



02/2016

Mitteilungsblatt / Bulletin

11. Februar 2016

**Satzung der
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter
vom 09.02.2016**

The statute of the Berlin School of Economics and Law
for the achievement of equal opportunities
Date: 09.02.2016

Satzung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter vom 09.02.2016

Gemäß § 5a des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011 (GVBl. S. 378), geändert am 3. Dezember 2015 (GVBl. S.442), hat der Akademische Senat der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin am 9. Februar 2016 die folgende Satzung erlassen. Die Hochschulleitung der HWR Berlin hat die Satzung gemäß § 90 Abs. 1 Satz 1 BerlHG am 10. Februar 2016 bestätigt.

Inhalt

Präambel

- § 1 Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter
- § 2 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
- § 3 Verfahren der Personalauswahl / Berufungsverfahren
- § 4 Stellenbesetzungen / Berufungen
- § 5 Förderung der Geschlechterforschung in Lehre, Studium und Forschung
- § 6 Geschlechtergerechte Kommunikation
- § 7 Chancengleichheitskommission
- § 8 Inhaltliche und organisatorische Gestaltung von Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals
- § 9 Besetzung von Gremien und Kommissionen
- § 10 Schutz der Hochschulmitglieder vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt
- § 11 Schlussbestimmungen

Präambel

Die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin) fördert die Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter in Studium, Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung. Dazu wirkt sie auf den Abbau struktureller Hindernisse zur Erreichung der Chancengleichheit hin und bemüht sich fortlaufend um die Integration von Genderaspekten in Studium, Lehre und Forschung. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium, ein klares Bekenntnis zu einer geschlechtersensiblen Sprache und entschiedenes Vorgehen gegen jegliche Form sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung dienen ebenfalls der Verwirklichung der Chancengleichheit. Der Umsetzung dieser Ziele dient diese Satzung, die die HWR Berlin auf Grundlage von § 5a BerlHG erlassen hat und die durch die Frauenförderrichtlinie der HWR Berlin ergänzt wird.

§ 1 Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter

Die HWR Berlin fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie deren Chancengleichheit in allen Bereichen der Hochschule. Alle Mitglieder der Hochschule sind diesem Auftrag verpflichtet.

§ 2 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

- (1) Die HWR Berlin ist dem Ziel der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie verpflichtet. Die HWR Berlin setzt eine familienfreundliche Personalpolitik und Organisationskultur um.
- (2) Die Hochschule unterhält ein Unterstützungsangebot für Menschen mit Familienpflichten. Mit diesem Angebot sorgt sie für die Beratung und Vernetzung von Hochschulmitgliedern mit Familienaufgaben und unterstützt die familienfreundliche Gestaltung von Studien-, Prüfungs- und Arbeitsbedingungen.
- (3) Die Hochschule fördert während der Elternzeit den Kontakt zur Hochschule und einen ggf. schrittweisen Wiedereinstieg in das Berufsleben.
- (4) Die Hochschule und ihre Fachbereiche sind bestrebt, Lösungen für Probleme, die durch Überschneidungen der Vorlesungszeiten mit den Berliner Schulferien entstehen, zu finden und umzusetzen.
- (5) Sitzungen werden so terminiert, dass die Beteiligung von Hochschulmitgliedern mit Familienpflichten ermöglicht wird; dazu sollen sie spätestens um 17:00 Uhr enden.
- (6) Die HWR Berlin bietet im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten an beiden Standorten eine flexible Kinderbetreuung als Notfallbetreuung sowie als semesterbegleitende Betreuung bei der Unvereinbarkeit von Lehrveranstaltungen und Regelbetreuung an.
- (7) Die Hochschule engagiert sich für ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

§ 3 Verfahren der Personalauswahl / Berufungsverfahren

- (1) Gemäß § 6 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, entweder alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die in der Ausschreibung geforderte Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen. Bereiche im Sinne dieser Vorschrift sind
 - a) bei den Professorinnen und Professoren: die Fachgebiete,
 - b) bei den wissenschaftlichen und sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: jeweils die Besoldungs- und Entgeltgruppen.

(2) Hat sich in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf eine Ausschreibung keine Frau beworben, ist zu Beginn des Auswahl- oder Berufungsverfahren die Möglichkeit einer Nachausschreibung zu prüfen. In Berufungsverfahren soll gemäß § 4 Abs. 2 der Berufsordnung eine Nachausschreibung erfolgen, wenn zu erwarten ist, dass sie zur Bewerbung von Frauen führt.

(3) Berufungskommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt werden. Gemäß § 11 Abs. 1 der Grundordnung (GO) der HWR Berlin muss unter den stimmberechtigten Mitgliedern mindestens eine Wissenschaftlerin (Professorin oder akademische Mitarbeiterin) sein.

§ 4 Stellenbesetzungen / Berufungen

(1) Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind gemäß § 8 Abs. 1 LGG unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit diesen männlichen Mitbewerbern gegenüber solange bevorzugt einzustellen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle an der HWR Berlin mindestens 50 vom Hundert beträgt. Bei der Besetzung von Professuren, Gastprofessuren und Gastdozenturen ist dabei der Anteil der Frauen in dem betreffenden Fachgebiet maßgeblich. Die genannte Regel ist auch bei der Vergabe von Lehraufträgen und bei der Einstellung von studentischen Hilfskräften anzuwenden. Für Beförderungen und Höhergruppierungen ist § 8 Abs. 2 LGG maßgeblich.

(2) Bei der Prüfung, ob eine als Einstellungsvoraussetzung vorgeschriebene Berufspraxis erreicht ist, und bei der Anrechnung vorheriger Berufstätigkeit oder Berufspraxis wird Teilzeittätigkeit im Umfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bei Frauen und Männern einer Vollzeittätigkeit gleichgestellt, sofern die Arbeitszeit zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen reduziert wurde.

§ 5 Förderung der Geschlechterforschung in Lehre, Studium und Forschung

(1) Die HWR Berlin fördert im Rahmen der an ihr vertretenen wissenschaftlichen Disziplinen die Geschlechterforschung. Sie ist bestrebt, die führende Rolle, die sie auf diesem Gebiet besitzt, zu bewahren und auszubauen. Sie setzt dafür Ressourcen ihrer internen Forschungsförderung ein und fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich u.a. durch Veröffentlichungen von Forschungsergebnissen und Veranstaltungen. In Forschungsvorhaben sollen Gender- und Diversity-Aspekte berücksichtigt und ausgewiesen werden.

(2) Für herausragende Abschlussarbeiten im Themenbereich der Geschlechterforschung und der Förderung der Chancengleichheit verleiht die Hochschule alljährlich ihren Politeia-Preis.

(3) Die Lehrenden der Hochschule sind aufgerufen, im Rahmen ihrer jeweiligen Schwerpunkte Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung aufzugreifen und in die Lehre und die Forschung einzubringen. Die Fachbereiche sind aufgerufen, die Aufnahme von Gender- und Diversity-bezogenen Inhalten in die Curricula der Studiengänge zu prüfen sowie eine geschlechtergerechte Didaktik anzustreben.

(4) Bei Strukturplanungen und Zweckbestimmungen von Stellen im wissenschaftlichen Bereich wird die Einrichtung von Professuren zur Geschlechterforschung und ihrer anwendungsbezogenen Vermittlung geprüft. Gemäß § 2 Abs. 2 der Berufsordnung wird bei der Zweckbestimmung von Professuren geprüft, ob eine Teilzweckbestimmung mit dem Zusatz eines Bezugs zu den Themen Gender und Diversität erfolgen soll.

- (5) Förderprogramme, die finanzielle Mittel zur Erhöhung der Chancengleichheit, insbesondere zur Weiterqualifizierung von Frauen für Tätigkeiten in Forschung und Lehre bereitstellen, werden regelmäßig auf ihre Eignung für den Einsatz an der HWR Berlin geprüft und nach Möglichkeit genutzt.
- (6) Es wird regelmäßig geprüft, ob Weiterbildungen zur Integration von Gender-Aspekten in Lehre und Forschung und zu geschlechtergerechter Didaktik sowie weitere Maßnahmen zur Stärkung der Gender- und Diversity-Kompetenz für Lehrende und Studierende angeboten werden sollen.
- (7) In der HWR Berlin kooperieren Lehrende und Forschende im Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung. Im Rahmen der Beschlüsse, die der Akademische Senat gemäß § 1 der Satzung zur Einrichtung von Instituten zur Schwerpunktbildung in Forschung und Lehre sowie zur Anerkennung von Instituten an der HWR Berlin fasst, dient das Institut der Forschung zu den Themenschwerpunkten „Ökonomie und Geschlechterverhältnis“ sowie „Geschlecht in Recht und Verwaltung“, der interdisziplinären Vernetzung zu diesen Themen sowie dem Transfer entsprechender Erkenntnisse in die Fachgebiete und in die Lehre sowie in die Praxis.

§ 6 Geschlechtergerechte Kommunikation

Die Hochschule und ihre Mitglieder achten im Rahmen ihrer hochschulbezogenen Kommunikation auf Geschlechtergerechtigkeit. In Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Hochschule einschließlich der Studien- und Prüfungsordnungen sowie im Außenauftritt der Hochschule sind entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder gleichberechtigt die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden; Texte und Bild Darstellungen sollen dabei durchgängig so formuliert bzw. gestaltet sein, dass kein Geschlecht diskriminiert wird. Die Hochschule stellt Arbeitsmaterialien für den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache zur Verfügung.

§ 7 Chancengleichheitskommission

- (1) Als ständige Kommission des Akademischen Senats (AS) besteht gemäß § 7 GO die Kommission für Chancengleichheit (CGK). Gemäß § 7 Abs. 2 Buchst. c) GO gehören ihr drei Professorinnen oder Professoren, zwei akademische Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, zwei Studierende und zwei sonstige Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter an.
- (2) Die Kommission wählt eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden, die bzw. der die Arbeit koordiniert, und gibt sich bei Bedarf eine Geschäftsordnung. Die oder der Beauftragte der HWR Berlin für Beschwerden nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) kann an den Sitzungen der CGK teilnehmen.
- (3) Die CGK hat folgende Aufgaben:
- a) Sie erarbeitet Vorschläge zur Vermeidung von Diskriminierungen durch Hochschulmitglieder entsprechend den Benachteiligungstatbeständen nach § 1 AGG (Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität) sowie zur Beseitigung entsprechender struktureller Benachteiligungen; die Erarbeitung kann anlassbezogen oder ohne konkreten Anlass erfolgen.
 - b) Die Kommission berät und unterstützt auf Anfrage Organe und Mitglieder der Hochschule zu gleichstellungspolitischen Fragen.
 - c) Die Kommission bearbeitet weitere Aufgaben, die der AS ihr überträgt.

§ 8 Inhaltliche und organisatorische Gestaltung von Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals

(1) Die HWR Berlin bemüht sich darum, Angebote zu geschlechterbezogenen Themenstellungen in die Weiterbildungsangebote für ihre Beschäftigten zu integrieren. Dies umfasst auch Angebote, die sich allein an Frauen oder an Männer wenden können. Vorgesetzte und Personalführungskräfte werden angehalten, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, die geschlechtstypische Benachteiligungen in Beruf und Gesellschaft reflektieren und Lösungsansätze aufzeigen.

(2) Die Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ist im Rahmen der Dienstvereinbarung zu Fort- und Weiterbildung zu ermöglichen. Die Teilnahme an Maßnahmen im überwiegend dienstlichen Interesse erfolgt unter Anrechnung auf die Arbeitszeit.

(3) Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen sind die gleichen Zugänge zu Fort- und Weiterbildung und damit die gleichen beruflichen Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

§ 9 Besetzung von Gremien und Kommissionen

(1) Im Interesse einer geschlechtergerechten Zusammensetzung von gewählten Gremien sind die Einreichenden von Wahlvorschlägen aufgerufen, Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil innerhalb der Statusgruppe auf den Wahlvorschlägen zu berücksichtigen.

(2) Gremien und Kommissionen, die nicht durch Wahlen gebildet werden, sollen geschlechterparitätisch besetzt werden, soweit für ihre Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen oder hochschuleigenen Vorgaben gelten.

§ 10 Schutz der Hochschulmitglieder vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

(1) Die HWR Berlin wirkt sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt entschieden entgegen. Entsprechende Vorfälle werden mit Einverständnis der Betroffenen verfolgt.

(2) Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie sexuelle Belästigung im Sinne von § 12 LGG bezeichnen ein Verhalten, das gegen die körperliche und seelische Integrität des Gegenübers gerichtet ist und mit der Geschlechtlichkeit sowohl des Täters oder der Täterin wie auch des Opfers in Zusammenhang steht.

(3) Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.

(4) Das Verfahren zum Umgang mit Beschwerden über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie sexuelle Belästigung wird in einer Richtlinie der Präsidentin oder des Präsidenten der HWR Berlin geregelt. Die Richtlinie trifft auch Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung.

§ 11 Schlussbestimmungen

(1) Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der HWR Berlin in Kraft.

(2) Die Satzung wird durch die Frauenförderrichtlinien der HWR Berlin ergänzt.

The statute of the Berlin School of Economics and Law for the achievement of equal opportunities

Date: 09.02.2016¹

In accordance with § 5a Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) in the version from 26 July 2011 (GVBl. p. 378), revised on 3. December 2015 (GVBl. p. 442), the Academic Council of the Berlin School of Economics and Law (HWR Berlin) issued the following admissions regulations on 9 February 2016: The university management of the HWR Berlin has confirmed the statute in accordance with § 90 para 1 sentence 1 BerlHG on 10 February 2016.

Contents

Preamble

- § 1 The promotion of equal opportunities
- § 2 The combination of study and work with family life
- § 3 Recruitment and academic appointments
- § 4 Appointments
- § 5 The promotion of gender-studies in teaching, learning and research
- § 6 Gender-equitable communication
- § 7 The equal opportunities committee
- § 8 The design and content of training and continuing professional development for academic and non-academic personnel
- § 9 The composition of committees and other bodies
- § 10 The protection of university members against sexual discrimination, harassment and violence
- § 11 Final provisions

¹ **The English translation is for information purposes only. The German version is the original and constitutes the sole legally-binding version of this text.**

Preamble

The Berlin School of Economics and Law (HWR Berlin) seeks to promote equal opportunities for male and female in teaching, learning, research and the management of the institution. To this end, it works towards the reduction of structural obstacles to the achievement of equal opportunities and seeks to integrate the issue of gender in teaching, learning and research. The HWR Berlin has committed itself to enabling the combination of the requirements of study and work with family life; the establishment of a gender-equitable language; and to take decisive action against all forms of sexual violence and harassment. These represent key aspects of achieving equality of opportunity. This statute, issued on the basis of § 5a BerlHG seeks to work towards these goals, and supplements the HWR Berlin guidelines for advancing the position of women (Frauenförderrichtlinie).

§ 1 The promotion of equal opportunities

The HWR Berlin seeks to advance the cause of gender equality and equality of opportunity in all areas of the university. All members of the university are to work towards achieving this aim.

§ 2 The combination of study and work with family life

- (1) The HWR Berlin is committed to enabling the combination of study and work with family life. The HWR Berlin implements a family-friendly personnel policy and management culture.
- (2) The university provides a range of support services for people with family responsibilities. This policy seeks to bring members of the university with family responsibilities into contact with each other and provide them with advice and support in a range of issues. It also seeks to establish family-friendly conditions for learning, teaching, examinations and working.
- (3) The university promotes contacts between those on parental leave and the university and where necessary, seeks to enable their gradual return to professional activity.
- (4) The university and its departments seek to identify and implement solutions to problems arising from the clash of the teaching period with the school holidays in the state of Berlin.
- (5) Meetings of university bodies are set to enable the participation of members of the university with family responsibilities; to this end, they are to finish by 17.00 at the latest.
- (6) Working within the framework of the budgetary constraints existent at both campuses, the HWR Berlin seeks to provide flexible child-care services as emergency child-care services at both campuses. In cases in which family responsibilities prevent students from taking specific classes, the HWR Berlin seeks to provide child-care services as a non-emergency service.
- (7) The university is active to ensure the provision of sufficient child-care services.

§ 3 Recruitment and academic appointments

- (1) In accordance with § 6 para 1 of the state Equal opportunities law (Landesgleichstellungsgesetz LGG), given sufficient qualification, all female applicants for positions in areas in which women are under-represented, must be accepted OR an equal number of women are to be called to interview as men. These regulations defines areas as

- a) For professorial positions: the subject area
- b) For academic and non-academic staff: the pay grade

(2) Should no women apply for a position in an area in which women are under-represented, recruiters can consider whether they wish to re-advertise the position. In accordance with § 4 para 2 of the appointment procedure for a professorial chair (Berufungsordnung) the position is to be re-advertized given the reasonable expectation that this would result in an application from a woman.

(3) The appointment committee should be constituted in a gender-equitable fashion. In accordance with § 11 para 1 of the constitutional structure (Grundordnung GO) of the HWR Berlin, the voting members must contain at least one member of the academic staff (professor or other).

§ 4 Appointments

(1) Whilst deciding each case on its own merits, women with equal qualifications (suitability, aptitude and qualification) to their male applicants are to be given preferential consideration for appointment in accordance with § 8 para 1 LGG. This practice is to be maintained until the proportion of women in the career path, professional field, management or senior management level and section within the HWR Berlin amount to a minimum of 50 from 100. In terms of the appointment of professors, visiting professors and visiting tutors, the proportion of women in the subject area is decisive. This regulation is also to be applied in the appointment of associate tutors and student assistants. For promotions and promotions to higher income groups, § 8 para 2 LGG is decisive.

(2) When determining whether the applicant is in possession of the requisite professional experience and when accrediting the employment history of the applicant (both male and female), part-time work of a minimum of half of the regular working time is to be counted as equal to full-time employment, as far as the working period was been reduced to perform family care duties.

§ 5 The promotion of Gender Studies in teaching, learning and research

(1) The HWR Berlin promotes research into Gender Studies within its programmes of academic research. It seeks to maintain and extend its leading role in this field. To this end, it dedicates resources to promoting the advancement of women within its internal research programmes; it also seeks to promote academic exchange in this area through academic publications and various events. Research projects are to incorporate and highlight the issues of Gender and Diversity.

(2) The HWR Berlin awards the annual Politeia Prize to reward and recognize high-quality dissertations written in the areas of Gender Studies and Equal Opportunity Studies.

(3) The teaching staff of the HWR Berlin are called upon to incorporate the findings of Gender Studies into their chosen research areas and teaching activities. The HWR Berlin calls on its departments to incorporate aspects of Gender Studies and Diversity Studies into their curricula and to ensure gender-equability in their teaching.

(4) The possibility of creating professorial positions for Applied Gender Studies will be reviewed within structural planning activities. In accordance with § 2 para 2 of the Academic appointments regulations, function reviews conducted into professorial appointments will examine whether they can be given a partial dedication to Gender and Diversity.

(5) Programmes of financial support dedicated to the promotion of equal opportunities, especially those concentrating on improving the level of qualification for women for positions in research and teaching are

subject to regular review for their suitability for use in the HWR Berlin and will be employed wherever possible.

(6) Regular reviews will be conducted to examine whether programmes of continuing professional development held at the HWR Berlin should focus on the integration of aspects of Gender Studies within teaching and research and in the provision of gender-equitable teaching. These reviews will also examine the possibility of strengthening Gender and Diversity competence within the teaching staff and student body.

(7) Teaching and research staff work together within the Harriet Taylor Mill-Institute for Economic and Gender Studies. In accordance with the decisions taken by the Academic Senate on the basis of § 1 of the Statue for the establishment of institutions in research and teaching and the accreditation of institutions at the HWR Berlin, this institute was established to conduct research into the areas of “Economics and Gender Relations” and “Gender in the Law and Administration” within an interdisciplinary framework. The institute is dedicated to the integration its findings into teaching and practice.

§ 6 Gender-equitable communication

The university and its members are to ensure gender-equitable communication. All administrative regulations, including the study and examination regulations and all public relations are to use either gender-neutral terms or both the female and male terms. Texts and visual media are to be formulated / designed in such a way that they do not discriminate against either gender. The university provides working materials to enable the use of gender-neutral language.

§ 7 The equal opportunities committee

(1) The Committee for equal opportunities (Kommission für Chancengleichheit CGK) is a permanent committee of the Academic Senate (AS) in accordance with § 7 GO. In accordance with § 7 para 2 c) GO, three professors, two members of academic staff, two students and two other members of staff belong to this body.

(2) The committee elects a chairperson who co-ordinates the work of the committee and if required, established rules of procedure. The officer designated to respond to complaints made on the basis of § 13 of the General Equal Treatment Law (Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG) is authorized to participate in the meetings of the CGK.

(3) The CGK performs the following tasks:

- a) It draws up proposals for avoiding discrimination on the part of university members in accordance with the definitions of discrimination as laid out by § 1 AGG (discrimination on the grounds of race or ethnicity, sex, religion or belief, disability, age or sexual identity) as well as to eliminate the corresponding structural disadvantages. Such initiatives can be taken on the basis of actual cases or other considerations.
- b) The committee provides advice and support to bodies and members of the university in relation to equal opportunities questions based on request.
- c) The committee performs further tasks as conferred on it by the AS.

§ 8 The design and content of training, continuing and further education for academic and non-academic personnel

(1) The HWR Berlin seeks to incorporate training in gender-related topics into the continuous professional development of employees. This includes provision of training which can be offered to women and men alone. The HWR Berlin requests its senior members of staff and HR officials to take part in courses of gender-relevant training which identify, reflect on and indicate solutions to gender-specific disadvantages experienced in a professional context and in society at large.

(2) Participation in measures of training and qualification is to be facilitated within the framework of professional agreements regarding continuous professional development. Participation in measures of predominantly professional interest is to be counted as working time.

(3) Part-time employees with family responsibilities are to be provided with the same access to courses of continuing professional development as their full-time colleagues; this ensures equality of opportunity in relation to qualification and professional advancement.

§ 9 The composition of committees and other bodies

(1) In the interests of the gender-equitable composition of elected bodies, those submitting nominations to elections are asked that they reflect the gender-balance of the status group.

(2) The composition of committees and other bodies not constituted by election should reflect a gender-balance, as far as the procedure for doing so is not subject to a particular legal or university-internal regulation.

§ 10 Protection of university members from sexual discrimination, harassment and violence

(1) The HWR Berlin takes decisive action against sexual discrimination, harassment and violence. Given the consent of those affected, such incidents will be subject to investigation.

(2) Sexual discrimination, violence and harassment as defined by § 12 LGG refers to behaviour intended to undermine the bodily or mental integrity of a person and which is associated with the sexuality of the victim or perpetrator.

(3) Complainants may not suffer discrimination as a result of having made their complaint.

(4) The procedure implemented to deal with complaint of sexual discrimination, harassment or violence is to be determined by the HWR Berlin President. This procedure is also to include provisions for protection against sexual harassment.

§ 11 Final provisions

(1) This statute takes effect on the day after its publication in the HWR Berlin bulletin.

(2) This statute is supplemented by the HWR Berlin guidelines for advancing the position of women (Frauenförderrichtlinien).