2	3,6%	36	1	2,8%
Masch.-Konstruktionstechnik u. Erneuerbare Energien Master	14	1	7,1%	7	0	0,0%	14	0	0,0%	22	3	13,6%	25	3	12,0%
Maschinenbau – Erneuerbare Energien (Renewable Energies)	39	1	2,6%	59	2	3,4%	50	3	6,0%	50	4	8,0%	43	3	7,0%
Maschinenbau (Grundstudium)	195	6	3,1%	117	5	4,3%	72	3	4,2%	43	2	4,7%	15	0	0,0%
Maschinenbau – Erneuerbare Energien Bachelor	51	3	5,9%	101	6	5,9%	99	5	5,1%	152	9	5,9%	144	9	6,3%
Maschinenbau – Konstruktionstechnik Bachelor	93	9	9,7%	130	10	7,7%	175	16	9,1%	219	19	8,7%	252	21	8,3%
Maschinenbau – Produktionssysteme Master	4	2	50,0%	14	4	28,6%	14	2	14,3%	14	1	7,1%	16	2	12,5%
Maschinenbau – Produktionstechnik Bachelor	86	4	4,7%	83	4	4,8%	122	5	4,1%	119	5	4,2%	163	7	4,3%
Produktionsinformatik (Computer Science in Production)	15	1	6,7%	12	0	0,0%	11	0	0,0%	9	0	0,0%	6	0	0,0%
Produktionstechnik (Production Technology)	69	2	2,9%	68	2	2,9%	55	2	3,6%	36	1	2,8%	39	2	5,1%
Theater- und Veranstaltungstechnik	115	17	14,8%	85	13	15,3%	66	9	13,6%	40	4	10,0%	22	3	13,6%
Theatertechnik – Bachelor	122	21	17,2%	125	23	18,4%	162	31	19,1%	147	29	19,7%	176	38	21,6%
Veranstaltungstechnik u. -management Bachelor	122	36	29,5%	150	40	26,7%	149	41	27,5%	195	54	27,7%	185	50	27,0%
Veranstaltungstechnik und -management Master	16	5	31,3%	39	8	20,5%	28	5	17,9%	47	11	23,4%	38	8	21,1%
Verfahrens- und Umwelttechnik	160	27	16,9%	134	19	14,2%	112	16	14,3%	89	15	16,9%	60	8	13,3%
Verfahrens- und Umwelttechnik Bachelor	53	3	5,7%	46	3	6,5%	85	10	11,8%	86	11	12,8%	119	16	13,4%
Verfahrenstechnik Master	6	1	16,7%	3	1	33,3%	17	5	29,4%	15	4	26,7%	22	5	22,7%
Wirtschaftsingenieurwesen – Umwelt	115	10	8,7%	102	10	9,8%	73	7	9,6%	66	5	7,6%	49	3	6,1%
Wirtschaftsingenieurwesen Umwelt und Nachhaltigkeit Bachelor	69	21	30,4%	68	22	32,4%	118	34	28,8%	109	29	26,6%	153	35	22,9%
Summe/Durchschnitt:	1551	199	12,8%	1531	198	12,9%	1631	226	13,9%	1634	231	14,1%	1696	240	14,2%

Datenquelle: Studienverwaltung

Der positive Trend der vergangenen Jahre setzt sich im Fachbereich VIII in den jeweiligen Studiengängen mit ansteigendem Frauenanteil weiter fort und erreicht im WS 2008/09 mit 14,2% den höchsten Stand seit 1998. Insgesamt ist der Frauenanteil aber immer noch weit unter dem hochschulweiten Frauenanteil von 27,8%. Die Anteile der weiblichen Studierenden in den Studiengängen Audiovisuelle Medien, Theatertechnik und Veranstaltungstechnik und –management sind auf überdurchschnittlich hohem Niveau. Es gibt jedoch Jahrgänge, in denen Studentinnen völlig fehlen oder einzeln sind.

Studierende in den Studiengängen des FB VIII Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik im WS 2008/09



Datenquelle: Studienverwaltung TFH vom 4.11.2008

Die Umstellung auf Bachelor und Master hatte bisher keinen negativen Effekt, im Gegenteil wird sogar eine Erhöhung der Anzahl der weiblichen Studierenden beim Übergang zum Master in der Verfahrens- und Umwelttechnik wie im Maschinenbau festgestellt.

Der FB VIII hat sich in seinem Frauenförderplan (FFP) von 2008 für die verstärkte Förderung der gleichberechtigten Teilnahme am Fachbereichsgeschehen ausgesprochen und will vermehrt Frauen für die Gremienarbeit (FBR, Berufungskommissionen, Beiräte) gewinnen. Ebenso soll Gender Mainstreaming stärker in den Unterricht einfließen, um eine integrative Darstellung von Frauen in der Technik und eine Stärkung des Selbstbewusstseins der Studentinnen zu erreichen.

2. Absolventinnen des FB VIII

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Abschlussprüfungen semesterweise erhebt und feststellt.

Absolventinnen FB VIII Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Audiovisuelle Medien (Kamera)	5	0	0,0%	9	3	33,3%	13	2	15,4%	7	1	14,3%
International Technology Transfer Management Master	5	2	40,0%	3	1	33,3%	11	1	9,1%	10	3	30,0%
Konstruktionstechnik (Engineering Design)	24	2	8,3%	17	0	0,0%	14	0	0,0%	14	1	7,1%
Masch.-Konstruktionstechnik und Erneuerbare Energien Master	3	1	33,3%	4	0	0,0%	1	0	0,0%	-	-	-
Maschinenbau – Erneuerbare Energien (Renewable Energies)	4	0	0,0%	7	0	0,0%	10	0	0,0%	4	0	0,0%
Maschinenbau – Produktionssysteme Master	-	-	-	1	0	0,0%	2	1	50,0%	4	0	0,0%
Produktionsinformatik (Computer Science in Production)	6	1	16,7%	3	0	0,0%	3	0	0,0%	1	0	0,0%
Produktionstechnik (Production Technology)	13	0	0,0%	23	0	0,0%	22	1	4,5%	11	0	0,0%

Absolventinnen FB VIII Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Theater- und Veranstaltungstechnik	31	6	19,4%	17	3	17,6%	23	6	26,1%	18	3	16,7%
Theatertechnik – Bachelor			-	2	0	0,0%	8	3	37,5%	4	0	0,0%
Veranstaltungstechnik u. -management Bachelor	11	1	9,1%	7	4	57,1%	11	2	18,2%	5	1	20,0%
Veranstaltungstechnik und -management Master	2	0	0,0%	4	1	25,0%	2	1	50,0%	6	2	33,3%
Verfahrens- und Umwelttechnik	14	6	42,9%	19	5	26,3%	22	1	4,5%	18	5	27,8%
Verfahrenstechnik Master	4	0	0,0%			-	2	0	0,0%			-
Wirtschaftsingenieurwesen – Umwelt	9	1	11,1%	23	3	13,0%	11	2	18,2%	6	2	33,3%
Summe/Durchschnitt:	131	20	15,3%	139	20	14,4%	155	20	12,9%	108	18	16,7%

Datenquelle: Studienverwaltung

Die Anteile der Absolventinnen in den jeweiligen Studiengängen sind in der Regel einige Prozentpunkte höher als der Studierendenprozentsatz, wenn eine Studiendauer von 9 Semestern berücksichtigt wird.

Die durchgeführten Veranstaltungen zum Berufseinstieg, Karriere und Familie für Studentinnen, z. B. in Form von Podiumsveranstaltungen und Hearings mit Absolventinnen des FBs waren hier sehr erfolgversprechend wirksam. Die Würdigung von Preisträgerinnen soll verstärkt für eine Erhöhung der Präsenz von Frauen veröffentlicht werden, von 70 Preisverleihungen im Berichtszeitraum gingen 15 Preise an Studentinnen bzw. Absolventinnen.

3. Professorinnen des FB VIII

Die Personalstruktur stellt sich bezogen auf die hauptamtlich Lehrenden wie folgt dar:

Professorinnen FB VIII	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
ProfessorInnen gesamt	38	37	37	39	39
davon Frauen	6	6	7	7	6
davon Männer	32	31	30	32	33
Frauenanteil in Prozent	15,8%	16,2%	18,9%	17,9%	15,4%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Frauenanteil unter den hauptamtlich Lehrenden ist verhältnismäßig hoch, er wird bestimmt durch die weiblichen Neuberufungen konnte aber nicht auf dem bisher höchsten Anteil von 18,9% gehalten werden.

4. Neuberufungen am FB VIII

Neuberufungen FB VIII	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09	gesamt im Berichtszeitraum
Neuberufungen gesamt	4	1	1	1	2	9
davon Frauen	1					1
davon Männer	3	1	1	1	2	8
Frauenanteil in Prozent	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Auf die zu besetzenden Professuren in den Bereichen Maschinenelemente, Maschinenbaukonstruktion und Anlagenbau bewerben sich Frauen in sehr geringem Maße bis gar nicht, daher konnte der Anteil neuberufener Professorinnen in den vergangenen Semestern nicht erhöht werden. Zudem werden an die wenigen Bewerberinnen erhöhte Anforderungen beim Nachweis einer praxisnahen Industrietätigkeit gestellt.

Erstmalig wurde 2007 eine Honorarprofessur für Fernsehgeschichte an eine Frau vergeben, ebenfalls erstmalig im WS 2007/08 erfolgte die Vergabe einer Gastprofessur für Konstruktion und Technische Mechanik an eine Frau.

Der Fachbereich hat inzwischen mehrfach Gastdozenturen über das Hypatia Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für den Bereich Maschinenbau Konstruktion und Technische Mechanik sowie in Veranstaltungstechnik und -management besetzen können, um die Anzahl der Bewerberinnen in Berufungsverfahren zu erhöhen. Auch bei den Forschungsassistenzen konnte im SoSe 2007 und im WS 2007/08 der Anteil der Frauen auf ein Drittel erhöht werden.

5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung des FB VIII

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung FB VIII	2006	2007	2008
MTV gesamt	40	37	39
davon Frauen	12	12	14
davon Männer	28	25	25
Prozent Frauen	30,0%	32,4%	33,3%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung FB VIII 2008	BAT III	BAT IVa	BAT IVb	BAT Va	BAT Vb	BAT Vc	BAT Vlb	BAT VII	A7
MTV gesamt je Gehaltsstufe	3	10	11	1	7	2	1	3	1
davon Frauen	0	2	4	0	3	0	1	3	1
davon Männer	3	8	7	1	4	2	0	0	0
Prozent Frauen	0,0%	20,0%	36,4%	0,0%	42,9%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV) ist relativ konstant, er beträgt im Sekretariat 100%, ist aber auch bei den Labormitarbeiterinnen noch relativ hoch. Für das Jahr 2008 sind die vergütungsbezogenen Stellenbesetzungen dargestellt, danach besetzen die 14 Mitarbeiterinnen überproportional die unteren Gehaltsstufen. Die weiblichen Angestellten sind zu 50% in Teilzeit beschäftigt, der Anteil bei den männlichen Angestellten in Teilzeit beträgt dagegen nur 16%.

6. Studentische Mitarbeiterinnen des FB VIII

Studentische Mitarbeiterinnen FB VIII	2006	2007	2008
Studentische MitarbeiterInnen gesamt	24	18	37
davon Frauen	6	2	6
davon Männer	18	16	31
Frauenanteil in Prozent	25,0%	11,1%	16,2%

Datenquelle: FB-Verwaltung

2006 stieg erstmalig der Frauenanteil bei der studentischen Mitarbeit über den durchschnittlichen Frauenanteil im FB, die Zielquote des FFP wurde damit übertroffen, konnte aber in den folgenden Jahren nicht gehalten werden.

7. Lehrbeauftragte des FB VIII

Die Frauenanteile bei den Lehrbeauftragten sind unter Verwendung der Kopffzahlen im jeweiligen Semester ermittelt und stellen sich danach wie folgt dar:

Lehrbeauftragte FB VIII	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09
Lehrbeauftragte gesamt	61	60	64	63	55
davon Frauen	2	3	3	5	5
davon Männer	59	57	61	58	50
Frauenanteil in Prozent	3,3%	5,0%	4,7%	7,9%	9,1%

Datenquelle: FB-Verwaltung

Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten konnte von einem Tiefstand von 3,3% im WS 2006/07 langsam wieder auf 9,1% gesteigert werden. Das Ziel des FFP, nachdem der Prozentsatz mindestens dem Anteil der Absolventinnen entsprechen soll, konnte aber noch nicht erzielt werden.

Darüber hinaus gibt es 4 männliche „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“, die in der Vergütungsgruppe BAT IIa/III geführt werden.

8. Auszubildende des FB VIII

keine

9. Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten

Lehrveranstaltungen mit geschlechterbezogenen Inhalten bzw. Lehrmodule mit Genderinhalten wären wünschenswert, werden aber noch nicht angeboten. Im Rahmen der Arbeit der nebenberuflichen Frauenbeauftragten wurden erstmalig in 2008 einzelne Veranstaltungen mit Genderinhalten in Audiovisuelle Medien, Theater- und Veranstaltungstechnik bzw. Veranstaltungsmanagement unterstützt oder durch die Hypatia Gastdozentinnen initiiert.

10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen am FB VIII

Der Frauenförderplan des FB VIII ist mit Beschluss des AS vom 17. Juli 2008 in Kraft getreten. Der Fachbereich legt unter Mitwirkung der nebenberuflichen Frauenbeauftragten am Ende jedes Wintersemesters Statistiken vor, die den Vorgaben der Frauenförderrichtlinien der TFH entsprechen. Zwei Jahre nach dem Inkrafttreten des Frauenförderplans legt der Fachbereich einen Bericht über dessen Umsetzung und Einhaltung vor. Er erarbeitet Vorschläge für die Fortschreibung und Anpassung des Frauenförderplans an die aktuelle Entwicklung im Fachbereich und an der gesamten TFH.

11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien am FB VIII

Allgemeine Angebote für die Frauen des gesamten FBs zu technisch orientierten Veranstaltungen werden regelmäßig angeboten, im Semester bis zu 7 bedarfsorientierte Angebote zur Vertiefung der PC-Kenntnisse und zur Einführung neuer Programme. In jedem Semester findet eine Betriebsbesichtigung orientiert an den Studiengängen statt. Semesterweise wird zum Kennenlernen, zum Austausch zwischen Lehrenden, Mitarbeiterinnen und Studierenden sowie für die Konzeption eines angepassten Weiterbildungsangebotes ein sogenanntes „Frauenfrühstück“ abgehalten, bei dem sowohl Studentinnen und Dozentinnen des FBs als auch Ehemalige sowie externe Personen themenspezifisch eingeladen werden. Spezielle Angebote und Workshops zum Berufseinstieg, zur Arbeitsorganisation, zu berufsorientierten neuen Programmen bis hin zu Mediationsangeboten finden regelmäßig statt, beziehungsweise werden nach der Bedarfsermittlung erstmalig durchgeführt. Diverse Werkverträge zur Pflege und Neukonzeption der Frauen-Internetseiten, Erstellung einer Absolventinnen-Mailingliste, und zur Vorbereitung von Veranstaltungen mit Absolventinnen werden vorzugsweise an Studentinnen des Fachbereichs vergeben.

12. Forschungsprojekt und weitere Aktivitäten der nebenberuflichen Frauenbeauftragten am FB VIII

Erstmalig wurde für 2009 im Fachbereich einer Forschungsfreistellung mit Genderbezug zugestimmt.

Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski leitet im Projektverbund Chancengleichheit (PCF) das Hypatia-Projekt und die FrauenFörderKommission. Sie wirkte an der Weiterentwicklung des PCF zum Gender- und Technik-Zentrum mit und ist gemeinsam mit Prof. Dr. Antje Ducki seit März 2009 Leiterin des Zentrums.

FSI Fernstudieninstitut

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Dr. Sandra Bräutigam (Studienkoordinatorin)
 Stellvertreterin: Jutta Werner (Mitarbeiterin)
 Homepage: www.beuth-hochschule.de/fsi

1. Studentinnen in Master-Fernstudiengängen (Zusammenarbeit vom FSI mit verschiedenen FBs)

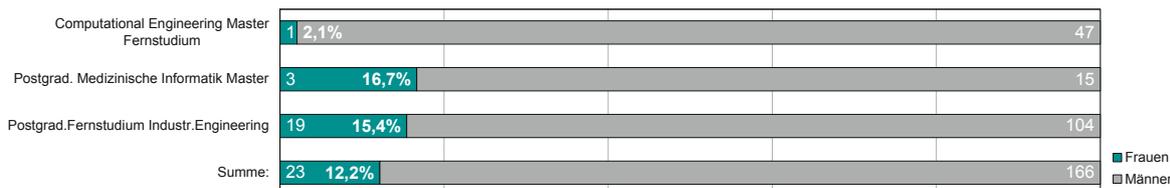
Die Studierendenstatistik beruht auf den Zahlen der Zentralen Studienverwaltung, die jeweils zum 1. Nov. des Jahres festgestellt werden.

Studentinnen FSI Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008			WS 2008/2009		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Computational Engineering Master Fernstudium			-			-			-			-	48	1	2,1%
Postgrad. Medizinische Informatik Master			-			-			-			-	18	3	16,7%
Postgrad. Fernstudium Industr. Engineering	118	11	9,3%	106	12	11,3%	111	15	13,5%	113	18	15,9%	123	19	15,4%
Summe/Durchschnitt:	118	11	9,3%	106	12	11,3%	111	15	13,5%	113	18	15,9%	189	23	12,2%

Datenquelle: Studienverwaltung

Sowohl die Gesamtstudierendenzahl im Fernstudium ist angestiegen als auch der Anteil der Studentinnen. Der größte Teil der Angebote des Fernstudieninstituts sind allerdings Zertifikatskurse, die vom Imma-Amt in der Statistik nicht erfasst werden.

Studierende in den Studiengängen des Fernstudieninstituts (FSI) im WS 2008/09



Datenquelle: Studienverwaltung TFH vom 4.11.2008

2. Absolventinnen in Master-Fernstudiengängen (Zusammenarbeit vom FSI mit verschiedenen FBs)

Die AbsolventInnenzahlen beruhen auf den Angaben der Zentralen Studienverwaltung, die die Abschlussprüfungen semesterweise erhebt und feststellt.

Absolventinnen FSI Studiengang	WS 2006/2007			SoSe 2007			WS 2007/2008			SoSe 2008		
	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w	alle	w	% w
Postgrad. Fernstudium Industr. Engineering	16	2	12,5%	14	0	0,0%	10	1	10,0%	11	1	9,1%
Summe/Durchschnitt:	16	2	12,5%	14	0	0,0%	10	1	10,0%	11	1	9,1%

Datenquelle: Studienverwaltung

Keine wesentliche Veränderung.

5. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung des FSI

Dezember 2008 = 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am FSI, davon 10 Frauen und 2 Männer

10. Frauenförderplan und Zielvereinbarungen am FSI

Ziel des Fernstudieninstituts ist es, die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, Soft Skills und aktuellem Wissen parallel zu weiter bestehenden beruflichen und familiären Verpflichtungen zu ermöglichen. Diese Flexibilität der Weiterbildung soll besonders auch Frauen in den unterschiedlichen Phasen von Berufstätigkeit und Familiengestaltung ansprechen.

11. Mittelverwendung aus dem Titel 541 10 gem. § 17 (2) Frauenförderrichtlinien am FSI

Fortbildungsveranstaltung und Workshop zum neuen AGG.

ZV/CB Zentrale Verwaltung und Campusbibliothek

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Gabriele Helbig (Angestellte)
 Stellvertreterin seit Mai 2008: Annette Jander (Angestellte)
 Homepage: www.beuth-hochschule.de/de/people/detail/394/

Die Anzahl an Frauen im Bereich der allgemeinen Verwaltung und Bibliothek ist in absoluten Zahlen sehr hoch (siehe Tabelle). Allerdings hat sich in Bezug auf die Struktur der Gehaltsgruppen, in denen die Frauen beschäftigt sind, wenig verändert: Es sind nach wie vor die gering dotierten Gehaltsgruppen, die von und mit weiblichen Beschäftigten besetzt werden. Allerdings sind in zwei leitenden Funktionen Frauen eingestellt bzw. neu eingruppiert worden.

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ZV/CB	2006	2007	2008
MTV gesamt	117	122	129
davon Frauen	69	76	80
davon Männer	48	46	49
Prozent Frauen	59,0%	62,3%	62,0%

Datenquelle: Personalstelle

Im Rahmen der Beschäftigung von studentischen Hilfskräften in Bibliothek und allgemeiner Verwaltung gibt es einen höheren Anteil Frauen, als nach dem Prozentsatz aller Studierenden zu erwarten wäre.

Studentische Mitarbeiterinnen ZV/CB	2008
Studentische MitarbeiterInnen gesamt	43
davon Frauen	21
davon Männer	22
Frauenanteil in Prozent	48,8%

Datenquelle: Personalstelle

Die nebenberufliche Frauenbeauftragte der ZV und Campusbibliothek verfügt über keine Mittel, die zu verteilen oder über die zu berichten wären.

ZEH Zentraleinrichtung Hochschulsport .

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Cindy Bober (Studentin)
 Homepage: www.beuth-hochschule.de/people/detail/928

Mitarbeiterinnen in der Zentraleinrichtung Hochschulsport (ZEH)

Personelle Situation:

Zum Sommersemester 07 hat die nebenberufliche Frauenbeauftragte, Christina Hadler die ZEH verlassen. Ab dem Wintersemester 07/08 verstärkte eine studentische Hilfskraft (Luisa Stieler) und eine neue Frauenbeauftragte (Cindy Bober) die ZEH. Weiterhin wurden Ausschreibungen vorgenommen, um die Stelle von Frau Hadler wieder neu zu besetzen. Zum Ende des Sommersemesters 08 wurde Frau Kirsten Engelhardt neu eingestellt.

Zur Zeit gibt es neben der nebenberuflichen Frauenbeauftragten eine feste Mitarbeiterin (Kirsten Engelhardt) und eine studentische Hilfskraft (Luisa Stieler). Damit beträgt der durchschnittliche MitarbeiterInnen-Anteil von Frauen 50%.

Im Bereich der nebenberuflich tätigen ÜbungsleiterInnen gab es im SoSe 2008 eine Gesamtzahl von 56 Kursen, davon 19 von Frauen geleitete. Im Wintersemester 08/09 gab es genauso viele Frauen als Kursleiterinnen wie im Sommersemester 08, wobei die Gesamtanzahl der Kurse hier bei 49 lag.

Die Kursbereiche Tanz, Gymnastik und Gesundheitssport werden überwiegend von Frauen gestaltet. Der Frauenanteil liegt in diesen Kursen bei 98%.

Selbst bei nicht frauenspezifischen Kursen wie Kampfsportkursen liegt der durchschnittliche Anteil der Frauen bei ca 30%. Zum Sommersemester 09 wird der Kurs „Selbstverteidigung für Frauen“ wieder aktiviert und ein weiterer Frauenfußballkurs eingerichtet.

Maßnahmen, Mittelverwendung etc.

Der frauenspezifische Kurs „Frauenfußball“ wird finanziell vom Frauen-Plenum unterstützt.

Im Zuge der Ernennung zur familienfreundlichen Hochschule entstand die Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten, Frau Wüst, spezifische Eltern-Kind-Kurse anzubieten.

Dieses Sommersemester ist ein Eltern-Kind-Kurs schon gestartet. Dafür wurden Mittel aus den Frauenfördergeldern beantragt.

Auch ist die TFH-Kita in den Sporträumen der ZEH mit einer Spiel- und Turnstunde vertreten; es ist geplant, die benötigten Spielgeräte auch mit Mitteln des Studierendenausschuss (AStA) und aus Frauenfördergeldern zu finanzieren.

HRZ Hochschulrechenzentrum

Nebenberufliche Frauenbeauftragte: Dipl.-Met. Annemarie Klinder (Mitarbeiterin)
 Homepage: www.beuth-hochschule.de/people/detail/461/

Der zu betrachtende Zeitraum, die Jahre 2007 und 2008, ist im HRZ insgesamt geprägt durch große personelle Kontinuität mit immer wieder modifizierten und neu hinzukommenden Aufgaben nach dem jeweils aktuellen Stand der Technik.

Vorgestellt wird im Folgenden beispielhaft für die Arbeit der Frauenbeauftragten in einer Kurzfassung das Projekt:

Umfrage unter Studentinnen zur internen Evaluation des Hochschulrechenzentrums im WS 2007/2008

Nachdem in den Vorjahren durch die Verwaltung mittels Fragebogen eine Umfrage unter den Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zur Evaluation des Hochschulrechenzentrums durchgeführt worden ist, erstellt das HRZ auf Initiative seiner nebenberuflichen Frauenbeauftragten im Wintersemester 2007/2008 eine eigene Umfrage unter Studentinnen.

1. Sinn und Zweck

Das Hochschulrechenzentrum wendet sich mit dieser Umfrage an die Studentinnen zur Artikulation ihrer Wünsche, Anregungen und ihrer Kritik. Die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig und anonym. Ziel ist es, die Erfahrungen von Studentinnen mit dem HRZ zu nutzen und ihre Wünsche an das HRZ zu sammeln, um eine bedarfsgerechte Verbesserung des Services für alle Nutzergruppen zu erarbeiten.

2. Konzeption

Das Projekt besteht aus drei voneinander unabhängigen Umfragen bzw. Befragungen.

Erstens werden von zwei weiblichen studentischen Hilfskräften gegen Ende der Vorlesungszeit des Wintersemesters 2007/2008 stichprobenartig Interviews mit Studentinnen geführt, vorzugsweise in der Mensa während der Mittagszeit. Die Interviewpartnerinnen werden nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Studentinnen als Interviewerinnen sollen helfen, mögliche Hemmungen, abwehrende Haltungen und allgemeine Ressentiments gegenüber Umfragen zu verringern oder zu vermeiden. Die Befragten werden daher auch wie unter Studierenden üblich geduzt.

Zweitens wird eine zentrale Online-Umfrage erstellt mit annähernd denselben Fragen wie bei den Stichprobeninterviews. Mit einer Rundmail an die studentischen HRZ-Standardaccounts wird versucht, alle Studentinnen auf die Umfrage aufmerksam zu machen und sie um Beteiligung zu bitten. Zweck dieser parallelen Umfragen ist es, bei der Auswertung beide Umfragen zu vergleichen, um feststellen zu können, wie repräsentativ die Online-Umfrage mit der größeren Datenmenge sein wird. Grundsätzlich wird für die Online-Umfrage zunächst angenommen, dass diese weniger repräsentativ als die Stichprobeninterviews ist. Da nicht alle Studentinnen u.a. ihren HRZ-Emailaccount nutzen, könnte man von der Annahme und der Vermutung ausgehen, dass die Nutzerinnen die aktiveren Studentinnen sind. Außerdem stellt sich die Frage, ob an Umfragen eher die vielseitig interessierten und sozialkompetenten Menschen teilnehmen, die die Hoffnung haben oder der Überzeugung sind, durch ihre Teilnahme aktiv etwas gestalten und verändern zu können, und andererseits die Menschen, die sich über diverse Dinge ärgern und die nun die Gelegenheit ergreifen, ihren Frust und ihre Kritik loszuwerden.

Der dritte und kleinste Bereich der Umfrage ist schließlich die persönliche Befragung der beiden studentischen Interviewerinnen nach ihren Eindrücken, ihren persönlichen Erfahrungen und nach ihren Verbesserungsvorschlägen.

3. Fragebögen

Die Fragebögen bestehen hauptsächlich aus zwei unterschiedlichen Teilen. Der erste Teil A stellt Fragen zum Service des Hochschulrechenzentrums.

- Frage 1 Weißt Du, dass es an der TFH Berlin eine Zentraleinrichtung Hochschulrechenzentrum gibt?
JA (weiter mit Frage 2), NEIN (weiter mit Frage 9)
- Frage 2 Weißt Du, wo die Räumlichkeiten des Hochschulrechenzentrums sind?
JA (weiter mit Frage 3), NEIN (weiter mit Frage 4)
- Frage 3 Wo sind diese Räumlichkeiten?
- Frage 4 Welche Serviceleistungen bietet das Hochschulrechenzentrum für Studierende an?
UNBEKANNT (weiter mit Frage 9), Bekannt sind:
- Frage 5 Hast Du selbst bereits einmal Serviceleistungen des Hochschulrechenzentrums in Anspruch genommen?
JA (weiter mit Frage 6) NEIN (weiter mit Frage 9)
- Frage 6 Welche Serviceleistungen des Hochschulrechenzentrums hast Du in Anspruch genommen?
.....
- Frage 7 Wie zufrieden warst Du mit der Bearbeitung Deines Anliegens?
- Frage 8 Falls Du persönlichen Kontakt mit einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin des Hochschulrechenzentrums hattest: Wie beurteilst Du das Verhalten des Personals und wie kompetent und sachkundig erschien das Personal?
- Frage 9 Das Hochschulrechenzentrum hat eine zentrale Telefonrufnummer (4504-7777), eine zentrale Service-Emailadresse (hrz@tfh-berlin.de) und einen zentralen Service-Point (Haus Bauwesen, Raum 225/225a), geöffnet montags bis donnerstags jeweils 11-13 Uhr. Erscheint Dir dies ausreichend? JA, NEIN
- Frage 10: Welche Serviceleistungen sollte das Hochschulrechenzentrum für Studierende ergänzend anbieten und wie sollte der Servicebereich ausgebaut werden?

Der zweite Teil B stellt Fragen zur befragten Person und zu Frauenbeauftragten.

- Frage 11 Findest Du Umfragen grundsätzlich sinnvoll oder weniger sinnvoll?
- Frage 12 Wie lange studierst Du schon an der TFH Berlin?
- Frage 13 In welchem Fachbereich studierst Du?
- Frage 14 Was studierst Du?
- Frage 15 Wie zufrieden bist Du mit dem Studium an der TFH Berlin? Sind Deine Erwartungen an die Hochschule insgesamt erfüllt worden?
- Frage 16 Weißt Du, dass jeder Fachbereich eine eigene, nebenberufliche Frauenbeauftragte hat und falls ja, kennst Du ihren Namen oder kennst Du sie persönlich?
- Frage 17 Welches sind nach Deiner Auffassung typische Probleme, mit denen Studentinnen sich an Frauenbeauftragte wenden könnten?
- Frage 18 Könntest Du Dir vorstellen, dass Du Dich selbst mit bestimmten Problemen an die zentrale oder an eine nebenberufliche Frauenbeauftragte wenden würdest?

4. Daten und Fakten zur Teilnahme

- 37 Stichprobeninterviews werden im Februar 2008 geführt.
- Im Wintersemester 2007/2008 gibt es an der TFH Berlin 2442 Studentinnen mit einem HRZ-Standardaccount und somit einem Email-Konto an der TFH Berlin. Von Mitte Februar bis Ende März 2008 lesen von diesen (nur) 108 Studentinnen die Emails ihres TFH-Accounts. Weitere 339 Studentinnen haben eine Weiterleitung der Emails aus ihrem TFH-Account zu einer externen Emailadresse. Unter der Annahme, dass auch diese Studentinnen während der Zeit der Umfrage ihre Emails lesen, so können maximal 447 Studentinnen die Info-Email zur Online-Umfrage lesen. An der Online-Umfrage beteiligen sich insgesamt 84 Studentinnen, also ca. 19 % der tatsächlich angesprochenen Studentinnen.

5. Auswertung der Stichprobeninterviews

Zu Teil A: Etwa 2/3 der interviewten Studentinnen kennen das HRZ, wissen ungefähr, wo sich die Räumlichkeiten des HRZ befinden, nutzen einen Teil des Angebots und der Serviceleistungen und finden das Angebot sinnvoll. Das Verhalten der HRZ-Mitarbeiter wird sehr unterschiedlich beurteilt, von „perfekt“, „war alles super“, „nett, freundlich, hilfsbereit“ über „zufrieden“, „ok“ bis zu „sehr unfreundlich“, „nicht kompetent/sachkundig: man wird hin und her geschickt“. Dieser Bereich müsste möglicherweise weitergehend analysiert werden?

Zu Teil B: Befragt werden Studentinnen aus allen Fachbereichen in 15 Studiengängen und breit gestreuter Studienzeiten zwischen dem 1. und dem 14. Semester, die zum größten Teil recht zufrieden mit ihrem Studium an der TFH Berlin sind. Fast alle Studentinnen kennen „ihre“ nebenberufliche Frauenbeauftragte, wissen von typischen Problemen wie Diskriminierung und sexueller Belästigung und sind eher unsicher, ob und wann sie selbst persönlich Hilfe von Frauenbeauftragte suchen würden.

6. Auswertung der Online-Umfrage

Zu Teil A: Die Online-Umfrage bestätigt in vielen Teilen die Ergebnisse der Stichprobeninterviews. Einige Fragen werden zwar nicht von allen befragten Studentinnen beantwortet, doch die gegebenen Antworten sind häufig sehr ausführlich und überlegt. Die antwortenden Studentinnen formulieren sorgfältig und zeitintensiv. Bei der Frage „Wie zufrieden waren Sie mit der Bearbeitung Ihres Anliegens?“ werden folgendermaßen Schulnoten verteilt: 13,1% geben sehr gut, 26,2 % gut, 6,0 % befriedigend, 2,4 % ausreichend, niemand vergibt mangelhaft oder ungenügend. Auch die verbale Beurteilung fällt deutlich besser aus als in den Stichprobeninterviews, ohne dass es dafür eine offensichtliche Erklärung gibt. Sowohl in den Stichprobeninterviews als auch bei Online-Umfrage wird fast immer eine mangelnde Transparenz sowie ein Informationsdefizit beklagt, wobei die gesuchten Informationen in der Regel online verfügbar sind, in der Datenflut wahrscheinlich nicht gefunden oder übersehen werden.

Zu Teil B: Die Antworten der Studentinnen bei den Fragen zu Studium und eigener Situation sind zum Teil lang und sehr persönlich, was vielleicht auf einen Mangel an Feedback-Möglichkeiten für die Studierenden hindeutet. Zu den Aufgaben der Frauenbeauftragten wird hier beispielhaft eine Antwort zitiert: „Eine Frauenbeauftragte sollte sich dafür einsetzen, dass die Chancengleichheit für Frauen an der TFH erreicht wird, das betrifft alle Statusgruppen, außerdem soll sie Frauen bei bestimmten Problemen beraten können, typische Fragen/Probleme haben sicherlich Studentinnen, die Mütter sind, oder Studentinnen, die in männerdominierten Studiengängen studieren.“

7. Interviewerfahrungen zweier Studentinnen

Die beiden Studentinnen, die die Stichprobeninterviews durchführen, haben den Eindruck, dass der Zeitraum, in dem die Interviews durchgeführt werden, ungünstig liegt, da zum Ende des Semesters alle Studierenden im Klausurvorbereitungsstress stecken. Nur etwa 25 % der von ihnen angesprochenen Studentinnen ist zu einem Interview bereit. Diese sind dann jedoch sehr interessiert und bemühen sich um sachliche, ehrliche und offene Antworten.

Die Tätigkeit als Interviewerin empfinden beide Studentinnen als lehrreich und persönlich bereichernd für sich selbst.

8. Fazit

Das Hochschulrechenzentrum als eine der Zentraleinrichtungen ist den Studierenden der Hochschule bekannt, jedoch ist es bei der Vielzahl der Aufgaben und der Informationsmenge an einer Hochschule schwierig, wichtige Inhalte für alle Nutzergruppen geeignet zu präsentieren.

Die Studentinnen scheinen sich bewusst zu sein, dass sie an einer Hochschule studieren, die mit der Technik immer noch einer Männerdomäne ist, dass sie hier jedoch bewusst ihre Chancen suchen und wahrnehmen und die Frauenbeauftragte als ihre Vertreterinnen dafür stehen sehen.

Teil D Projekte zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen

13. Das Berliner Chancengleichheitsprogramm zur Förderung für Frauen in Forschung und Lehre (2007 bis 2009)

Wissenschaftlerinnen sind in Forschung und Lehre nach wie vor unterrepräsentiert. Die hervorragenden beruflichen Qualifikationen von Frauen nicht zu nutzen, heißt, auf Intelligenzpotenziale und kreative Problemlösungen zu verzichten. In den gegenwärtigen Hochschulreformprozessen geht es um Profilierung, Qualitätsentwicklung, internationale Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit. Chancengleichheit für Frauen trägt zur Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule bei.

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre finanziert die Weiterführung der Begabtenförderung durch das Hypatia Programm und die genderkompetente Strukturentwicklung der Hochschule. Schwerpunkte sind die individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen und gleichzeitig die nachhaltige gendersensible Veränderung der technischen Fachkulturen.

Kriterien des Berliner Chancengleichheitsprogramms sind

- 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

Die TFH konzentriert sich auf die Förderschwerpunkte „Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen“ sowie „Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre“.

Insgesamt standen der TFH für das Chancengleichheitsprogramm 109.635 € Fördermittel für das Jahr 2007 und 188.590 € für das Jahr 2008 Verfügung. Die Weiterführung des Programms ist bis 2011 gesichert. Eine Verlängerung ist geplant.

Alle Förderschwerpunkte des Berliner Programms wurden erfolgreich umgesetzt. Die bisher erzielten Ergebnisse der einzelnen Projekte lassen eine nachhaltige Wirkung der Fördermittel erwarten. Im Ergebnis konnte so ein nachhaltiger Beitrag zur effektiven Stärkung der Chancengleichheit für Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften an der Technischen Fachhochschule geleistet werden.

13.1. Der Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) 2001 bis 2009

Verantwortlich: Vizepräsidentin Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui
 Koordination: Dipl.-Ing. Dipl.-Soz. Arb. (FH) Heidemarie Wüst



Zur Umsetzung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre wurden die Einzelprojekte der TFH Berlin im Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) von der zentralen Frauenbeauftragten koordiniert und vernetzt. Diese Arbeit in einem wissenschaftlichen Team hat durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit und die Transparenz in der Mittelverwendung nicht nur für eine kreative Arbeitsatmosphäre gesorgt, sondern führte auch zu Synergieeffekten bei der Profilierung der Hochschule.

Die Maßnahmen wurden im Förderzeitraum unter Berücksichtigung der Genderthematik und der Einbringung strukturinnovativer Elemente ständig weiter entwickelt. Durch die Einbeziehung von Kompetenzen der gesamten Hochschule konnten die vielfältigen Projekte auf eine breite Basis gestellt und die Akzeptanz der Frauenförderung an der TFH Berlin deutlich verbessert werden.

Folgende strukturelle Veränderungen konnten initiiert werden:

- Die fachspezifischen Gender/Innovationsprojekte haben zu einem Diskussions- und Verankerungsprozess über Genderkompetenz in der Lehre geführt.
- Der Anteil weiblicher Vorbilder und Ansprechpartnerinnen in Forschung und Lehre konnte in nahezu allen naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen deutlich erhöht werden.
- Die Präsenz von Frauen hat sich in eher männerdominierten Bereichen deutlich verbessert.
- In der Außendarstellung wurde die Hochschule nicht nur durch eine innovative Frauenförderung, sondern ebenso durch qualifizierte Forschungsprojekte von Frauen repräsentiert.
- Der weibliche Forschungsnachwuchs konnte mit dem personengebundenen Förderkonzept des Hypatia Programms effektiv und erfolgreich gefördert werden. Die Promotionsmöglichkeiten für Absolventinnen konnten weiter etabliert werden.

Durch die Kontinuität der Maßnahmen sowie durch die hochschulöffentliche Berichterstattung konnte nicht nur die persönliche Karriereentwicklung von Frauen verbessert werden. Es wurde ein Diskussionsprozess zur strukturellen Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen an der TFH Berlin in Gang gesetzt. Dieser Prozess muss z.B. durch die Vermittlung von Genderkompetenz auf allen Hochschulebenen weiterentwickelt werden.

Übersicht der geförderten Maßnahmen 2007 und 2008

Maßnahmen	Anzahl der geförderten Frauen
Gastdozentinnen	7
Promotionsförderungen durch Hypatia-Stipendien	14
Qualifizierungsmaßnahmen „Führungskompetenz für Frauen“	16 Veranstaltungen = 121 Teilnehmerinnen
Schnupperstudium (1 x pro Jahr 3 Tage)	ca. 120 Mädchen
Info-Tage für Studienanfängerinnen	ca. 160 Erstsemesterinnen

Die bisher erzielten Ergebnisse der einzelnen Projekte lassen eine nachhaltige Wirkung der Fördermittel erwarten.

13.2. FrauenFörderKommission (FFK)

Die FrauenFörderKommission (FFK) ist während der Laufzeit des Berliner Chancengleichheitsprogramms für die Auswahl der Hypatia Stipendien und Gastdozenturen zuständig. Der Akademische Senat der Technischen Fachhochschule Berlin wird über die Arbeit der FFK informiert. Die FFK wird aus Vertreterinnen aller vier Hochschulgruppen gebildet. Das Plenum der Frauenbeauftragten hat am 22.01.09 der u. g. Zusammensetzung der FrauenFörderKommission einstimmig zugestimmt.

Mitglieder der FrauenFörderKommission (FFK) 2009 bis 2011

Professorinnen:	Dr. Eva-Maria Dombrowski, FB VIII, Dr. Antje Ducki, FB I, Dr. Elfriede Herzog; FB IV
Lehrbeauftragte:	Dipl.-Informatikerin und Dipl.-Betriebswirtin Rebecca Dombach, FB VI, Lebensmittelchemikerin Marina Mierse, FB V
Mitarbeiterinnen:	Dipl.-Ing. Cora Koch, FB II , Dipl.-Soz. Reingard Jundt, FB VI
Studentinnen ¹ :	Marie-Luise Sieversen (FB I, BWL dual), Marina Nordsiek (FB VIII, Theatertechnik)
Beratende Mitglieder:	Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui, VP Studium und Lehre, Dipl.-Ing. Dipl.-Soz.Arb.(FH) Heidemarie Wüst, zentrale Frauenbeauftragte

¹ Studentische Mitglieder werden jährlich neu gewählt.

13.3. Post doc Programme zur Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen

Projektleitung: Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski, FB VIII

Wiss. Mitarbeit: Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt

Die Vergabe dieser Gastdozenturen/ Gastprofessuren soll zu einer Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in Naturwissenschaft und Technik in der Post doc Phase beitragen, um die Chancen für Frauen bei der Berufung auf eine Professur bzw. bei der Besetzung von Führungspositionen in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zu verbessern.

Nach einer hochschulöffentlichen Ausschreibung konnten für das Wintersemester 2008/09 erstmalig an 4 Wissenschaftlerinnen in der Post doc Phase bzw. an solche mit entsprechender nachgewiesener wissenschaftlicher Qualifikation Gastdozenturen vergeben werden.

Die vier ausgewählten Gastdozentinnen wurden dem Hypatia Programm der TFH Berlin zugeordnet. Entsprechend wird ihre finanzielle Förderung durch Maßnahmen des genderspezifischen Studienprogramms und des Mentoring zur Hypatia Förderung begleitet. Darüber hinaus erhielten die Gastdozentinnen die Möglichkeit an dem Seminar für Neuberufene teilzunehmen.

Gastdozentur/ Gastprofessur – für fächerübergreifende Verankerung von Genderthemen und Diversity im Rahmen des Post doc Programms

Ebenfalls erstmalig wurden vom Berliner Programm Mittel zur Vergabe von Gastdozenturen/ Gastprofessuren für fächerübergreifende Verankerung von Genderthemen und Diversity bewilligt. Diese Gastdozenturen/ Gastprofessuren sind im Bereich der Allgemeinwissenschaftlichen Fächer des Fachbereich I angesiedelt. Die hochschulöffentliche Ausschreibung erfolgte Ende 2008 für eine Besetzung zum Sommersemester 2009.

13.4. Hypatia Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Projektleitung: Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski

Wiss. Mitarbeit: Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt

Stipendien für Promotionsvorhaben, Mentoring

Mit dem Hypatia Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen will die TFH Berlin die strukturellen Rahmenbedingungen für Wissenschaftskarrieren der Absolventinnen der Hochschule nachhaltig verbessern, die Zahl von Frauen in Führungspositionen an den Hochschulen und die Anteile von Frauen an Promotionen in den Natur- und Technikwissenschaften insbesondere in den Disziplinen erhöhen, in denen der Frauenanteil sehr gering ist.

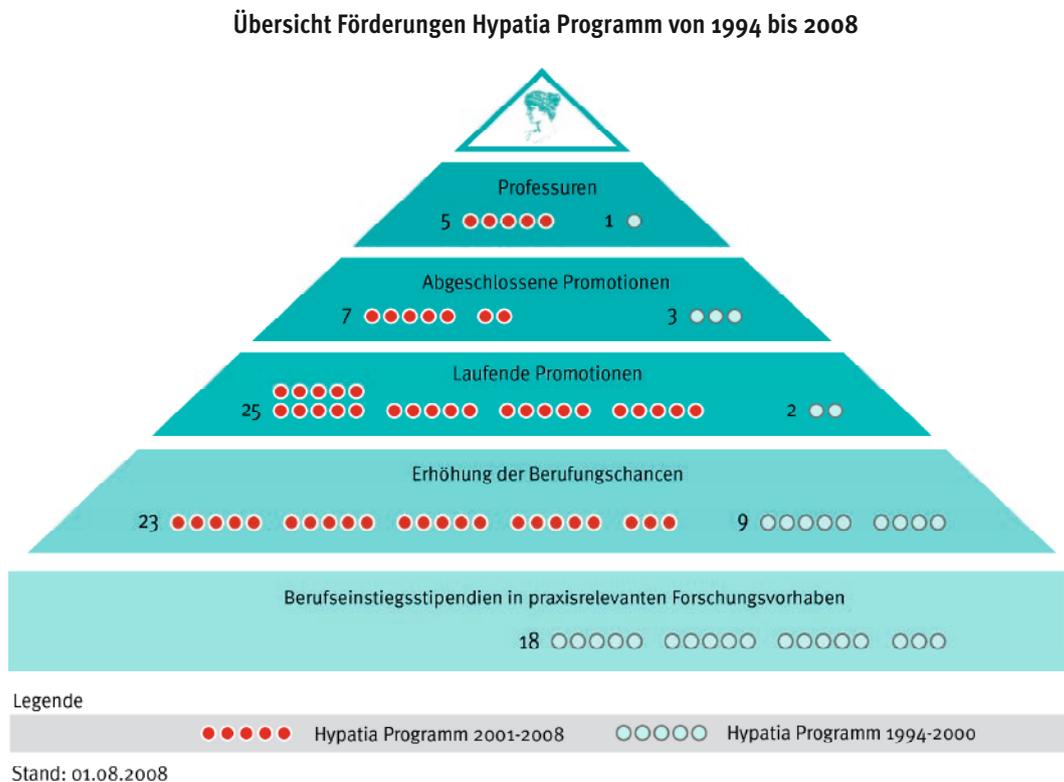
Herausragende Absolventinnen der TFH Berlin sollen ermutigt und unterstützt werden, sich als Wissenschaftlerinnen für die Forschung und Lehre in den Natur- und Technikwissenschaften zu qualifizieren.

Hochschulöffentlich ausgeschrieben wurden:

- Promotionsvorbereitungsstipendien (6 Monate) für sehr gute TFH-Absolventinnen der Diplomstudiengänge. Zur Vorbereitung eines Promotionsvorhabens zählt die Ausarbeitung des Promotionsthemas, die Durchführung des Antragsverfahrens zur Annahme als Doktorandin an einer Universität und die Erfüllung der von der promovierenden Universität erteilten Auflagen.
- Promotionsstipendien (bis zu 12 Monate, Verlängerung um max. 1 Jahr ist möglich) für sehr gute TFH-Absolventinnen. Voraussetzung: Vorlage der Promotionszulassung

Folgende Stipendien wurden im Berichtszeitraum vergeben:

Insgesamt konnten 2007 und 2008 sechs Vorbereitungsstipendien (insgesamt 19 Monate) und acht Promotionsstipendien an vierzehn Stipendiatinnen vergeben werden.



Die finanzielle Förderung der Stipendiatinnen wurde begleitet durch ein Mentoring. Diese Aufgabe übernehmen Professorinnen und Professoren der Hochschule. Sie betreuen den Forschungsprozess der Stipendiatinnen, öffnen ihnen Türen zur Scientific Community und vermitteln transparent Kriterien für eine Tätigkeit in Forschung und Lehre.

Gastdozentinnen im Rahmen des Hypatia Projektes

Im Rahmen des Hypatia Programms wurden neben Stipendien zur Promotion Gastdozenturen an Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Erhöhung der Berufungsfähigkeit entsprechend §100 BerlHG vergeben. Diese Gastdozenturen werden maximal für 2 Semester gefördert, das Lehrdeputat beträgt 10 SWS.

Im Berichtszeitraum erhielten sieben Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Gastdozentur.

13.5. Qualifizierung und Coaching von Frauen

Projektleitung: Prof. Dr. Antje Ducki

Wiss. Mitarbeit: Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt

Das Programm Qualifizierung und Coaching sieht vor, Ingenieurinnen für die Leitungs- und Führungsaufgaben an Hochschulen weiter zu qualifizieren und dem wissenschaftlichen Nachwuchs der Natur- und Technikwissenschaften wichtige Schlüsselkompetenzen zu vermitteln, die in Wissenschaft und Forschung sowie an Hochschulen auf Spitzenpositionen nachgefragt werden.

Abgestimmt auf die Programmziele wurde ein Veranstaltungsprogramm mit den folgenden Themenschwerpunkten angeboten:

- Führungs- und Genderkompetenz
- Berufs- und Karriereplanung
- Präsentation von Forschungsergebnissen
- Forschungsmethoden und –techniken
- Individualcoaching

Die Veranstaltungen wurden von Hypatia Promotionsstipendiatinnen und Gastdozentinnen, Forschungsassistentinnen, Lehrbeauftragten, Dozentinnen und Professorinnen der Hochschule besucht.

Zusätzliche Maßnahmen zur fachhochschulspezifischen Strukturentwicklung: Genderspezifisches Studienprogramm zur Förderung und strukturellen Verankerung der Wissenschaftskarriere von Frauen

Das Studienprogramm soll die Chancen der Nachwuchswissenschaftlerinnen, die im Rahmen des Hypatia Programms gefördert werden, zusätzlich verbessern, sie nachhaltig unterstützen, ihre ausgezeichnete Fachkompetenz im Beruf zu beweisen und einen gleichwertigen Zugang zu Wissenschaft und Forschung zu erhalten. Die einzelnen Maßnahmen sind auf die besonderen Erfordernisse einer technischen Hochschule abgestimmt. Dies sind:

- Workshops zum Austausch der geförderten Frauen sowie ein fachübergreifender Gastvortrag
- Präsentation der Forschungsarbeiten, u. a. in Forschungskolloquien sowie Unterstützung bei der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen
- Vermittlung von Schlüsselkompetenzen
- individuelle Beratung und Betreuung

13.6. Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre

Projektleitung: Prof. Dr. Antje Ducki

Wiss. Mitarbeit: Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt

Gender-Forschungsfreistellungen von Professorinnen für fachspezifische bzw. interdisziplinäre Gender/Innovationsprojekte

Ziel der Bewilligung dieser Forschungsfreistellungen ist es, Forschungsaktivitäten von Professorinnen der Hochschule zu befördern und nachhaltig gendersensible Ansätze in den Natur- und Technikwissenschaften zu verankern sowie an das Gender/ Innovationsprojekt der TFH anzuknüpfen.

Die Ausschreibung dieser Forschungsfreistellungen erfolgt hochschulöffentlich. Bisher wurden vier Forschungs-Freistellungen in Höhe von jeweils 4 SWS bewilligt.

Genderspezifische Lehraufträge

Zielstellung dieser Maßnahme ist es, nachhaltig geschlechtsspezifische Aspekte des Lehrens und Lernens und gendersensible Veränderungen von ingenieurwissenschaftlichen und technischen Lern- und Fachkulturen zu erreichen. Die Lehraufträge sind im AW-Bereich des Fachbereichs I angesiedelt. Bisher wurden Lehraufträge im Umfang von 14 SWS an 7 Frauen vergeben.

Projektstelle: Verankerung „Gender und Technik“ in Forschung und Lehre

Die Mittel für diese Projektstelle wurden vom Berliner Programm für den Förderzeitraum 2008 bis 2011 bewilligt. Im Oktober 2008 wurde die Projektstelle mit Frau Sylvana Dietel M.A. besetzt.

Zum Aufgabenbereich dieser Projektstelle gehört die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, um gendersensible Aspekte in die inhaltliche und strukturelle Gestaltung von Studiengängen, in Forschungsansätze der Technik- und Ingenieurwissenschaften sowie in die Umsetzung von Forschungsergebnissen einzubringen und zu verankern.

Neben grundlegenden Arbeiten zum Stand der Forschung und zu Best-Practice-Projekten zu Gender in der Technik an vergleichbaren Hochschulen in Forschung und Lehre, wurde im Rahmen der Projektstelle ein Workshop zum Thema: „Professionalisierung durch Forschungsaktivität – Wissenschaftlerinnen forschen an der TFH“ im Januar 2009 durchgeführt. Ziel des Workshops war es, eine Erhöhung von Forschungsaktivitäten der Professorinnen mit gendersensiblen Fragestellungen anzustoßen.

13.7. Mädchen und Technik

Leitung: Prof. Dr. Monika Gross

Mitarbeit: Dipl.-Ing. Claudia Schneeweiss

Schnupperstudium für Schülerinnen

Schnupperstudientage für Schülerinnen dienen der verstärkten Motivation von Schülerinnen für die Wahl eines technisch-naturwissenschaftlichen Studienganges. Dieser Ansatz verfolgt das Ziel, den Anteil von Frauen besonders in den männlich dominierten Studiengängen zu erhöhen.

Schnupperstudien wurden einmal jährlich angeboten. Insgesamt haben ca. 120 Schülerinnen jeweils über drei Tage an diesen Schnupperstudien teilgenommen. Pro Schnupperstudium konnten zwei bis drei Studiengänge kennengelernt werden, die Frauen traditionell seltener wählen. Die Schülerinnen führen stets Experimente in den Studiengängen durch. Durch die breite Einbindung der Labore, Hochschullehrer/innen und Labormitarbeiter/innen wird eine nachhaltige Wirkung hinsichtlich der Frauenförderung und Chancengleichheit in den Fachbereichen und in der Hochschule erzielt. In diesen von männlichen Studierenden dominierten Studiengängen (z.B. Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, Bauingenieurwesen) sind nach wie vor nur 3 % bis 20 % weibliche Studierende immatrikuliert. Die Nachfrage der Schülerinnen nach den Schnupperstudien ist sehr hoch, was beweist, dass diese frauenfördernde Maßnahme dem Wunsch nach Orientierung und Information im Studienwahlverhalten von zukünftigen Studentinnengenerationen entspricht.

Info-Tage für Studienanfängerinnen

Zu Beginn jeden Semesters wurden Info-Tage für solche Studienanfängerinnen angeboten, die in ihren Studiengängen in einer deutlichen Minderheit sind, vor allem in Maschinenbau, Theater- und Veranstaltungstechnik, Elektrotechnik, Physikalische Technik/ Medizinphysik, Informatik, Bauingenieurwesen.

Ziel ist es, die Studienanfängerinnen untereinander in Kontakt zu bringen, um rechtzeitig der Vereinzelung, Isolation und damit der Gefahr eines Studienabbruches entgegen zu wirken. 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 optimaler Einstieg ins Studium.

Weitere Aktivitäten

Die TFH Berlin beteiligt sich in jedem Jahr am Girls` Day. An diesem Tag können Mädchen verschiedene Labore besuchen und unter Mädchenspezifischer Anleitung Experimente durchführen. Zusätzlich informieren Naturwissenschaftlerinnen über ihren Werdegang und über ihre berufliche Karriere.



Fotos: Claudia Scheeweiss vom Girls' Day 2007

Die Serie der Flyer „Frauen studieren“ mit biographischen Porträts von Studentinnen und Absolventinnen ingenieurwissenschaftlicher Diplom-Studiengänge wird weiterhin verteilt. Als Orientierungs- und Informationsmaßnahme sollte diese Serie neu für Bachelor- und Masterstudiengänge gestaltet werden.

14. Gründung des Gender- und Technik-Zentrums (GuTZ)

Leitung: Prof. Dr. Antje Ducki
Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski

Zeitgleich mit der Umbenennung der Technischen Fachhochschule Berlin in Beuth Hochschule für Technik Berlin entwickelte sich aus dem Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) das Gender- und Technik-Zentrum.

Am 23.02.2009 fand die letzte Sitzung des PCF statt. Acht Jahre lang arbeitete dieses, von Heidemarie Wüst, der zentralen Frauenbeauftragten der TFH koordinierte Netzwerk von Frauenförderprojekten erfolgreich. Fast 1 Million € Fördermittel konnten gewinnbringend an der Hochschule für die Chancengleichheit für Frauen, das heißt für die Gleichstellung eingesetzt werden.

Die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags wird jedoch nur dauerhaft gelingen, wenn dies von allen Beteiligten mit Genderkompetenz erfolgt. Deshalb wurde das Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) gegründet. Leiterinnen des Zentrums sind Frau Prof. Dr.-Ing. Eva-Maria Dombrowski (FB VIII) für den Bereich Technik und Frau Prof. Dr. Antje Ducki (FB I) für den Bereich Gender. Geschäftsführende Tätigkeit und wissenschaftliche Mitarbeit setzen Frau Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt und Frau Sylvana Dietel M.A. um.

Das Gender- und Technik-Zentrum hat in seiner strukturellen Verankerung an der Hochschule zum einen die interne Stärkung der Forschung und Lehre mit Genderkompetenz in den verschiedenen Fachgebieten z. B. in Form der Durchführung gendersensibler Projekte zum Ziel. Zum anderen soll durch den Aufbau externer Kooperationen die stärkere Verankerung der Hochschule mit Gender- und Diversity-Ansätzen erfolgen. Umgesetzt werden die Projekte „Gender in Forschung und Lehre“, „Begabtenförderung“ und „Beratung“, sowie das etablierte Projekt „Mädchen und Technik“ und die Förderung von Wissenschaftlerinnen im Hypatia Programm.

Der Nutzen der Arbeit des GuTZ für die Beuth Hochschule Berlin besteht vor allem in der gezielten, fachlich hochqualifizierten und praxisbezogenen Arbeit zur Etablierung von Genderkompetenz in allen Bereichen, der weiteren Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen, einer Qualitätssicherung durch gendersensible Lehre und Forschung sowie der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit auch durch Diversity-Kompetenz. Die Umsetzung der angebotenen Maßnahmen wird weiterhin gefördert aus Mitteln des Berliner Chancengleichheitsprogramms. Neu ist, dass durch die Gründung des GuTZ weitere Professorinnen und Professoren sowie neue Drittmittel für die Genderthematik gewinnen wollen und dafür gezielte Programme vorbereitet werden sollen.

Zusammenfassung

Chancengerechtigkeit für Frauen an der Hochschule

Zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sind insbesondere in den Hochschulbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauenfördermaßnahmen bis zur Herstellung von Chancengleichheit notwendig. Weitere Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit der Hochschule bieten vor allem Studentinnen Unterstützung, da statistisch nachgewiesen ist, dass noch immer mehrheitlich die Frauen die Familienarbeit leisten.

„Die Gleichstellung der Geschlechter durch die Förderung der Chancengleichheit für Frauen ist im Selbstverständnis der TFH Auftrag, gemeinschaftliches Ziel und Verpflichtung.“ *

Der verfassungsgemäße Auftrag zur Umsetzung von Gleichstellung wird von der Hochschule durch Projekte zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen, durch die Institutionalisierung der Arbeit der Frauenbeauftragten und durch die Beachtung der Frauenförderrichtlinien, der Frauenförderpläne sowie der Gleichstellungskriterien bei den Zielvereinbarungen sowie der leistungsbezogenen Mittelverteilung umgesetzt (siehe www.beuth-hochschule.de/frauen).

Alle Frauenfördermaßnahmen haben das Ziel, nachhaltig die Strukturen und die Fachkulturen im Sinne des Gleichstellungsauftrages und der Chancengleichheit für Frauen nachhaltig zu verändern sowie kurzfristig konkrete individuelle Unterstützung und Interessenvertretung für Frauen anzubieten.

Zielvereinbarungen stellen an der Hochschule ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen dar. Die präzisen Kriterien zur Frauenförderung können zur Umsetzung der Gleichstellung und Bewertung der Zielvereinbarungen beitragen.

Maßnahmen zur Förderung von Frauen insbesondere in der Wissenschaft

Die Hochschule fördert Frauen in Wissenschaft und Lehre nach Maßgabe der Fördermittel aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm. Zur Umsetzung des Förderprogramms sind die Einzelprojekte, die Programme ‚Hypatia‘, ‚Qualifizierung und Coaching‘, ‚Mädchen und Technik‘ sowie die Projekte zur Verankerung von Genderkompetenz in Lehre und Forschung im Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) vernetzt. Die Koordinierung des Projektverbundes liegt bei der zentralen Frauenbeauftragten. Das PCF-Team trägt gemeinsam mit der FrauenFörderKommission (FFK) durch die interdisziplinäre Arbeit zur Profilentwicklung der TFH bei. Für die Umsetzung der Aktivitäten im Projekt ‚Mädchen und Technik‘ (Schnupperstudium, Infotage, Erstsemesterbegleitung) wurde aus eigenen Haushaltsmitteln eine viertel Arbeitsstelle bereit gestellt.

Forschung gewinnt an der TFH einen immer höheren Stellenwert. Neun Frauen haben sich am Projekt „Forschungsassistenz“ IV beteiligt. Das ist ein relativ hoher Anteil von 30 %.

Am Forschungsbericht 2007 haben 11 Frauen (28,9) und 27 Männer mitgewirkt. Am Forschungsbericht 2008 waren es 11 Frauen (26,2 %) und 31 Männer, die als Projektverantwortliche wissenschaftliche Veröffentlichungen eingereicht haben.

Das Netzwerk der Frauenbeauftragten, das Plenum, hat bei der Interessenvertretung für die Frauen an der Hochschule und bei der konkreten Umsetzung des Gleichstellungsauftrages erfolgreiche Arbeit geleistet. Insbesondere ist dabei die Arbeit in Berufungskommissionen, in Einstellungsverfahren und in der Beratung zu nennen.

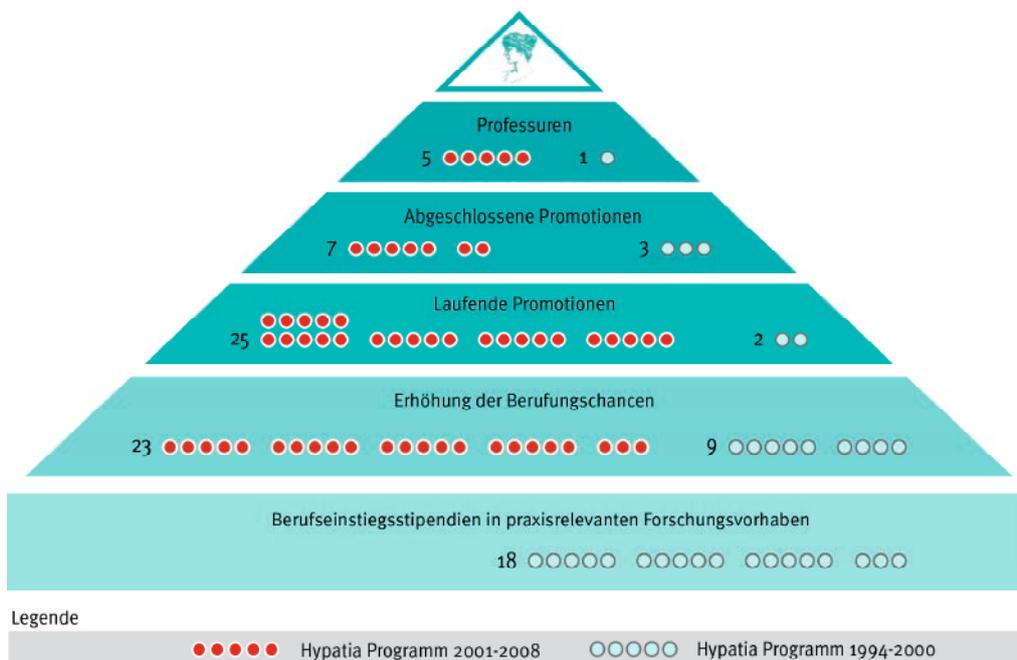
* Leitbild der Hochschule

Übersicht der Maßnahmen 2007 und 2008

Maßnahmen	Anzahl der geförderten Frauen
Gastdozentinnen	▪ 7
Promotionsförderungen durch Hypatia-Stipendien	▪ 12
Qualifizierungsmaßnahmen „Führungskompetenz für Frauen“	▪ 16 Veranstaltungen: 121 Frauen
Schnupperstudium (1 x pro Jahr 3 Tage)	▪ ca. 120 Mädchen
Info-Tage für Studienanfängerinnen	▪ ca. 140 Erstsemester-Frauen

Hypatia Promotionsförderung

Im Hypatia Programm werden Frauen im Rahmen von Promotionen, Vorbereitungen zur Promotion sowie Gastdozenturen zur Qualifizierung als Professorin gefördert. 2007 und 2008 wurden sieben Nachwuchswissenschaftlerinnen mit je einer Gastdozentur sowie zwölf Frauen mit einem Promotions-Vorbereitungsstipendium bzw. mit einem Promotionsstipendium gefördert.



Stand: 01.08.2008

Die Hochschule beweist mit diesem Programm, wie wichtig die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Karriere für die besten FH-AbsolventInnen ist. Die Chancengleichheit für Frauen der Ingenieur- und Naturwissenschaften wurde durch Maßnahmen des Hypatia Programms eindeutig erhöht.

Qualifizierung und Coaching von Frauen für Gender- und Führungskompetenz

Zur Steigerung der Führungs- und Genderkompetenz von Frauen in der Wissenschaft fanden im Berichtszeitraum 16 Seminare mit insgesamt 121 Teilnehmerinnen statt. Die personengebundene Förderung durch Stipendien und Gastdozenturen hat im Berichtszeitraum insgesamt ca. 140 Frauen den Start in eine wissenschaftliche Karriere erleichtert.

Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) zur Verankerung von Genderaspekten in Lehre und Forschung

Die Weiterentwicklung des Projektverbunds Chancengleichheit für Frauen (PCF) in ein Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) zielt darauf ab, Genderkompetenz in allen Hochschulbereichen zu verbessern und genderspezifische Lehraufträge und Forschungsfreistellungen zu initiieren. Mit fachspezifischen Genderprojekten

soll insbesondere ein genderbewusstes und -sensibles Vorgehen in den bisher noch männlich dominierten Fachkulturen verbessert werden, um mehr Frauen als Studentinnen oder Lehrende zu gewinnen.

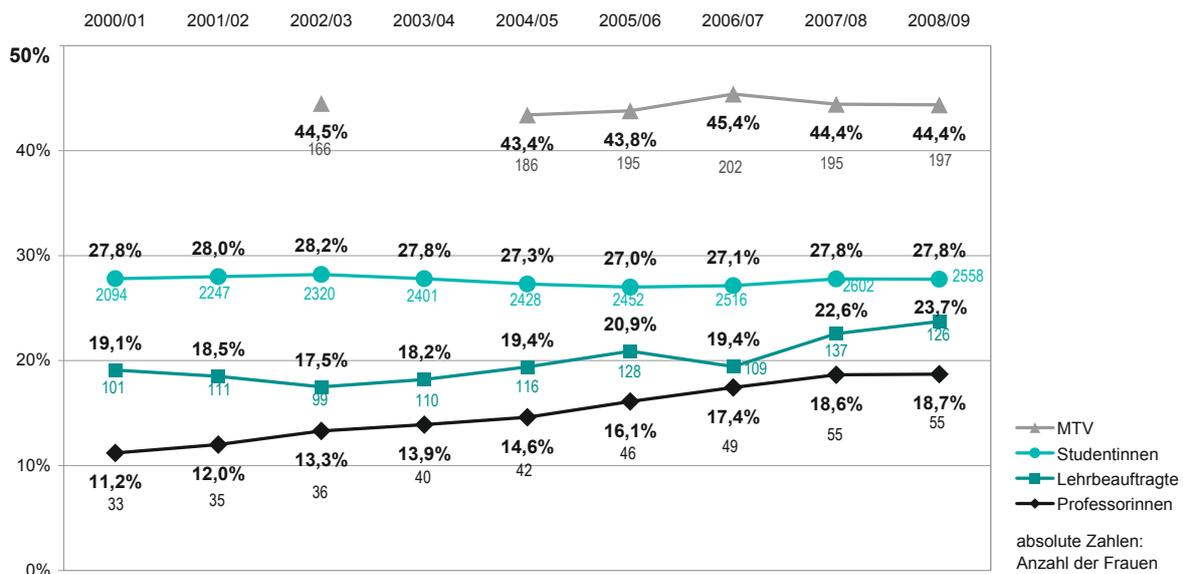
Mädchen und Technik

Durch gezielte Mädchen-Technik-Projekte wie Schnupperstudium, Infotage für Studienanfängerinnen aus Bereichen, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind sowie Werbe- und Informationsangebote für die Schulen versuchen wir den Anteil von studierenden Frauen besonders in ingenieurwissenschaftlichen Fächern zu erhöhen.

Entwicklung der Anteile der Frauen innerhalb aller Qualifikationsstufen

Die TFH Berlin gehört mit ihren Anteilen von Frauen im Studium und in der Lehre an technischen Hochschulen zur Spitze, auch wenn sie noch erheblich unterrepräsentiert sind. Im Wintersemester 2006/07 waren von 9.271 Studierenden 27,1% Frauen. Von den 281 Professuren waren 49 mit Frauen besetzt. Das konnte zum WS 2008/09 verbessert werden: Von 9.204 Studierenden sind 2.558 Frauen. Das sind 27,8 %. Von 294 Professuren sind 55 mit Frauen besetzt. Das sind für eine technische Hochschule bundesweit hervorragende 18,7 %. Aus der Sicht der Frauenbeauftragten ist das Potential leistungsstarker Frauen damit aber noch lange nicht ausgeschöpft.

Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen an der TFH Berlin WS 2000/01 bis WS 2008/09



Quelle: Studienverwaltung und Personalverwaltung TFH, Zahlen MTV beziehen sich auf das gesamte Jahr

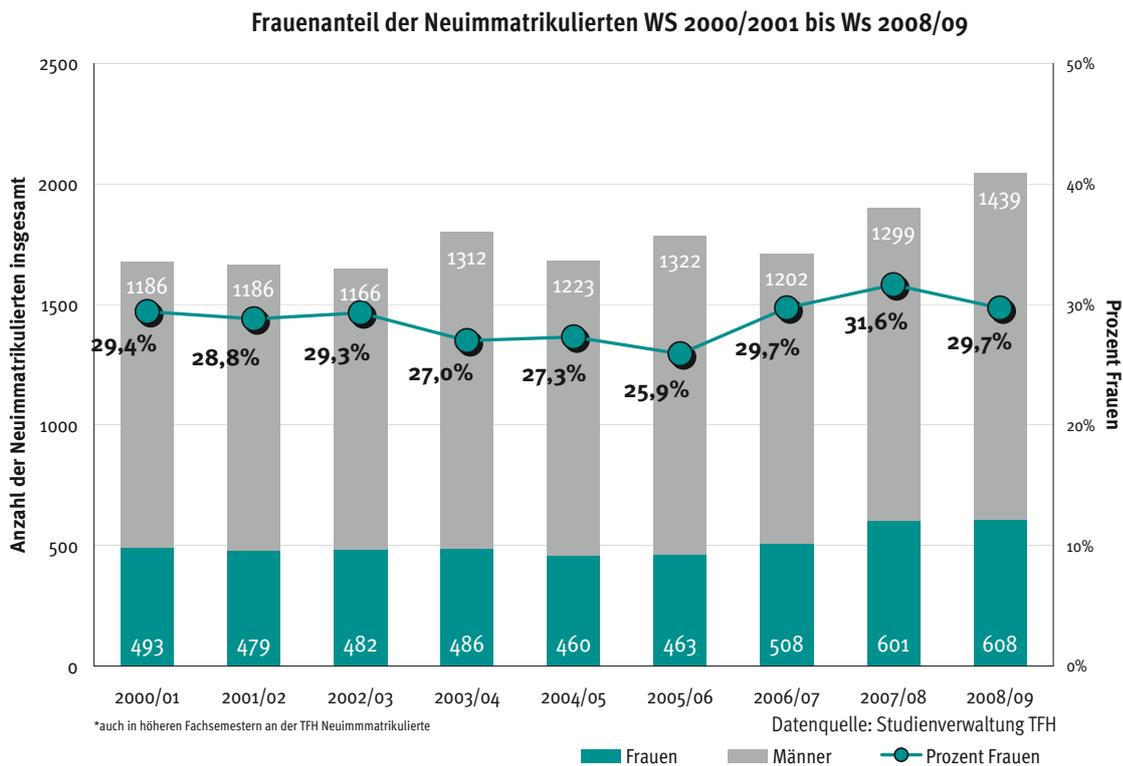
Positiv zu bemerken ist, dass die Hochschulleitung seit 2003 mit einem Präsidenten und 1. Vizepräsidenten, einer Vizepräsidentin für Studium und Lehre sowie einer Vizepräsidentin für Forschung und Entwicklung besetzt ist. Der Frauenanteil im Präsidium beträgt somit 50%. Der Präsident ist für die Durchsetzung von Gleichstellung an der TFH verantwortlich.

Studentinnen

An der TFH studieren, heißt Zukunft studieren. So wirbt die Technische Fachhochschule Berlin um Studierende. Die Hochschule bietet ca. 9.500 Studierenden nicht nur das größte ingenieurtechnische Angebot der Berliner Hochschulen, sondern auch hervorragende berufliche Perspektiven.

Von den Studierenden waren im Jahre 1991 20,3% weiblich, 2008 sind es bereits 27,8%. Das bedeutet für diesen Zeitraum eine sehr erfreuliche Steigerung um 7,5%. Der „magische“ 33,3%-Studentinnenanteil, bei der durch Quantität eine neue Qualität folgen soll, konnte bislang leider noch nicht erreicht werden.

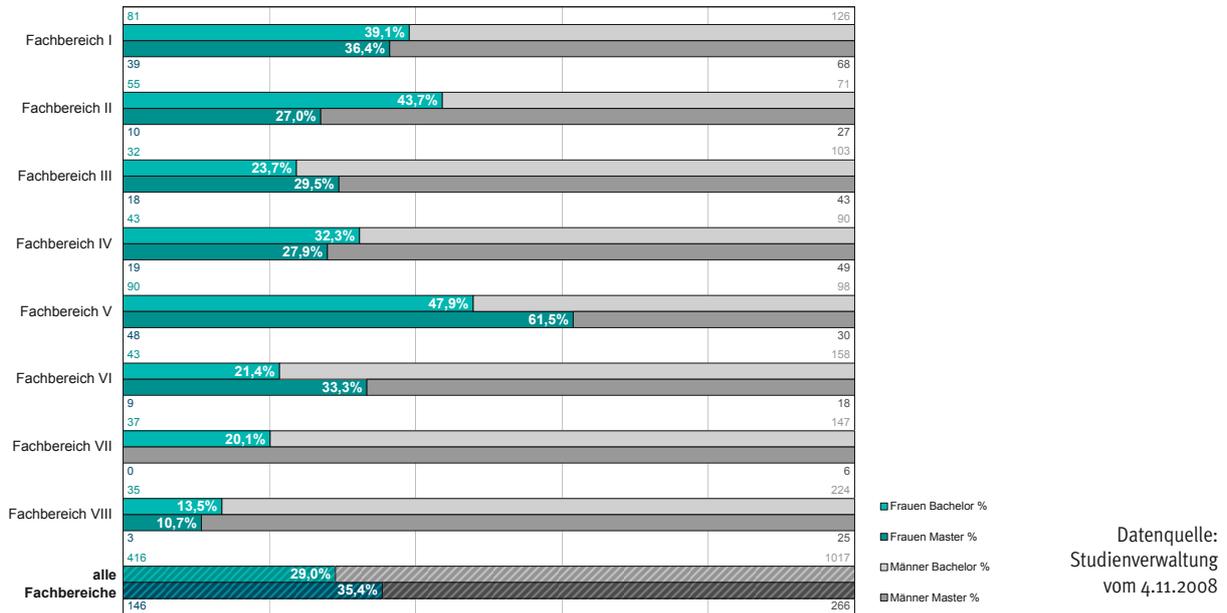
Im WS 2006/07 konnten zum ersten Mal mehr als 500 Studentinnen neu immatrikuliert werden. Auch wenn die Prozentzahl der Frauenanteile nicht stetig ansteigt, steigt die Anzahl der Studienanfängerinnen kontinuierlich. Zum WS 2008/09 haben 608 Frauen ihr Studium an der TFH aufgenommen (7 mehr als im Vorjahr), das sind 29,7%.



Durch gezielte Mädchen-Technik-Projekte und durch die kontinuierliche Förderung von Studentinnen sowie Promovendinnen hat sich die TFH erfolgreich als besonders frauenfreundliche technische Fachhochschule profiliert. Dazu haben die Arbeit der Frauenbeauftragten und die Projekte zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen erheblich beigetragen. Trotzdem wollen wir den Anteil der Studentinnen noch stärker steigern. Dazu sollten die Studiengänge insgesamt frauenfreundlicher in ihrer Kultur und Organisation werden. Zu möglichen Veränderungen könnte die Forderung nach Genderkompetenz durch die Akkreditierungsagenturen führen.

Studentinnen in den Bachelor- und Master-Studiengängen

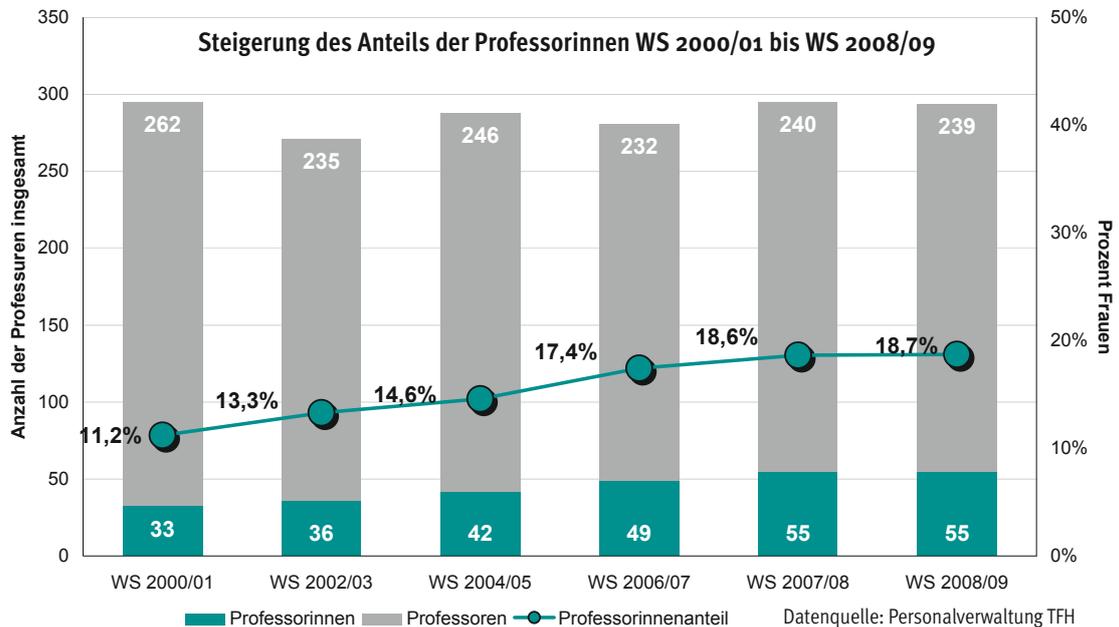
Frauenanteil der im ersten Fachsemester Neulmatrikulierten in den einzelnen Fachbereichen nach angestrebtem Abschluss (Bachelor/Master) im WS 2008/09



Der „Bologna-Prozess“ verändert das Hochschulsystem und hat auch das Studium an unserer Hochschule nachhaltig beeinflusst. Die Vorteile von gestuften Studiengängen liegen auf der Hand: Flexibilität durch Modularisierung, mehr Wettbewerb und kurze Studienzeiten durch ein zweistufiges System von Studienabschlüssen. Aber die Studierenden beklagen auch Nachteile wie die stärkere Verschulung und den zunehmenden Zeitdruck. Insbesondere Studierende mit Kind und in finanziellen Notsituationen finden kaum noch Zeit, zusätzlich die Erziehungs- und/oder Pflegezeiten bzw. Arbeitszeiten zu leisten.

Professorinnen und Lehrbeauftragte

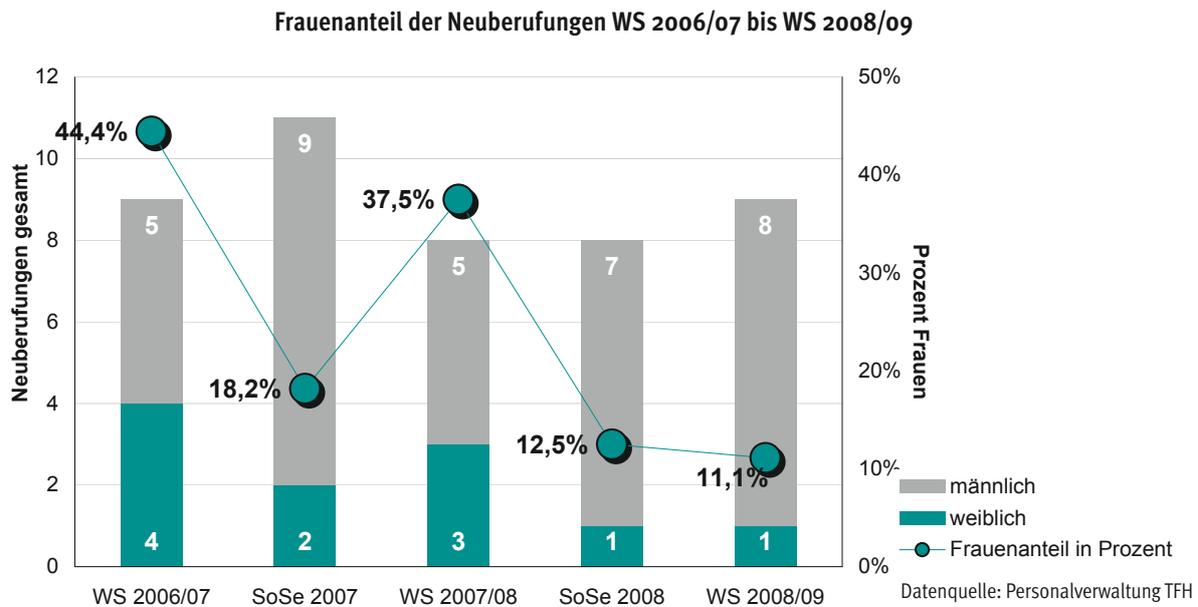
1991 waren von 326 Professuren nur 15 mit Frauen besetzt, im Wintersemester 2008/09 sind es bei 294 Professuren 55 Frauen. Diese allmähliche, jedoch kontinuierliche Steigerung des Anteils der Professorinnen von 4,6% im Jahr 1991 auf 18,7% im Jahre 2008 ist als Erfolg der TFH und der Frauen im bundesdeutschen Vergleich technischer Hochschulen zu werten.



Dieser Anteil von 18,7% Frauen ist für technische Hochschulen bundesweit ein Spitzenplatz. Kritisch anzumerken ist, dass die Anzahl der Professorinnen im Berichtszeitraum nicht durch Neuberufungen erhöht werden konnte.

Berufungen

Der Zahl der Neuberufungen von Professorinnen ist bedenklich gering. Trotz der besonderen Professorinnenprogramme des Landes Berlin und des Bundes ist es nicht gelungen, eine ausreichende Anzahl geeigneter Bewerberinnen zu finden.



Es bleibt eine wichtige Aufgabe, geeignete Bewerberinnen für die ausgeschriebenen Professuren zu gewinnen. Auch werden weitere Anstrengungen zu unternehmen sein, um Frauen aus der Industrie oder der hochschulnahen Forschungsinstitute für eine wissenschaftliche Laufbahn an unserer Hochschule zu motivieren und zu unterstützen. Dazu sollen künftig auch die fachhochschulspezifischen Datenbanken potentieller Professorinnen genutzt werden.

Familienfreundliche Hochschule

Es sollte eine Selbstverständlichkeit sein, dass jede Einrichtung die Rahmenbedingungen bereit stellt, um Familie, Studium und Beruf in Balance zu bringen. Hochschule ist nicht nur Lern- und Lehrort, sondern auch Lebensraum. Dieser Herausforderung gilt es gerecht zu werden. Mütter und Väter erwarten von zukunfts-tauglichen Unternehmen, dass sie dabei unterstützt werden. Weil aber noch mehrheitlich Frauen diese Balance-Arbeiten leisten, tragen Familienförderprojekte auch zur Stärkung der Chancengerechtigkeit bei.

Die Stärkung der Chancengleichheit für Frauen hat der TFH Erfolge in Wettbewerben gebracht. So hat sich die Hochschule im Jahr 2008 durch umfangreiche Maßnahmen zur Work-Life-Balance wie Kita, Elterntreff, gezielte Beratung von Studierenden mit Kind und flexible Arbeitszeitgestaltung erfolgreich im bundesweiten Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ durchgesetzt.

Die Hochschule wird 2009 gemeinsam mit acht ausgewählten Hochschulen in einem bundesweiten „Best Practice-Club“ Modellprojekte zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit erarbeiten. Die TFH wird die Handlungsfelder „Flexibilisierung des Studiums“ und „Elternhilfsfonds“ bearbeiten. Auch dies wird zur Profilierung und Verbesserung der Anziehungskraft der Beuth Hochschule für Technik beitragen.

Anlagen**Abkürzungsverzeichnis****Übersicht zu den Fachbereichen****Zusammensetzung Plenum****Bestandteil der Berufungsakte****Gesetzliche Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit****Ausgewählte Presseartikel**

Abkürzungsverzeichnis

afg	Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AS	Akademischer Senat
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
AV	Akademische Versammlung
AWE	Allgemeinwissenschaftliche Ergänzungen
BAT	Bundesangestelltentarif
BerLHG	Berliner Hochschulgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Büro F	Frauen- und Gleichstellungsbüro der TFH/ Beuth Hochschule für Technik Berlin
BuKoF	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
CEWS	Center of Excellence Women and Science (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung)
DSW	Deutsches Studentenwerk
FB	Fachbereich
FBR	Fachbereichsrat
FFK	FrauenFörderKommission der TFH/ Beuth Hochschule für Technik Berlin
FFP	Frauenförderplan
FFRL	Frauenförderrichtlinien der TFH/ Beuth Hochschule für Technik Berlin
GuTZ	Gender- und Technik-Zentrum
HTW	Hochschule für Technik und Wirtschaft
LaKoF	Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen
LB	Lehrbeauftragte/r
LBMV	Leistungsbezogene Mittelverteilung
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
MTV	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung
nbF	Nebenberufliche Frauenbeauftragte
PersVG	Personalvertretungsgesetz Berlin
Plenum	Plenum der Frauenbeauftragten der Hochschule
PCF	Projektverbund Chancengleichheit für Frauen
SoSe	Sommersemester
SWS	Semesterwochenstunden
TFH	Technische Fachhochschule Berlin
WS	Wintersemester
zF	zentrale Frauenbeauftragte
ZV	Zielvereinbarungen

Übersicht zu den Fachbereichen

Fachbereich I	Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften
Fachbereich II	Mathematik – Physik – Chemie
Fachbereich III	Bauingenieur- und Geoinformationswesen
Fachbereich IV	Architektur und Gebäudetechnik
Fachbereich V	Life Sciences and Technology
Fachbereich VI	Informatik und Medien
Fachbereich VII	Elektrotechnik und Feinwerktechnik
Fachbereich VIII	Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik

Zusammensetzung Plenum

Die Frauenbeauftragten der Beuth Hochschule Berlin (www.beuth-hochschule.de/frauen)



Das Frauen- und Gleichstellungsbüro der Beuth Hochschule Berlin (Büro F)

Haus Grashof, R. 107/108
 Fax 0 30 / 45 04 - 29 20
 E-Mail buero_f@beuth-hochschule.de

Zentrale Frauenbeauftragte

Dipl.-Ing., Dipl.-Soz. Arb. (FH) Heidemarie Wüst
 E-Mail wuest@beuth-hochschule.de

Sekretariat/ Büro F

Tel. 030 / 45 04 - 23 93
Beate Keibel, Mo bis Do vormittags
 Tel. 0 30 / 45 04 - 29 93
Sabine Trautner, Mi bis Fr
 Tel. 0 30 / 45 04 - 22 40

Das Plenum – die nebenberuflichen Frauenbeauftragten der Beuth Hochschule Berlin

Fachbereich	Frauenbeauftragte	Raum	Durchwahl 030/4504-0	E-Mail
I Wirtschafts- u. Gesellschaftswissenschaften	Prof. Dr. Annegret Döse	Hs. Gauß, B 520	2712	doese@beuth-hochschule.de
	Stellvertreterin: Prof. Dr. Annette Pattloch	Hs. Gauß, B 547	2420	pattloch@beuth-hochschule.de
II Mathematik, Physik, Chemie	Ursula Magdowski	337 Hs. Beuth	2256	magdowsk@beuth-hochschule.de
	Stellvertreterin: Gabriele Kröhnert.	227b Hs. Beuth	2213	kroehn@beuth-hochschule.de
III Bauingenieur- u. Geoinformationswesen	Jasmin Sommer	426a Hs. Bauwesen c/ o Sekr.	2589/2240	jasminsommer@ymail.com
	Stellvertreterin: Miriam Bührig	dito	dito	miriambuehrig@yahoo.de
IV Architektur und Gebäudetechnik	Seçkin Yücel	331 Hs. Bauwesen	2577/	seckin_yuecel@web.de
	Stellvertreterin: Prof. Dr. Angelika Banghard	208 Hs. Bauwesen	2544	banghard@beuth-hochschule.de
V Life Sciences and Technology	Marina Mierse	313 Hs. Beuth	2051	mmierse@beuth-hochschule.de
	Stellvertreterin: Johanna Schänig	308 Hs. Beuth	2357	johannas@beuth-hochschule.de
VI Informatik und Medien	Eva Schrade	36/1 Hs. Bauwesen	2488	eva.schrade@beuth-hochschule.de
	Stellvertreterin: Prof. Dr. Agathe Merceron	114 Hs. Gauß	2066	merceron@beuth-hochschule.de
VII Elektrotechnik und Feinwerktechnik	Prof. Christiane Mirow	414 Hs. Gauß	2975/	Mirow@beuth-hochschule.de
	Stellvertreterin: Prof. Dr.-Ing. Kira Kastell	139 Hs. Gauß	5139	kastell@beuth-hochschule.de
VIII Maschinenbau, Verfahrens- u. Umwelttechnik	Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski	1 a Hs. Beuth	2934	eva-maria.dombrowski@beuth-hochschule.de
	Stellvertreterin: Bärbel Höning	55 b/ Hs. Beuth	2222	Hoening@beuth-hochschule.de
Zentrale Verwaltung und Campusbibliothek	Gabriele Helbig	002 Präsidialvilla	2044	helbig@beuth-hochschule.de
	Stellvertreterin: Annette Jander	002 Präsidialvilla	2285	jander@beuth-hochschule.de
ZE Fernstudieninstitut	Dr. Sandra Bräutigam	K 41 Hs. Bauwesen	2032	braeutigam@beuth-hochschule.de
	Stellvertreterin: Jutta Werner	K 35 Hs. Bauwesen	2173	werner@beuth-hochschule.de
ZE Hochschulrechenzentrum	Annemarie Klinder-Günther	225 Hs. Bauwesen	2915	Klinder@beuth-hochschule.de
ZE Hochschulsport	Cindy Bober	29 Hs. Beuth c/o Sekr.	2205	nanouniversum@web.de
	Stellvertreterin: N. N.			

März 2009

Bestandteil der Berufungsakte

(s. Kap. 1.1.2 Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren)

Bestandteil der Berufungsakte, Abschnitt I, Vorblatt 4

Angaben zur Mitwirkung der Frauenbeauftragten

Die zuständige Frauenbeauftragte wurde gemäß § 59 BerlHG in Verbindung mit § 17 LGG beteiligt und gibt folgende Stellungnahme ab:

1. Die Frauenbeauftragte war an der Denomination/ der Formulierung der Ausschreibung beteiligt.
Ja nein Bemerkungen.....
2. Die Mitglieder der Berufungskommission haben sich aktiv um das Finden geeigneter Bewerberinnen bemüht.
Ja nein war nicht nötig, es gab genügend geeignete Bewerberinnen
3. Die Frauenbeauftragte hatte in den Beratungen der Berufungskommission vorgeschlagen, zusätzlich folgende Bewerberin/ folgende Bewerberinnen in die Vorauswahl einzubeziehen:
.....
4. Die Frauenbeauftragte hatte in den Beratungen der Berufungskommission vorgeschlagen, zusätzlich folgende Bewerberin/ folgende Bewerberinnen zum Vortrag einzuladen:
.....
5. Die Frauenbeauftragte hatte in den Beratungen der Berufungskommission vorgeschlagen, zusätzlich folgende Bewerberin/ folgende Bewerberinnen mit auf die Liste zu nehmen:
.....
6. Die Frauenbeauftragte hatte in den Beratungen der Berufungskommission folgende Reihenfolge in der vorgelegten Liste vorgeschlagen, und zwar:
1.....
2.....
3.....
7. Eine gesonderte Stellungnahme/ ein Einspruch der Frauenbeauftragten liegt als Anlage bei.
Ja nein

.....
Berlin, den

(Unterschrift der Frauenbeauftragten)

Gesetzliche Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit

- **Grundgesetz**

vom 23. Mai 1949 (GG), zuletzt geändert durch Gesetz vom 03.11.1995 (BGBl. I S. 1492)

– Auszug –

Artikel 3

Gleichheit vor dem Gesetz

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen und politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

- **Bürgerliches Gesetzbuch (§§ 611, 612)**
- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006**
- **Verfassung des Landes Berlin (Artikel 10 und 12)**
- **Landesgleichstellungsgesetz (LGG)**
- **Hochschulrahmengesetz (HRG)**
- **Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)**
- **Hochschulvertrag des Landes Berlin mit den Hochschulen Berlins**
- **Frauenförderrichtlinien der TFH**
- **Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG) v. 17. August 2008 (§36)**

Auszug aus dem Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)

vom 27.02.2003 mit Änderungen vom 01.01.2005

§ 4 (8) Aufgaben der Hochschulen

(8) Die Hochschulen wirken darauf hin, dass Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden.

§ 59 Frauenbeauftragte

(1) An jeder Hochschule wird zur Wahrnehmung der Aufgaben gemäß § 4 (8) eine hauptberufliche Frauenbeauftragte bestellt. Es können bis zu zwei nebenberufliche Stellvertreterinnen bestellt werden. Soweit Hochschulen in Fachbereiche gegliedert sind, über zentrale Einrichtungen oder zentrale Dienstleistungsbereiche verfügen, werden nebenberufliche Frauenbeauftragte und jeweils eine Stellvertreterin auf diesen Ebenen bestellt. In den humanmedizinischen Fachbereichen können bis zu drei nebenberufliche Stellvertreterinnen bestellt werden. Die Frauenbeauftragten werden nach ihrer Wahl gemäß Absatz 11 von dem Leiter oder der Leiterin der Hochschule bestellt. Die Bestellung der hauptberuflichen Frauenbeauftragten erfolgt für vier Jahre. Die Bestellung der Stellvertreterinnen, der nebenberuflichen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen erfolgt für zwei Jahre. Hat die hauptberufliche Frauenbeauftragte ein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule, so wird sie von den Aufgaben dieses Beschäftigungsverhältnisses freigestellt. Ansprüche, die sich aus der Anwendung des geltenden Tarifrechts ergeben, bleiben unberührt.

(2) Die Frauenbeauftragten sind im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an fachliche Weisungen gebunden. Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Eine Kündigung oder Versetzung ist nur zulässig, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Tätigkeit als Frauenbeauftragte aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt. Die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im Haushalt der Hochschule in dem erforderlichen Umfang zu gewährleisten.

(3) Die Frauenbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen sind verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen auf Grund ihres Amtes bekannt geworden sind, sowie über Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch über ihre Amtszeit hinaus. Diese Verpflichtung besteht bei Einwilligung der Beschäftigten nicht gegenüber der Hochschulleitung und der Personalvertretung.

(4) Die Frauenbeauftragten wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit der Frauen in der Hochschule und auf die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Angehörige der Hochschule hin. Die Frauenbeauftragten beraten und unterstützen die Hochschulleitung und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei der Erstellung von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen, und nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Im Rahmen ihrer Aufgaben übernehmen sie die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.

(5) Über die Umsetzung und die Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne legen die Organe und Einrichtungen der jeweiligen Hochschule der Frauenbeauftragten jährlich Materialien vor. Die hauptberufliche Frauenbeauftragte erstellt mindestens alle zwei Jahre einen Bericht. Der Akademische Senat und das Kuratorium nehmen zu diesem Bericht Stellung.

(6) Die Frauenbeauftragten sind bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen. Dazu haben sie insbesondere die folgenden Rechte:

1. Beteiligung am Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen,
2. Einsicht in die Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird und die Einwilligung der betroffenen Dienstkräfte vorliegt,
3. Einsicht in Bewerbungsunterlagen, einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

Sie haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien ihres jeweiligen Bereichs. Soweit im Rahmen der Erprobungsklausel nach § 7a Entscheidungsrechte von Gremien auf andere Organe übergehen, gilt das Beteiligungsrecht auch gegenüber diesen Organen.

(7) Die Frauenbeauftragten haben ein Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten, einschließlich des Rechts auf entsprechende Akteneinsicht sowie auf Auskunft aus automatisierten Verfahren oder auf Einsicht in automatisierte Verfahren. Sie haben das Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen, Beteiligung an Auswahlverfahren, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerbern und Bewerberinnen, die nicht in die engere Auswahl einbezogen worden sind. Das Recht auf Beteiligung umfasst über die in Absatz 6 genannten Rechte hinaus die frühzeitige und umfassende Unterrichtung der Frauenbeauftragten durch die Hochschule in allen in Absatz 6 genannten Angelegenheiten. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten erfolgt in dringenden Fällen zeitgleich mit dem Personalrat.

(8) Wird die Frauenbeauftragte nicht gemäß Absatz 7 beteiligt, so ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Tage zu verkürzen.

(9) Ist die Entscheidung eines Gremiums oder eines Organs der Hochschule nach Absatz 6 gegen die Stellungnahme der Frauenbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen widersprechen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs erfolgen. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach Fristablauf oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(10) Nebenberufliche Frauenbeauftragte werden auf Antrag bis zur Hälfte, in den humanmedizinischen Fachbereichen bis zum vollen Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt. Stellvertretende Frauenbeauftragte können auf Antrag in angemessenem Umfang nach Maßgabe ihrer Belastung von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden. Studentinnen erhalten eine Aufwandsentschädigung in Höhe der Vergütung für studentische Hilfskräfte gemäß § 121 nach näherer Regelung durch die Grundordnung. Mit Ausnahme der humanmedizinischen Fachbereiche darf pro Fachbereich nicht mehr als eine Stellvertreterin freigestellt werden. Für Mitarbeiterinnen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen findet § 44 Abs. 5 Anwendung.

(11) Die Wahl der Frauenbeauftragten wird in der Grundordnung nach dem Grundsatz der Viertelparität geregelt. Wahlberechtigt sind nur die weiblichen Mitglieder der Hochschule. Bei der Wahl der hauptberuflichen Frauenbeauftragten können auch Frauen gewählt werden, die nicht Mitglied der Hochschule sind.

Ausgewählte Presseartikel

Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) gegründet

Zeitgleich mit der Umbenennung der TFH in Beuth Hochschule für Technik Berlin wird aus dem Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) das Gender- und Technik-Zentrum.

Im Februar 2009 fand die letzte Sitzung des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen (PCF) statt. Acht Jahre lang arbeitete dieses von Heidemarie Wüst, der zentralen Frauenbeauftragten koordinierte Netzwerk von Frauenförderprojekten erfolgreich und fast eine Million Euro Fördermittel konnten für die Chancengleichheit für Frauen eingesetzt werden.

Die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags kann jedoch nur dauerhaft gelingen, wenn dies von allen Beteiligten mit Genderkompetenz erfolgt. Deshalb

wurde langfristig die Gründung eines Gender- und Technikzentrums vorbereitet und jetzt realisiert: Die Leiterinnen des Zentrums sind Prof. Dr.-Ing. Eva-Maria Dombrowski (FB VIII) für den Bereich Technik und Prof. Dr. Antje Ducki (FB I) für den Bereich Gender. Geschäftsführende Tätigkeit und wissenschaftliche Mitarbeit setzen Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt und M.A. Sylvana Dietel um. Das Gender- und Technik-Zentrum hat in seiner strukturellen Verankerung an der Hochschule zum einen die interne Stärkung der Genderforschung und -lehre in den verschiedenen Fachgebieten, z. B. in Form der Durchführung gendersensibler Projekte, zum Ziel. Zum anderen soll durch den Aufbau externer Kooperationen die stärkere Verankerung der Hochschule mit

Gender- und Diversity-Ansätzen erfolgen. Umgesetzt werden die Projekte »Gender in Forschung und Lehre«, »Begabtenförderung« und »Bildungsberatung« sowie das etablierte Projekt »Mädchen und Technik« und die Förderung von Wissenschaftlerinnen im Hypatia-Programm.

Der Nutzen der Arbeit des GuTZ für die Beuth Hochschule für Technik besteht vor allem in der gezielten, fachlich hochqualifizierten und praxisbezogenen Arbeit zur Etablierung von Genderkompetenz in allen Bereichen, der weiteren Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen, einer Qualitätssicherung durch gendersensible Lehre und Forschung sowie der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit auch durch Diversity-Kompetenz. Die Umsetzung der Maßnahmen, die für Frauen angeboten werden, wird weiterhin gefördert aus Mitteln des Berliner Chancengleichheitsprogramms. Neu ist, dass durch die Gründung des GuTZ weitere Professorinnen und Professoren sowie neue Drittmittel für die Genderthematik gewonnen werden sollen und dafür gezielte Programme vorbereitet werden.



GuTZ-Projektmitarbeiterin Sylvana Dietel (links) Prof. Eva-Maria Dombrowski (links), Prof. Monika Gross

Prof. Dr.-Ing. Eva-Maria Dombrowski,

Beuth Presse 2/09, Seite 4

Frauen an der Beuth Hochschule

Herzlich willkommen!

Gut, dass Sie sich für ein Studium an der Beuth Hochschule entschieden haben. Sie werden dazu beitragen, dass Technik noch stärker Frauensache wird.



Heidemarie Wüst

Chancengleichheit

Für die Beuth Hochschule ist es selbstverständlich, dass Frauen die gleichen Chancen im Studium und damit für einen zukunftsfähigen Beruf bekommen. Im Studienalltag könnte dies manchmal schwierig sein, wenn Sie in Seminaren und Vor-

lesungen auf eine Überzahl männlicher Studenten und Lehrkräfte treffen. Wir, die Frauenbeauftragten der Beuth Hochschule, wollen Sie bei der Durchsetzung Ihrer Interessen unterstützen.

Zentrale Frauenbeauftragte = Interessenvertretung von Frauen der Beuth Hochschule für Technik Berlin

An jeder Berliner Hochschule gibt es eine hauptberufliche »zentrale« Frauenbeauftragte per Hochschulgesetz. An der Beuth Hochschule bin ich für die Interessenvertretung der Frauen im Sinne der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit gewählt worden. Ich berate und unterstütze die Hochschulleitung, die hochschulpolitischen Gremien und natürlich alle Ratsuchenden. In jedem Fachbereich können Sie auch direkt zu den nebenberuflichen Frauenbeauftragten Kontakt aufnehmen.

Im »F-Büro« gibt es Informationen und Beratung zu folgenden Themen:

- Vermittlung zum Netzwerk der nebenberuflichen Frauenbeauftragten
- Kita und Studieren mit Kind
- Elterntreff
- Veranstaltungen und Kurse für Frauen
- Fördermöglichkeiten, Stipendien und Frauenprojekte
- Wissenschaftliche Nachwuchsförderung (Hypatia Programm)
- Vermeidung sexueller Belästigung

Kontakt:

Zentrale Frauenbeauftragte
Dipl.-Ing. Heidemarie Wüst
Tel. 4504-2993

E-Mail: wuest@beuth-hochschule.de

www.beuth-hochschule.de/frauen

Frauen- und Gleichstellungsbüro:

Haus Grashof, Raum 107

Mitarbeiterinnen Beate Keibel M. A.,
Sabine Trautner

Beuth Presse 2/09, Seite 19

Frauenbeauftragte wieder gewählt

Für vier weitere Jahre wurde die Diplom-Ingenieurin Heidemarie Wüst im Oktober vom Frauenrat als hauptberufliche Frauenbeauftragte der TFH gewählt.

Seit 2001 ist Heidemarie Wüst zentrale Frauenbeauftragte. Sie studierte an der Bauhaus-Universität Weimar Prozessverfahrenstechnik und arbeitete als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschung im Spezialbaukombinat Magdeburg. Berufsbegleitend studierte sie Sozialarbeit (FH) und arbeitete als Studienleiterin und Direktorin einer Erwachsenenbildungseinrichtung in Sachsen-Anhalt.

Ihre Hauptaufgaben: Beratung der Hochschulleitung gemäß Berliner Hochschulgesetz und Gleichstellungsgesetz; Frauenspezifische Interessenvertretung; Mitwirkung in Gremien; Dokumentati- on geschlechtsspezifischer Statistik zur

Entwicklung der Frauenanteile; Leitung des Frauen- und Gleichstellungsbüros; Koordination des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen sowie des Projektes »Familie in der Hochschule«

» *Frau Wüst ist Mitglied der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen. Seit drei Jahren ist sie Sprecherin im Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Lehrbeauftragte im AW-Bereich.*

Ihre nächsten Herausforderungen:

Erstellung des 7. F-Berichts; Stärkung der TFH-Familienfreundlichkeit; Erhöhung der Attraktivität technischer Studiengänge für Frauen; Frauenspezifische Begleitung von Berufungs- und Einstellungsverfahren; Mitwirkung am Masterplan für das gleichstel-



Foto: Frie

Präsident gratuliert Frauenbeauftragter nach Wiederwahl: Herzlichen Glückwunsch!

lungspolitische Rahmenprogramm des Landes Berlin; Weiterentwicklung des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen zu einem Gender-Technik-Zentrum der Beuth Hochschule für Technik Berlin; Entwicklung eines Gleichstellungskonzeptes, Internationalisierung und Vernetzung der Frauenförderung; Weiterentwicklung der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit.

Prof. Dr. Barbara Buschmann, FB I,
für den Frauenrat

TFH-Presse 1/09, Seite 14

Familienzimmer eingeweiht

TFH im Best Practice Club »Familie in der Hochschule«

Mit der Auszeichnung »familienfreundliche Hochschule« wurde die TFH 2008 Mitglied im bundesweiten Best Practice Club von acht Hochschulen mit dem Ziel der Familienförderung.

Mit dem TFH-Projekt »Familienorientierte Gestaltung von Studiengängen« und dem Pilotprojekt »Eltern-Hilfsfonds« soll das Ziel, die Herstellung von Chancengleichheit für Schwangere, studierende Eltern und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen des bundesweiten CHE-Projektes »Familie in der Hochschule« bis Ende 2009 umgesetzt werden. Dafür steht eine Fördersumme von 100.000 € zur Verfügung. Der Startschuss erfolgte auf dem Familien-Workshop. Die Koordination liegt bei der zentralen Frauenbeauftragten Heidemarie Wüst. Zur Zeit werden alle Laborleitungen und Studierenden nach ihren Wünschen

für mehr Familienfreundlichkeit befragt. Interessant werden die Ergebnisse für Konzepte eines teilzeitorientierten familienfreundlicheren Studiums sein. Ebenso die Kriterien und das Vergabeverfahren für Stipendien für TFH-Eltern in Prüfungs- oder Notphasen.

Familienzimmer

Im Dezember wurde das erste Familienzimmer der TFH im Haus Grashof, Raum B8 eingeweiht. Weitere Räume werden folgen. Die TFH-Kita wird mit dem Fördergeld ihre Öffnungszeiten verlängern. Bei Bedarf kann der »Heizelmannchenpool« der Kita für kurzfristige Betreuung von Kindern beantragt werden. Ziel ist es, dass niemand das Studium wegen Kinderpflege oder einem fehlenden Betreuungsbedarf vorzeitig abbrechen muss.



» Weitere Informationen finden Sie unter www.tfh-berlin.de/frauen oder www.familie-in-der-hochschule.de

Familie in der Hochschule

Zum Programm »Familie in der Hochschule« fand im Dezember 2008 ein Auftakt-Workshop statt. Gemeinsam mit den Initiatoren und Mittelgebern, dem CHE Consult und dem Bundesministerium VBS, wurden die TFH-Projekte »Familienorientierte Gestaltung von Studiengängen« sowie »Eltern-Hilfsfonds« vorgestellt und über ihre Umsetzung beraten.

Als Projektverantwortliche betonten die Vizepräsidentin Prof. Dr. Burghilde Wieneke-Toutaoui und Heidemarie Wüst, zentrale Frauenbeauftragte, die Notwendigkeit, die Hochschule auch als Lebensraum für studierende Eltern zu gestalten.

Die prämierte und sehr gut organisierte TFH-Betreuung von Leistungssportlerinnen und Leistungssportlern ist dabei nicht nur Anregung sondern auch Vorbild. Auch das Studieren mit Kind ist eine Spitzenleistung und darf nicht dazu führen, dass die studierenden Mütter oder Väter durch Überlastung ihr Studium nicht mehr erfolgreich abschließen können.

Das Teilprojekt »Familienorientierte Gestaltung von Studiengängen« unter



Prof. Dr. Barbara Buschmann (links), Prof. Dr. Burghilde Wieneke-Toutaoui und Gert Wenzel, Leiter Hochschulsport während des Auftakt-Workshops

Leitung von Prof. Dr. Barbara Buschmann hat ein Jahr Zeit, um zu prüfen wie sich gut geplant teilzeitorientiert studieren lässt und welche Änderungen in den Studien- und Prüfungsordnungen oder in den Modulen vorgenommen werden könnten, um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu verbessern. Trotz guter Planung gibt es immer wieder Notfälle durch fehlende Finanzierung des Lebens mit Familie.

Unter Leitung von Prof. Dr. Elfriede Herzog wird geprüft, ob und wie ein »Eltern-Hilfsfonds« unterstützen kann. Die Vergabekriterien und das -verfahren

von Notfallstipendien sollen bis zum Frühjahr 2009 erarbeitet sein, dann können Anträge gestellt werden.

Bitte achten Sie auf Aushänge in den Fachbereichen.

Unter Beteiligung des AStA soll ein transparentes Vergabeverfahren entwickelt werden, das schnell und flexibel auf Notfälle reagiert. Alle Beteiligten möchten, dass studierende TFH-Eltern bestmögliche Hilfe finden, um zu guten Studienabschlüssen zu kommen.

Heidemarie Wüst, zentrale Frauenbeauftragte und Koordinatorin des Familien-Projektes

» Weitere Informationen unter: www.tfh-berlin.de/mit-kind/oder www.tfh-berlin.de/kita/

»Professor des Jahres 2008«:

Zwei TFH-Professorinnen unter den Besten

Bereits zum dritten Mal hat UNICUM BERUF die besten Wegbereiter für Karrieren gesucht und gefunden. Das bundesweite Magazin vergab den Titel »Professor des Jahres« in vier Kategorien. Im Wettbewerb 2008 dürfen sich erneut zwei Professorinnen der Technischen Fachhochschule Berlin freuen, die unter den Top Ten in den Kategorien »Ingenieure und IT« sowie »Geistes-, Kultur- und Gesellschaftswissenschaften« als einzige Vertreterinnen der Berliner Hochschulen zu finden sind.

Die Psychologin Prof. Dr. phil. Antje Ducki aus dem Fachbereich Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften, belegte den achten Platz in der Kategorie »Geistes-, Kultur- und Gesellschaftswissenschaften«. Prof. Dr. Angelika Banghard aus dem Studiengang Facility Management platzierte sich in der Kategorie »Ingenieure und IT« auf einem hervorragenden vierten Rang. Bereits im letzten Jahr war sie unter den besten Zehn und konnte 2008 noch Plätze gut machen. Herzlichen Glückwunsch! Beide sind in ihren Kategorien die einzigen Berliner Preisträgerinnen.

Gehrt werden engagierte Professorinnen und Professoren, die erkannt haben, dass neben der klassischen Wissensvermittlung auch die berufstypischen Soft Skills auf dem Lehrplan stehen müssen.

Wer Präsentationstechniken, Kommunikationsfähigkeit und Konfliktmanagement thematisiert oder gar trainiert, kam ebenso in Frage für eine Nominierung wie der Netzwerker, der Kontakte zu Unternehmen hält und somit das Bindeglied zwischen Hochschule und Wirtschaft bildet.

Ein Interview mit den Gewinnerinnen

TFH Presse: Was glauben Sie, warum die Studierenden Sie gewählt haben?

Prof. Banghard: Eine schwer zu beantwortende Frage. Ich denke, dass mein Unterricht sehr praxisnah ist. Es geht nicht nur darum, eine Semesterarbeit zu erstellen um eine Note zu erhalten, sondern auch um die Anerkennung von den externen Auftraggebern und die Erkenntnis, dass man das neu erworbene Wissen auch

wirklich in der Berufspraxis benötigt. Außerdem stehe ich als Ansprechpartnerin zur Verfügung und ändere etwas, wenn die Studierenden mir einen Mangel mitteilen.

Prof. Ducki: Schwerpunkt meines Lehrangebots ist die Vermittlung sozialer Kompetenz für die betriebliche und berufliche Praxis. Ich biete beispielsweise im Masterstudiengang Management und Beratung eine Lehrveranstaltung zum Thema »Coaching und Beratung« an. Dabei wird in Online-Phasen führungsrelevantes Wissen erarbeitet, in den Präsenzphasen wird dann in Rollenspielen praktisch geübt. Die Studierenden klagen zwar häufig darüber, dass der Arbeitsaufwand enorm ist, betonen aber, dass sie sehr viel gelernt haben.



Prof. Dr. Angelika Banghard



Prof. Dr. phil. Antje Ducki

TFH Presse: Welche Prioritäten verfolgen Sie selbst in der Lehre?

Prof. Banghard: Wichtig ist mir Projekte mit externen Facility Management-Arbeitgebern zu gestalten. In meinem eigenen Studium landeten die Arbeiten nach der Benotung immer auf dem Dachboden, bzw. gleich im Müll. Ich habe das als sehr frustrierend erlebt und möchte für unsere Studierenden Projekte auswählen, die nicht nur zur Wissensvermittlung und Leistungsbeurteilung dienen, sondern auch weiter von den Auftraggebern verwendet werden können. Bei einigen Arbeitgebern kam unser Engagement so gut an, dass wir gebeten wurden, doch noch weitere Objekte zu untersuchen! Dies hat auch bei vielen Studierenden zu Höchstleistungen geführt! Darüber

hinaus versuche ich »Soft Skills« zu vermitteln. Mir ist einmal ein Auftrag verloren gegangen, weil ich dachte, ich komme ohne eine gute Präsentation aus. Seitdem weiß ich – und lehre das auch –, dass nicht nur das Können sehr gut sein muss um an die lukrativen Aufgaben zu gelangen, sondern auch die Frage wie man sich und seine Leistung präsentiert. Insbesondere im Facility Management ist der Manager oder die Managerin ein Dienstleister. Diesen Dienstleistungsgedanken möchte ich den Studierenden vermitteln, indem ich versuche, mit gutem Beispiel voran zu gehen und »unsere Studierenden« als »unsere Kunden« betrachte.

Prof. Ducki: Solides Wissen ist die Basis für Können: Deswegen muss meiner Überzeugung nach für jede Projektarbeit zuvor Fachwissen vermittelt werden.

Lernen soll außerdem möglichst selbstgesteuert erfolgen, denn Wissen bleibt besser im Gedächtnis, wenn man Fragen beantwortet, die man selber gestellt hat.

Wissen braucht Anker in der eigenen Erfahrung: Wenn abstraktes Wissen vermittelt wird, sollten möglichst

Beispiele aus der Erlebenswelt zur Veranschaulichung herangezogen werden. Neben eigenen Erfahrungen der Studierenden braucht es auch möglichst viele betriebliche Anwendungsbeispiele.

Lernen soll Spaß machen: Dafür braucht es zum einen etwas Humor aber auch möglichst kleine Gruppen, in denen man sich etwas besser kennen lernen und von einander lernen kann.

Isabelle Bareither

» Weitere Informationen unter:
www.professordesjahres.de

TFH ist Mitglied im Best Practice Club »Familie in der Hochschule«

Die TFH Berlin wurde 2008 mit der Konzeption des Projekts »Familienorientierte Gestaltung von Studiengängen und Pilotprojekt Eltern-Hilfsfonds« beim bundesweiten Wettbewerb »Familie in der Hochschule« ausgezeichnet.

Ziel dieses Projektes ist die Herstellung von Chancengleichheit für Schwangere, studierende Eltern und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen durch eine familienorientierte Gestaltung von Studiengängen. Mit ihrem Projekt ist die TFH jetzt Mitglied im bundesweiten Best Practice Club der acht ausgezeichneten familienfreundlichen Hochschulen.

Die Umsetzung der Ideen wird an der TFH bis Ende 2009 mit 100.000 € gefördert. Geplant sind dabei die Einrichtung eines Projektbüros, die Besetzung einer Projektstelle, die Schaffung von Eltern-Kind-Betreuungsräumen sowie Maßnahmen, die die Flexibilisierung des Studierens mit Kind ermöglichen.

In die Planungen soll dabei die Kita an der TFH in der Triftstraße einbezogen werden.



Eine große Familie: Preisträger und Mitglieder im Best Practice Club »Familien in der Hochschule«

Eine besondere Herausforderung besteht darin, das Studieren mit Kind wie eine Spitzenleistung zu behandeln und nach den Erfahrungen mit der Förderung im Spitzensport mit einer spezifischen Lernprozessbegleitung zu unterstützen. Dafür wird es auf Antrag und nach Absprache auch studentische Arbeitsverträge geben.

Wichtig ist die Erarbeitung von Kriterien für die Vergabe von Unterstützungsgeldern an studierende TFH-Eltern in

finanzieller Not. Daran wird gemeinsam mit Studierenden gearbeitet.

Anträge könnten dann bereits im kommenden Wintersemester bearbeitet werden.

Das Projektbüro »Familie und Studium« soll Ende Juli arbeitsfähig sein.

Heidemarie Wüst, zentrale Frauenbeauftragte
» [Weitere Informationen gibt es unter:](#)
» www.tfh-berlin.de/frauen

Neue Erfahrung: Schnupperstudium macht's möglich

»Ich hätte nicht gedacht, dass Elektronik Spaß machen kann. Dies ist eine völlig neue Erfahrung für mich.«

Das Urteil einer Teilnehmerin am diesjährigen Schnupperstudium zeigt, dass die TFH mit ihrem Angebot richtig lag.

Schon die Vorlesung »Die verdrehte DNA« von Prof. Dr. Monika Gross bildete einen schönen Einstieg. Ganz offensichtlich brachten die Schülerinnen Grundkenntnisse auf diesem modernen Gebiet der Biotechnologie aus der Schule mit. Sie folgten der Vorlesung mit Spannung und großem Interesse.

Der Besuch der Mensa nach dieser anspruchsvollen Vorlesung stellte eine willkommene Unterbrechung dar. Der Weg über das Gelände der TFH vermittelte den Schülerinnen einen Eindruck vom Campusleben der Studierenden – die zur nächsten Veranstaltung gehen, mit ihrem Notebook auf einer Bank in Probleme vertieft sind oder die Pause zwischen den Veranstaltungen genießen – alltägliche

Erfahrungen, die aber für die jungen Frauen einen spannenden Blick in die eigene Zukunft bedeuten.

Dieser Blick wurde durch Joachim Schwab von der zentralen Studienberatung noch vertieft. Kein Detail, das nicht von den Schülerinnen hinterfragt wurde. Das Interesse und das Informationsbedürfnis waren groß und keine Frage blieb unbeantwortet.

Die jungen Frauen konnten an der TFH auch praktisch tätig werden. In mehreren Gruppen wurden Labore der Elektronik (FB VII), PrePress and Publishing (FB VI) der Verpackungstechnik und das Gewächshaus (FB V) besucht.

Ein besonderes Bonbon gab es für 15 Schülerinnen. Sie bekamen im Labor für Film und Fernsehen (FB VIII) Einblick in die Arbeit hinter einer Filmkamera.

Der Einsatz aller Beteiligten hat sich gelohnt. Nicht nur für die Schülerinnen waren es anregende Tage.

In einem Abschlussgespräch äußerten sie ihren Dank, aber auch konstruktive Kritik, die das nächste Schnupperstudium 2009 bereichern wird.



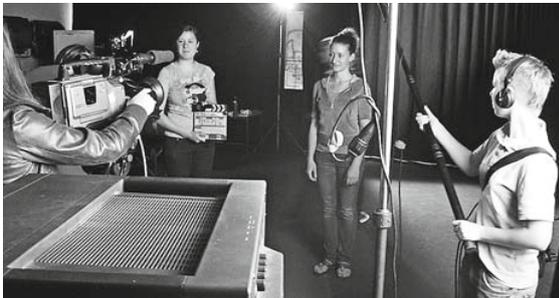
Im Labor PrePress and Publishing montiert: vor Haus Beuth, als dort noch Bäume den Eingang zierten.



Im elektrotechnischen Labor: mit Freude dabei

» Ein besonderer Dank gilt Prof. Dr. Sven Tschirley, Prof. Dr. Monika Gross, Prof. Dr. Helmut Peschke, Dipl. Ing. Katharina Kaiser, Ingeborg Wilke und den studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ohne deren engagierte Mitwirkung die Veranstaltung nicht möglich gewesen wäre.

Claudia Schneeweiss, FB II,
Organisatorin Projekt Mädchen-Technik



Kam gut an: der Einblick in das Labor für Film und Fernsehen (FB VIII)



Das grüne Labor: das Gewächshaus begeisterte die jungen Damen

TFH-Press 3/08, Seite 33

Studieren mit Kind: schwierig, aber schön!

Gerade wurde die TFH mit dem Preis „Familie in der Hochschule“ ausgezeichnet. Statistisch gesehen sind sieben Prozent aller Studierenden Eltern. Umgerechnet für die TFH wären das in etwa 600 studierende Mütter und Väter. Manuela Buchholz ist eine davon.

Mit 24 Jahren, im dritten Semester, hat sie ihr erstes Mädchen – Nina - bekommen. Danach folgten Noah und Mara. Inzwischen ist Manuela 32 und steht kurz vor ihrem Diplom. „Eigentlich erging es mir bisher ganz gut mit Studium und Kindern“, erzählt die junge Mutter. Sie hatte sich bewusst dafür entschieden, die Kinder während des Studiums zu bekommen und diese Entscheidung nie bereut.

Da es keine Anwesenheitspflicht für die Vorlesungen gab, konnte sie sich den Lehrinhalt zu Hause mittels der bereitgestellten Skripte der Dozenten selbst erarbeiten. Die dazu gehörenden Praktika, die Manuela Buchholz während Stillzeiten und Schwangerschaft nicht oder nur teilweise durchführen konnte, holte sie später nach. Da sie viel finanzielle als auch organisatorische Unterstützung von ihrem Mann, dem Bruder und den Großeltern hatte, stand sie nicht unter einem vorgesetzten Zeitdruck der Beendigung des Studiums.

Schwierige Phasen sind trotz allem die Klausurzeiten, sowie die Blockpraktika, denn in dieser Zeit „darf“ kein Kind krank sein. „Da ist es wirklich von großem Nutzen, wenn die Professoren



Foto: privat

Die Studentin Manuela Buchholz hat sich ganz bewusst für Studium und Familie entschieden.

zusätzliche Klausur-Termine anbieten. Am besten in den Semesterferien, denn in dieser vorlesungsfreien Zeit finde ich am meisten Zeit um zu lernen.“ Den Wünschen der jungen Mütter kommen immer mehr Dozenten der TFH entgegen, besonders Prof. Dr. Milan Popovic hat der Studentin viel geholfen.

Da die verschiedenen Herausforderungen von Hochschule und Familie in-

nerhalb der normalen Studienzeit kaum realisierbar sind, gibt es an der TFH das Angebot des Teilzeitstudierenden-Status. Stipendien werden in entsprechend längere Laufzeiten umgewandelt und auch BAFöG-Regelungen können im Sinne der Teilzeitregelung umgewandelt werden. Außerdem gibt es auch einen Kindergarten, in dem Betreuungsplätze für die Kinder der Beschäftigten und Studierenden der TFH angeboten werden.

Die Studentin Stefanie Fröhlich beispielsweise, hat dort ihren Sohn untergebracht. Nach anfänglichen Startschwierigkeiten fühlt sich der kleine Mann mit seinen 15 Monaten dort recht wohl, so die 30-jährige Mutter.

Insgesamt wirkt die TFH darauf hin, dass sich Elternschaft nicht negativ auf Studium und Abschluss auswirken. In den Studien- und Prüfungsordnungen wird dem, soweit möglich, Rechnung getragen. Zuständig dafür ist die Frauenbeauftragte der TFH, Heidemarie Wüst. In einem Gespräch mit ihr können Mütter wie Väter ihre individuellen Möglichkeiten besprechen.

Isabelle Bareither

Akademiker-Kinder studieren häufiger

Eine Sozialerhebung des Deutschen Studentenerwerbs (DSW) belegt die soziale Polarisierung von Bildungschancen in Deutschland: von 100 Akademiker-Kindern würden im Durchschnitt 83 studieren, von 100 Nicht-Akademiker-Kindern nur 23.

Die soziale Herkunft, insbesondere der Bildungsgrad der Eltern, entscheidet in Deutschland noch immer über den Bildungsweg und darüber, ob jemand studiert oder nicht. Kinder aus Beamtenfamilien, in denen mindestens ein

Elternteil studiert hat, haben eine fünfeinhalb Mal so hohe Studierchance wie Kinder aus Arbeiterfamilien. „Die soziale Selektivität des deutschen Hochschulsystems droht sich noch weiter zu verschärfen“, warnt DSW-Generalsekretär Achim Meyer auf der Heyde: „Die zusätzlichen Studierenden, die Deutschland dringend braucht, müssen aus hochschulfernen und einkommensschwächeren Schichten rekrutiert werden.“ Derzeit geschehe aber mit Studiengebühren und flächendeckenden Numeri clausi das Gegenteil“.

Familienfreundliche Hochschule

TFH erhält die nächste Auszeichnung

Die Technische Fachhochschule Berlin und ihre Mitglieder haben allen Grund zur Freude: Der Bundesminister Wolfgang Tiefensee hat Anfang Februar gemeinsam mit seinen Projektpartnern Dr. Ingrid Hamm von der Robert Bosch Stiftung und Prof. Dr. Müller-Böling vom Centrum für Hochschulentwicklung die Entscheidung im Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ bekannt gegeben. Unter den Preisträgern ist auch die TFH.

Eine hochrangig besetzte Jury zeichnete aus 62 eingegangenen Bewerbungen acht Hochschulen für ihre hervorragenden Konzepte aus. Diese Hochschulen, zu denen neben der TFH auch die Freie Universität Berlin und die Fachhochschule Potsdam gehören, werden in den nächsten zwei Jahren mit jeweils 100.000 Euro in der Weiterentwicklung ausgewählter Aspekte ihrer Konzepte unterstützt. Nach der Verleihung des Titels „Hochschule des Spitzensports“ ist dies schon der zweite große Preis für die TFH im neuen Jahr.

Zur hochkarätigen Jury zählten unter anderem Prof. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, Prof. Dr. h. c. Ludwig Georg Braun, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, Berlin, Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Bonn und Prof. Dr. Margret Wintermantel, Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Bonn.

„Die Vereinbarkeit von Studium und Arbeit mit Familie wird zunehmend wichtig für die Hochschulen, die in einem har-

ten bundesweiten und internationalen Wettbewerb um die klügsten Köpfe stehen“, so Bundesminister Tiefensee. Nur mit den besten Köpfen kann exzellente Forschung und Lehre langfristig gesichert werden. Auch wenn Familienfreundlichkeit sicher für Väter und Mütter gleichermaßen gilt – ganz besonders wichtig für den Wissenschaftsstandort Deutschland ist es, das große Defizit an Wissenschaftlerinnen auszugleichen. Familienfreundlichkeit ist also kein Wahlfach, sondern Pflichtprogramm für die Hochschulen“, erklärte der Minister.

In den nächsten Monaten werden die acht Hochschulen zu einem „best practice Club“ zusammentreten und ihre Konzepte in Workshops und Kongressen weiterentwickeln und öffentlich vorstellen. Geplant sind unter anderem, die Familienförderung in die Zielvereinbarungen aufzunehmen sowie ein Pilotprojekt zu starten, das Studierenden Eltern in Not helfen soll. Weiterhin soll ein Familienbüro als Anlaufstelle für Fragen, Beratung und Vermittlung eröffnet und zwei Kinderspielzimmer eingerichtet werden. Letztere sollen eine flexible, situationenge-

rechte Betreuung von Kindern während Prüfungs- und Beratungszeiten, zum Stillen oder zur selbstorganisierten Pflege der Kleinkinder möglich machen. Herzlichen Glückwunsch allen Beteiligten!

Die TFH Presse befragte die beiden hauptverantwortlichen Akteurinnen die Vizepräsidentin für Studium und Lehre Prof. Dr. Burghilde Wieneke Toutaoui und die Frauenbeauftragte der TFH Heidemarie Wüst.

TFH Presse: Was wird das erste Projekt sein, das die TFH mithilfe des Geldes in Angriff nehmen?

Prof. Dr. Wieneke-Toutaoui: Wichtig halte ich die Einrichtung des Familienbüros als zentrale Stelle, an die sich alle „Familienarbeiter und -arbeiterinnen“ bei Fragen, Problemen und Bedarf nach Unterstützung im Hochschulalltag wenden können. Studium mit Familie ist immer eine Herausforderung und daran wird sich nichts ändern, aber wir wollen Wege und Möglichkeiten bei den individuellen Problemen aufzeigen und Stolpersteine aus dem Weg räumen helfen.

TFH Presse: Welche Inhalte des preisgekrönten Konzepts liegen Ihnen besonders am Herzen?

Heidemarie Wüst: Ein Anliegen der TFH-Frauenbeauftragten ist die Interessenvertretung von Familien, von Müttern, Vätern und Kindern. Für die fachhochschulspezifische Umsetzung der familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen bräuchten wir dringend mehr Ressourcen. Deshalb freue ich mich sehr, dass wir im Wettbewerb nicht nur öffentliche Anerkennung für unsere bisherige Arbeit bekommen haben, sondern nun auch Geld. Drei Konzeptbausteine liegen mir besonders am Herzen: Die Einrichtung eines Familienbüros - einer zentralen Servicestelle-, der Ausbau der flexiblen Kinderbetreuung und die Einrichtung eines Elternhilfsfonds. red

» Weitere Informationen unter:
www.familie-in-der-hochschule.de und
www.tfh-berlin.de/frauen/mit-kind/



TFH-Press 2/08, Seite 7

»Professoren des Jahres 2007«:

Zwei TFH-Professorinnen als einzige Berliner unter Deutschlands besten Professoren

UNICUM BERUF hat die besten Wegbereiter für Karrieren gesucht und gefunden! Bereits zum zweiten Mal vergab das bundesweite Magazin den Titel »Professor des Jahres« – gleich in vier unterschiedlichen Kategorien. Mit der Auszeichnung werden jene Hochschullehrerinnen und -lehrer geehrt, die sich am besten für die berufliche Zukunft ihrer Studierenden engagieren. Auch für die Technische Fachhochschule Berlin ist das Ergebnis ein großer Erfolg, finden sich doch gleich zwei Professorinnen unter den Besten zehn. Von den 700 nominierten Professorinnen und Professoren kamen allein 29 Vorschläge (bei 47 Berlin-Nennungen) aus der TFH.

Prof. Dr. Monika Gross, Biologin und frühere Vizepräsidentin für Studium und Lehre, aus dem Studiengang Biotechnologie belegte einen hervorragenden fünften Platz und taucht damit als einzige Frau in der Kategorie Naturwissenschaften und Medizin der zehn Besten bundesweit auf. Gleichzeitig ist sie die einzige platzierte Vertreterin einer Fachhochschule und kommt als einzige Kandidatin aus Berlin und Brandenburg.

In der Kategorie Ingenieurwissenschaften ist Prof. Dr. Angelika Banghard, promovierte Architektin, aus dem Studiengang Facility Management, auf dem zehnten Platz zu finden.

Eine hochkarätig besetzte Jury, der u.a. Professor Bruno Braun, Präsident des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) und Klaus Landfried, langjähriger Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) angehörten, ermittelte die Gewinner der Wettbewerbskategorien. Auf der Website www.professordesjahres.de konnten Studierende, Absolventen, Arbeitgeber und Professoren-Kollegen ihre persönlichen Favoriten vorschlagen.

TFH PRESSE: Gratulation zu dieser wunderbaren Auszeichnung! Was geben Sie Ihren Studierenden mit auf den Weg?

Monika Gross: Ich unterstütze die Studierenden bei der Suche nach Praxisplätzen sowie Abschlussarbeiten. Dabei gehe ich



Frauen-Power aus der TFH: Die Professorinnen Prof. Dr. Monika Gross (links) und Prof. Dr. Angelika Banghard sind bundesweit unter den besten Dozenten zu finden.

auf die persönlichen Interessen ein und versuche zudem die Studierenden zu motivieren, sich über Berlin hinaus zu orientieren.

Angelika Banghard: Auf die intensive Betreuung der Studierenden während der Praxisphase lege ich ganz großen Wert, so bekomme ich auch einen sehr guten Einblick in die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt und diese Erfahrungen gebe ich den Studierenden gern mit auf den Weg. Das Feedback ist auf beiden Seiten (Studierende und Unternehmen) sehr groß.

TFH PRESSE: Wie reagieren die Firmen auf Ihr Engagement?

Monika Gross: Von den Unternehmen erhalte ich stets eine gute Resonanz und sie unterstützen mich auch bei meiner Arbeit, nennen mir immer wieder neue Projekte, die für ein Praktikum oder eine Abschlussarbeit in Frage kommen. Viele meiner Studierenden haben durch ihre hervorragenden Arbeiten gleichzeitig auch einen Arbeitsplatz im Unternehmen bekommen.

Angelika Banghard: Super! Bereits im 3. Semester erstellen die Studierenden bei mir ein »FM-gerechtes Raumbuch«. Damit das nicht nur eine Trockenübung bleibt, arbeite ich mit Firmen und Behörden zusammen, die daran sehr interessiert sind. Die angehenden Facility Manager erstellen ein Aufmaß und stellen den Instandsetzungsbedarf fest. Die ermittelten Daten werden gern weiter verwendet – es ist also eine win-win Situation. Für die Studierenden resultiert oftmals auch

ein Praxissemester aus diesem ersten »Kundenkontakt«. Bauschäden sind die besten Lehrobjekte für meine Studierenden. Auf dieser Praxiserfahrung baut auch das FM-Projekt im 5. Semester und zahlreichen BA-Arbeiten auf, die ebenfalls in Zusammenarbeit mit der freien Wirtschaft oder öffentlichen Auftraggebern durchgeführt werden.

TFH PRESSE: Was vermitteln Sie über das Fachwissen hinaus?

Monika Gross: Meine Studierenden möchte ich nicht zu Einzelkämpfern ausbilden: Eine qualifizierte Teamarbeit bei den Laborpraktika ist mir wichtig und wird von den Akteuren sehr geschätzt. Auch auf Vorträge auf Basis englischsprachiger Primärliteratur lege ich großen Wert, ebenso auf die Bedeutung von Fachthemen – wie die Stammzellenforschung. Ich möchte die Studierenden für gesellschaftliche Fragen im Zusammenhang mit ihrem Fach sensibilisieren und ein Verantwortungsbewusstsein wecken.

Angelika Banghard: Man muss nicht nur auf seinem Fachgebiet sehr gut sein, um an lukrative Aufgaben zu gelangen. Wie trete ich auf, wie gestalte ich meine Präsentation und mein Handout? Außer dem Thema Werbung lehre ich auch die »Soft Skills« und beantworte die Frage was eine gute Führungskraft auszeichnet und wie Mobbing verhindert werden kann. Damit möchte ich die Studierenden für den Berufseinstieg sensibilisieren.

TFH PRESSE: Warum sollten Professoren auch Wegbereiter für Karrieren ihrer Studierenden sein?

Angelika Banghard: Weil es Sinn und Zweck der Lehre ist, nicht arbeitslose Akademiker auszubilden, sondern junge Leute so fit zu machen, dass sie die Arbeitsplatzchancen optimal nutzen können.

Monika Gross: Dadurch können wir auch ein Netzwerk aufbauen, dass dann den nachkommenden Studierendengenerationen hilfreich sein wird.

Monika Jansen

· [Weitere Informationen unter: www.professordesjahres.de](http://www.professordesjahres.de)



Hypatia Mentoring: Ein Sprungbrett für die Karriere

Die Verantwortlichen des Hypatia Programms luden zur Jahrestagung »Forschungsvielfalt Hypatia« ein. Auf der Agenda stand das seit 2004 zum Hypatia Programm gehörende Mentoring. Als eine erste Zwischenbilanz sollte diskutiert werden, welche Bedeutung ein Mentoring für Karrierewege von Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen haben kann, und welche Aspekte des Hypatia Mentorings erfolgreich waren und/oder weiterentwickelt werden sollten.

Zwei Promotionsstipendiatinnen berichteten in einer persönlichen Darstellung über eigene Erfahrungen: Juliane Rönsch, TFH-Absolventin der Medizinphysik, die nach einem Hypatia Vorbereitungsstipendium eine Doktorandenstelle beim Deutschen Elektronen-Synchrotron (DESY) in Zeuthen bekam und an der Universität Hamburg in Physik promoviert, sowie Antje Walter, TFH-Absolventin der Biotechnologie, die nach einer Promotionsförderung als Projektleiterin bei BESSY in Adlershof arbeitet. Als externe Expertin reflektierte Susanne Abeld die Evaluationsergebnisse des an der Uni Bremen durchgeführten zweijährigen Projektes »plan m, Mentoring für Natur- und Technikwissenschaftlerinnen«.

Fördererfolge

Das Hypatia Programm der TFH fördert seit 1994 TFH-Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Promotion und Professur. Bis 2007 erhielten 66 Frauen Promotionsstipendien und/oder Gastdozenturen. Von den geförderten Frauen wurden inzwischen sechs auf eine Professur berufen, zehn schlossen ihr Promotionsvorhaben erfolgreich ab. Weitere acht Frauen werden 2008/2009 promovieren. Last but not least, erlangten alle TFH Absolventinnen die beantragte Zulassung zur Promotion an einer Universität.

Ohne Zweifel sind es die herausragenden fachlichen Leistungen der Hypatia

geförderten Frauen, die diese Erfolgsbilanz ermöglichten. Das Hypatia Mentoring soll die Chancen der Nachwuchswissenschaftlerinnen zusätzlich verbessern, ihre ausgezeichnete Fachkompetenz im Beruf zu beweisen und ihnen einen gleichwertigen Zugang zu Wissenschaft und Forschung zu ermöglichen.

Schlüsselkompetenzen

Das Hypatia Mentoring gehört neben dem individuellen Coaching und der Vermittlung von fachübergreifenden Schlüsselkompetenzen zum Katalog der ideellen Fördermaßnahmen, die seit 2004 die finanzielle Hypatia Förderung ergänzen. Ziel dieser ideellen Förderung ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen karriere-relevante Informationen zu vermitteln, ihr individuelles Karrieremanagement zu professionalisieren und ihre Einbindung in die scientific community zu befördern. Alle in das Hypatia Programm aufgenommenen Nachwuchswissenschaftlerinnen verbleiben auch nach Auslaufen der finanziellen Förderung auf Wunsch in der ideellen Förderung.

Karriereplanung, innovative Lehre und Forschung

Die Referentin Abeld unterstrich die Wichtigkeit des ideellen Hypatia Förderkonzepts durch die beeindruckenden Erfolge des Mentoring Projektes der Universität Bremen. Sie berichtete, dass die an dem Bremer Projekt teilnehmenden Mentees nach Durchlaufen des Mentorings über eine hohe Kompetenz im Karrieremanagement, einen offensiven und strategischen Umgang mit Karriereambitionen, einen Pool nachhaltiger Kontakte und Förderstrukturen, sowie eine größere Einbindung und bessere Sichtbarkeit in der scientific community verfügten. Schließlich waren die Mentees zu einem schnelleren Statuswechsel bereit und wurden als aktiver gestaltend erlebt. Die Beiträge der Hypatia Stipendiatinnen Rönsch und Walter bestätigten diese Ausführungen. Sie konnten durch die strukturelle Ein- und

Anbindung an ein Mentoring und Unterstützung ihrer Mentoren und Mentorinnen selbstsicher und erfolgreich ihre fachliche Kompetenz in neue Forschungsgruppen einbringen bzw. neue Projekte initiieren und deren Leitung übernehmen. Sie behielten so ihre hohe Motivation zu wissenschaftlicher Arbeit, die sie bereits bei ihrer ersten Antragsstellung auf ein Stipendium formuliert hatten.

Ein Blick auf die Berufsverläufe zeigt, dass die Karrierewege dieser beiden ehemaligen Hypatia Stipendiatinnen stellvertretend für die von Hypatia geförderten Frauen gesehen werden können. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen wählen durchweg einen Weg in die Lehre und Forschung. Viele lehren z.B. neben ihrer Forschungstätigkeit an der TFH. Als Lehrbeauftragte lassen sie ihre innovativen Forschungsergebnisse in die Ausbildung einfließen. Forschungs-k Kooperationen mit externen Einrichtungen und der TFH werden so neu aufgebaut und/oder gefestigt.

Auch dies ist ein Trend, der durch die Evaluationsergebnisse des Mentoring Projektes in Bremen unterstrichen wird. So konnte die Universität im Fazit qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen gewinnen, Forschungs-k Kooperationen ausbauen und den Anteil von Frauen im Mittelbau erhöhen. Ebenso konnte ein Wertewandel in den Natur- und Technikwissenschaften angestoßen werden.

Diese erste Bilanz ermutigt, die vom Hypatia Programm aufgebauten ideellen Förderstrukturen weiter zu entwickeln. Das Mentoring sollte als wirkungsvolles Förderinstrument zum erfolgreichen Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn etabliert und weiter ausgebaut werden und dies mit möglichst engem Zuschnitt auf die Profile und fachlichen Anforderungen der TFH-Absolventinnen.

Ulla Ruschhaupt (Hypatia-Büro)
Prof. Dr. Eva-Maria Dombrowski, FB VIII

· Weitere Informationen und Grafiken:
www.tfh-berlin.de/frauen/web-hypatia/

TFH-Press 1/08, Seite 11

Werbung für Ingenieurberufe

Die TFH macht sich für junge Frauen stark

Die TFH macht sich dafür stark, dass mehr Frauen in technische Berufe finden. Dazu gab es in diesem Semester gleich mehrere Veranstaltungen.

Infotag für Studienanfängerinnen

Noch immer gibt es Studiengänge, in denen pro Semester nur ein oder zwei Frauen vertreten sind. Um diesen Studentinnen den Einstieg zu erleichtern, veranstaltet die TFH jedes Semester einen Infotag für Studienanfängerinnen. Eingeladen wurden dieses Mal (am 30. März) neue Studentinnen der Studiengänge Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Theater- und Veranstaltungstechnik, Gebäude- und Energietechnik, Elektrotechnik, Kommunikationstechnik und Elektronik, Technische Informatik, Medieninformatik, Veranstaltungstechnik- und management. In entspannter Atmosphäre konnten sich die jungen Frauen fachübergreifend kennenlernen und erste Kontakte zur jeweiligen Frauenbeauftragten aufnehmen. Den Abschluss der Veranstaltung bildete ein Vortrag von Ulrike Haeßner le Plat von der Studienberatung über die Eckpunkte des Studiums an der TFH. Im Anschluss daran entwickelte sich eine lebhafte Diskussion, in der viele Unklarheiten beseitigt wurden.

Schnupperstudium vom 10. – 12. April

Im April öffnete die TFH für rund 40 Berliner und Brandenburger Schülerinnen der Oberstufen ihre Tore mit dem Ziel, die jungen Frauen für die Technik und die Ingenieurberufe zu begeistern.

Die Schülerinnen führten im Labor für regenerative Energien Versuche zu Wind- und Wasserkraft sowie Photovoltaik durch oder ließen sich im Physiklabor in die Welt der Optik entführen und bauten dort ein Fernrohr. Im Labor für Verfahrenstechnik beschäftigten sich die jungen Frauen mit Verdampfungsverfahren und der Herstellung von Pulvergranulaten. Alternativ dazu widmeten sich die Mädchen im Labor für Computertechnik der digitalen Fotografie und dem Umgang mit dem Pro-

gramms Photoshop. Last but not least lernten sie Beleuchtungs- und Tontechnik im Theaterlabor kennen oder bauten im Labor für elektrische Messtechnik eine Wetterstation auf. Ein Highlight der Veranstaltung war ein Workshop im Labor für Audiovisuelle Medien, in dem die jungen Frauen Einblicke in die Kamertechnik, Tontechnik, Bildregie und vieles mehr nahmen.

In einer Abschlussrunde stellten die Schülerinnen Fragen rund um das Studium an der TFH, die Joachim Schwab von der Studienberatung beantwortete.

Das Schnupperstudium erwies sich als ein voller Erfolg, was vor allem der engagierten Vorbereitung und Durchführung der Versuche durch die Mitwirkenden in den Laboren geschuldet ist. Ein besonderer Dank gilt auch den zahlreichen studentischen Hilfskräften, die erheblich zum Gelingen der Veranstaltung beigetragen haben.

Die Mitwirkenden waren: Bernhard Kavemann und Brigitte Newesely (Studiengang Theatertechnik); Prof. Dr. Till

Medizinisch Physikalische Technik); Prof. Dr. Jürgen Suchanek, Studentin Chkirdi Nawal (Studiengang Kommunikationstechnik und Elektronik); Prof. Dr. Robert Strzebkowski, Dipl.-Ing. Jens Pieper (Studiengang Medieninformatik); Prof. Dr. Gert Wilhelm Stallmann, Studentinnen Anne Petry und Aileen Kühl (Studiengang Audiovisuelle Medien).

Das schrieben Schülerinnen im Anschluss an die Veranstaltung:

»Das war eine sehr nützliche Veranstaltung und hat uns viel gebracht!«

»Die Veranstaltung heute hat einen guten Einblick in den Studienalltag gegeben!«

»Ich werde mich auf jeden Fall an der TFH bewerben!«

GirlsDay am 26. April

In diesem Jahr nahmen 137.000 Mädchen der 5. bis 13. Klasse an über 8.100 Veranstaltungen in ganz Deutschland am GirlsDay teil, der Mädchen schon früh für technische Berufe begei-



Alt-Präsident Ackermann bringt als »Zirkusdirektor« den Mädchen physikalische Gesetze nahe.

Hühns und Wilfried Winkler (Studiengang Elektrotechnik); Dipl.-Ing. Reinhard Wolter, Siegfried Körner, Alfred Schiewe, Studentin Catherine Franke (Studiengang Verfahrens- und Umwelttechnik); Günther Burkschat, Studentin Kathleen Trombalski (Studiengang

stern soll. Die TFH hatte diesmal zu einem Physikzirkus eingeladen. Die zunächst anvisierten 60 Plätze waren im Nu vergeben und wurden auf 70 Plätze aufgestockt.

... Fortsetzung auf Seite 19

TFH-Press 3/07, Seite 18

Forschung am Fachbereich I

Worklife-Balance-Erwartungen

Im Wintersemester 2006/07 forschte Prof. Dr. Annegret Döse vom Fachbereich I zu Worklife-Balance-Erwartungen von Studentinnen mehrerer ausgewählter ingenieurwissenschaftlicher und technischer Studiengänge. Anhand eines vierseitigen Fragebogens sollte herausgefunden werden, ob Studentinnen zum Beispiel eine Tätigkeit in der Wirtschaft und dort eine Führungsposition anstreben. Weiterhin sollten Vorstellungen im Hinblick auf eine Familiengründung, insbesondere mit Kindern, sowie die Erwartungen an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die konkreten Wünsche an künftige Arbeitgeber abgefragt werden.

Einer der Ausgangspunkte des Projekts war, dass das Erwerbspotenzial qualifizierter Frauen in Deutschland nicht ausgeschöpft wird. Künftig werden in bestimmten Sektoren der Wirtschaft größere Anstrengungen erforderlich sein, um qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen. In Deutschland sind der Grad der Erwerbstätigkeit der Frauen und deren Anteil an Führungspositionen relativ niedrig. Eine besonders markante Gruppe unter den akademisch gebildeten Erwerbstätigen sind die Ingenieurinnen, die im Berufsleben prozentual gering vertreten sind. Selbst wenn Ingenieurinnen oder Frauen mit naturwissenschaftlich-technischen Studienabschlüssen den Sprung in die Berufstätigkeit geschafft haben, sind sie im Beruf weniger erfolgreich und weniger zufrieden als ihre männlichen Kollegen mit vergleichbaren Studienabschlüssen, wie eine neuere Untersuchung »Arbeitswelt in Bewegung« zur Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen ergab.

Für die Forschungsarbeit wurden 361 Studentinnen aus ausgewählten Studiengängen und Semestern angeschrieben. Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung eines Studienganges kann sich auf die subjektiven Einstellungen der Studierenden auswirken, deshalb wurden zwei gleich große Gruppen von

Studiengängen gebildet: eine Gruppe von 11 Studiengängen mit »männlich geprägter Fachkultur«, in denen der Frauenanteil unter 30% beträgt, und eine andere Gruppe von vier Studiengängen, in denen der Frauenanteil in etwa gleich oder höher als der Männeranteil ist. Die Befragung richtete sich nur an Studentinnen des 5. bis 11. Semesters, da sich erfahrungsgemäß erst ab einer gewissen Studien- und Lebenserfahrung dezidierte Meinungen zur beruflichen Karriere und Familiengründung herausbilden. Geantwortet haben insgesamt 114 Studentinnen, was einer Rücklaufquote von 32% entspricht.

Von den Befragten, die geantwortet haben, haben 93% die deutsche und 7% eine andere Staatsangehörigkeit. Zur Zeit der Befragung waren 30% im 5. Semester, 21% im 6. Semester und 49% im 7. oder einem höheren Semester. Gut die Hälfte (51%) stammt aus der Altersgruppe der 21-25-Jährigen, 39% sind zwischen 26 und 30 Jahre und 10% über 30 Jahre alt. Die größte Gruppe der Studentinnen (41%) ist verheiratet oder lebt in einer Partnerschaft, während 39% der Befragten angeben, allein zu leben und 20% »sonstige Lebensumstände« angeben. Immerhin 12% der Befragten haben bereits Kinder, davon 84% ein Kind und 17% zwei Kinder.

Insgesamt herrscht ein gedämpft optimistisches Zukunftsbild bei den befragten Studentinnen. Die Vorstellungen über das zukünftige Berufsleben scheinen einigermaßen klar zu sein. Bemerkenswert ist allerdings, dass uneingeschränkter Optimismus in den Studiengängen, in denen Frauen in der Minderheit sind, weniger ausgeprägt ist als in den Studiengängen mit gleichem oder höherem Frauenanteil. Hier scheinen die Studentinnen bereits die Schwierigkeiten zu antizipieren, die ihnen im späteren Berufsleben bevorstehen.

Unterscheiden lassen sich drei Gruppen von Studentinnen, die unterschiedliche Einschätzungen, Interessen und Bedürfnisse im Hinblick auf ihren späte



Prof. Dr. Annegret Döse

ren Berufsweg zeigen. Allen Befragten ist gemein, dass sie nicht grundsätzlich auf Kinder verzichten möchten. Sofern dieser Verzicht – zu einem kleinen Teil (11% der Befragten) – zugunsten der Berufskarriere für nötig erachtet wird, bedeutet dies aber keine prinzipielle Ablehnung von Familiengründung.

Mehr als die Hälfte der Befragten (53%) orientiert sich stärker an familiären Bedürfnissen als an Erfordernissen einer beruflichen Karriere, formuliert aber gleichzeitig ihre Forderungen an die Arbeitswelt, zum Beispiel nach Teilzeitarbeit, deutlich. Der größte Teil dieser Gruppe sieht keine Defizite im Bereich der Chancengleichheit der Geschlechter im künftigen Berufsleben.

Für ein knappes Drittel der Befragten steht eine Berufskarriere deutlich im Vordergrund. Dies führt aber nicht zu einem Verzicht auf Kinder. Diese Studentinnen wollen verstärkt Frauen mit Kindern in Führungspositionen sehen und Väter in der Elternzeit. Ein Drittel dieser Gruppe geht davon aus, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen im Berufsleben haben. Hier zeigt sich ein Widerspruch zwischen ambitionierten Erwartungen von Studentinnen, die Führungspositionen und Familie wollen, und der betrieblichen Realität – nämlich dass Frauen nur zu einem äußerst geringen Teil in entsprechenden Positionen vertreten sind. Es wäre schade, wenn diese ambitionierten Studentinnen in Zukunft erkennen, dass ihre Vision von der Vereinbarkeit von Karriere und Familie unbegründet war.

Prof. Dr. Annegret Döse, Fachbereich I

TFH-Press 3/07, Seite 33

Frauen Netzwerke sind unerlässlich

Symposium in der Niederländischen Botschaft

♦ Die Niederlande haben seit 1890 ein weibliches Staatsoberhaupt. Ob deshalb die Frauen in unserem Nachbarland nach der Geburt ihres Kindes schneller an den Arbeitsplatz zurückkehren als hierzulande? Ob deshalb der Anteil der Frauen in Führungspositionen höher ist als bei uns und die Angebote der Kinderbetreuung flexibler auf die Bedürfnisse von Müttern und Vätern zugeschnitten sind? Beim Symposium „Frauen in der Wirtschaft – Karriere ist weiblich!“ am 4. Februar in der Niederländischen Botschaft tauschten die Teilnehmerinnen niederländisch-deutsche Erfahrungen aus. Dabei wurde deutlich: Karriere ist noch immer nicht wirklich weiblich. Vielfach werden Frauenunternehmen als „Weiberwirtschaft“ abqualifiziert. Auf Einladung des LFR Berlin, des EWMD und des Verbandes deutscher Unternehmerinnen (VdU) waren rund 100 Führungsfrauen – Selbstständige, Freiberuflerinnen, Managerinnen, Unternehmerinnen, Frauen in Leitungsfunktionen – in die Botschaft gekommen, um zu diskutieren und zu Netzwerken.

Nach den anregenden Vorträgen von Mirella Visser, Präsidentin European Professional Women's Network, und Antje Melissen, Geschäftsführerin Melissen & de Jong, bildete die Gesprächsrunde mit Heide Meyer, VdU-Vorsitzende Berlin, Anke Domscheit vom European Women's Management Development Network EWMD und den beiden Vortragenden den Höhepunkt der Veranstaltung. Frauen könnten sich gegenseitig unterstützen, müssten sich aber möglichst in zwei Netzwerken engagieren, em-



Rita de Graaf, Veranstalterin aus der Wirtschaftsabteilung der Botschaft, die TFH-Frauenbeauftragte Heidemarie Wüst und die LFR-Vorsitzende Juliane von Friesen tauschten sich aus.

pfahl Anke Domscheit. „Das berufsspezifische Netzwerk ist wichtig, um Kontakte aufzubauen und zu pflegen. Das Frauennetzwerk ist aber auch wichtig.“ Für Mirella Visser sind Frauennetzwerke „helfende Häfen“. Sie seien wichtig als Plattform für neue Ideen, für den Austausch von Innovationen. Frauennetzwerke wachsen sehr schnell, wusste Antje Melissen aus Holland zu berichten. Der Grund: „Netzwerke sind ein wichtiger Teil des unternehmerischen Erfolgs.“

Heide Meyer wies darauf hin, dass Frauen ihr Licht völlig zu Unrecht unter den Scheffel stellen. „Wir Frauen glauben immer, die anderen müssten merken, wie gut wir sind. Aber das müssen wir laut sagen, nur dann bekommen es alle mit. Die Männer können das. Wir sind oft besser, aber wir sagen es nicht“, betonte sie. Auf Frauen werde sozialer Druck ausgeübt, dass

sie zum Beispiel Kind und Karriere nicht unter einen Hut bekämen, warf Mirella Visser ein. Deswegen gebe es auch in Holland einen sehr hohen Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten. Anke Domscheit, heute Topmanagerin bei Microsoft Deutschland, hat erlebt, wie sie als junge Mutter plötzlich nicht mehr befördert wurde. Da fühlte sich die Ostdeutsche „in die Steinzeit versetzt“ und wechselte den Arbeitsplatz. Sie weiß, dass viele Frauen in solchen Fällen die Selbstständigkeit wählen, weil sie so Beruf und Familie besser vereinbaren können. Beim Thema „Quote“ waren sich die Diskutantinnen dann aber doch uneins: Antje Melissen findet, die Quote sei „keine gute Idee“, und Mirella Visser konterte: „Wir können quotieren, weil wir qualifizierte Frauen haben.“ Heide Meyer weiß aus Erfahrung, dass Frauen nicht alles nur durch ihre Arbeit schaffen können. „Wir müssen zeigen, dass wir da sind.“ Anke Domscheit ist ganz klar für die Quotierung und engagiert sich deshalb zum Beispiel in der Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte“. Schließlich „haben wir eine 98prozentige Männerquote. Da wirkt nicht nur die Leistung.“

Sabine Röhrbein

Das Podium: Anke Domscheit, Heide Meyer, Moderatorin Anke Plättner, Mirella Visser und Antje Melissen. Fotos (2): Röhrbein



Wir Berlinerinnen, Verbandspublikation des LandesFrauenRates Berlin e.V., 3/09