

Mitteilungsblatt

der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin

Nr. 8/1993 vom 23. November 1993

Frauenförderrichtlinie der FHW Berlin

(Beschlüsse des Akademischen Senats der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin vom 20.10.1992 und vom 09.11.1993 gemäß § 5a BerlHG; das Benehmen mit dem Kuratorium der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin wurde am 11.12.1992 hergestellt.)

Mitteilungsblatt der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin
Herausgeber: Der Rektor der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin
Badensche Straße 50/51 · 10825 Berlin
Telefon: 85789 101 · Telefax: 85789 209

Fachhochschule für Wirtschaft Berlin

Frauenförderrichtlinie der FHW Berlin

Übersicht

Vorbemerkung

- § 1 Grundsatz und Gleichstellungsverpflichtung
- § 2 Stellenausschreibung/Auswahlverfahren
- § 3 Einstellungen und Aufstiegsmöglichkeiten
- § 4 Berufungen
- § 5 Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Beurlaubungen
- § 6 Qualifizierungsmaßnahmen
- § 7 Studium, Lehre und Forschung
- § 8 Schwangerschaft, Kinderbetreuung
- § 9 Frauenrat und Frauenbeauftragte
- § 10 Beanstandungs- und Beschwerderechte
- § 11 Sexuelle Belästigung
- § 12 Geschlechterparität
- § 13 Sprachform
- § 14 Frauenförderplan
- § 15 Berichtspflicht und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Anlage zu § 15

Vorbemerkung

Bei den kursiv gesetzten Textstellen handelt es sich um die Wiedergabe von gesetzlichen Vorschriften.

§ 1 Grundsatz und Gleichstellungsverpflichtung

(1) *Frauen und Männer sind gleichzustellen. Abreden, die das Recht der Frauen auf Gleichstellung einschränken (Diskriminierungen), sind unzulässig (§ 2 Abs. 1 LGG).*

(2) *Unzulässig sind auch mittelbare Diskriminierungen. Eine Regelung oder Maßnahme ist mittelbar diskriminierend, wenn sie bei geschlechtsneutraler Formulierung sich tatsächlich auf Frauen häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt als auf Männer, dies nicht anders als mit ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechtsrolle begründet werden kann und nicht objektiv gerechtfertigt ist (§ 2 Abs. 2 LGG).*

(3) Die FHW Berlin verpflichtet sich, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen an der Hochschule hinzuwirken. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen sollen beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sichergestellt werden.

(4) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn unter den Inhabern von

- Professuren
- Honorarprofessuren
- Gastprofessuren und Gastdozenturen
- Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Lehraufträgen
- Stellen für sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe
- Studienplätzen in einem Studiengang
- Teilnehmerberechtigungen als Gast- und Nebenhörerinnen und -hörer
- studentischen Hilfskraftstellen einschließlich Tutorien

mehr Männer als Frauen vertreten sind.

§ 2 Stellenausschreibung/Auswahlverfahren

(1) *Alle Stellen sind intern und zusätzlich grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. Zur gezielten Ansprache von Frauen kann auch in der Tagespresse ausgeschrieben werden. Sofern sich in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, trotz Ausschreibung in der Tagespresse keine Frau bewirbt, ist die Ausschreibung öffentlich zu wiederholen (§ 5 Abs. 1 LGG).*

(2) Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden. Bei Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Ausschreibung die Verpflichtung der FHW zu erwähnen, den Anteil der Frauen zu erhöhen, und darauf hinzuweisen, daß Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind (§ 5 Abs. 2 LGG). Die Ausschreibung erhält ferner den Zusatz, daß Frauen bei Vorliegen gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden.

(3) Bei Stellenausschreibungen ist die erforderliche Qualifikation exakt festzulegen; die Qualifikationsanforderungen dürfen während des Verfahrens nicht verändert oder ergänzt werden. Die Anforderungsprofile und die Formulierung der Ausschreibungstexte sind mit der Frauenbeauftragten abzustimmen.

(4) Bei zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die jeweils zuständigen Instanzen der FHW im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen suchen und diese unter Hinweis auf die Frauenförderrichtlinie zur Bewerbung auffordern.

(5) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen, die die formal notwendige Qualifikation besitzen, zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Sofern dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich ist, sind mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen.

(6) Stellenausschreibungen im Bereich von Lehre und Forschung sollen in der Beschreibung des jeweiligen Fachgebietes geschlechtsspezifische Fragestellungen beinhalten. Kenntnisse in der Frauenforschung sind als besonders erwünschte Qualifikation zu berücksichtigen.

(7) Gremien, die sich mit Stellenbesetzungen befassen, sollen geschlechtsparitatisch besetzt sein. Ist dies nicht möglich, soll mindestens eine Frau mit Stimmrecht vertreten sein.

(8) Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist dies auf Wunsch der Frauenbeauftragten ausführlich zu begründen. Es ist anzuführen:

- inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde
- inwieweit die Stellungnahme der Frauenbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde
- welche Maßnahmen ergriffen wurden, um Frauen für diese Stelle zu qualifizieren
- welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für eine solche Stelle zu qualifizieren.

§ 3 Einstellungen und Aufstiegsmöglichkeiten

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen mit gleichwertiger Qualifikation bei Einstellungen und Beförderungen solange bevorzugt, bis in den Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der Anteil der Frauen 50 v.H. beträgt.

(2) Bei Abordnungen, Umsetzungen, Vertragsverlängerungen und Versetzungen, die der Weiterqualifizierung, Beförderung oder Einreihung in eine höhere Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe dienen, gilt Abs. 1 entsprechend.

(3) Für studentische Hilfskräfte, Tutorien, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Gastprofessuren, Gastdozenturen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, gilt Abs. 1 entsprechend.

(4) Interne Bewerberinnen, die die gleichwertige Qualifikation haben, sind bei der Besetzung von Stellen externen Bewerberinnen vorzuziehen.

(5) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn zu bemessen. Spezifische, z.B. durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind auch Teil der erforderlichen Qualifikation.

(6) Bei der Auswahlentscheidung ist dem Recht der Frau auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. Folgende und ähnliche Kriterien dürfen daher nicht herangezogen werden.

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit/wissenschaftlichen Tätigkeit oder Reduzierungen der Arbeitszeit und eine daraus resultierende geringere Quantität der fachlichen Leistungen sowie Verzögerungen beim Abschluß einzelner Qualifikationsabschlüsse aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

(7) In der Verwaltung soll die Arbeitsorganisation überprüft werden. Stellenaufgaben sollen ggf. neu formuliert und neu bewertet werden. Im Zuge dieser Veränderung sollen für die Mitarbeiterinnen Aufstiegsmöglichkeiten durch Zuweisung von höher bewerteten Aufgaben eröffnet werden. Bei der Entwicklung sollen insbesondere folgende Punkte einbezogen werden:

- sozialverträgliche Gestaltung von Mischarbeitsplätzen im Sinne von Vielseitigkeit, Selbständigkeit und Entscheidungsbefugnis sowie Entfaltung von mehr Kreativität,
- Entwicklung entsprechender Qualifikationsmaßnahmen,

- organisatorische und tarifliche Gestaltung der Mischarbeitsplätze.

Die betroffenen Frauen sind frühzeitig zu beteiligen.

§ 4 Berufungen

(1) In Berufungsverfahren sind alle Bewerberinnen zu den Probevorlesungen und Vorstellungsgesprächen einzuladen, wenn sie die formale Qualifikation für die Stelle besitzen. Sofern dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich ist, sind mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen. Es können auch solche Bewerberinnen eingeladen werden, die die formalen Einstellungsvoraussetzungen gem. § 100 BerlHG zum Zeitpunkt der Bewerbung noch nicht voll erfüllen.

(2) Auf einer Berufungsliste können auch Bewerberinnen plaziert werden, die die formalen Voraussetzungen gem. § 100 BerlHG zum Zeitpunkt der Erstellung der Liste noch nicht voll erfüllen, sofern abzusehen ist, daß die Voraussetzungen spätestens zum Zeitpunkt der Ruferteilung vorliegen.

(3) Spezifische, z.B. durch Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sollen bei der geforderten fünfjährigen Berufspraxis als Einstellungsvoraussetzung entsprechend berücksichtigt und angerechnet werden.
Die Hochschule wirkt darauf hin, daß die Senatsverwaltung für Wissenschaft und Forschung in entsprechender Weise verfährt.

(4) Die Berufungskommissionen sollen nach Möglichkeit geschlechtsparitätisch zusammengesetzt sein. Gehört der Berufungskommission keine Frau aus der Gruppe der Professoren oder der Gruppe der akademischen Mitarbeiter an, so wird auf Antrag der Frauenbeauftragten in die Berufungskommission zusätzlich eine weibliche Sachverständige mit Sitz und Stimme aufgenommen; sie muß nicht Mitglied der FHW sein. Die weibliche Sachverständige wird je nach ihrer Qualifikation von den Vertretern der Professoren oder der akademischen Mitarbeiter im Akademischen Senat auf Vorschlag der Frauenbeauftragten benannt. Hat die weibliche Sachverständige den Status einer Professorin, so erhält in der Berufungskommission die Gruppe der akademischen Mitarbeiter einen weiteren Sitz; hat die weibliche Sachverständige die Qualifikation einer akademischen Mitarbeiterin, so erhält die Gruppe der Professoren einen weiteren Sitz. Externe weibliche Sachverständige erhalten eine Aufwandsentschädigung in Höhe des Sitzungsgeldes für Mitglieder von Berufungskommissionen gemäß der Hochschulsitzungsgeldverordnung.

(5) Ist die Qualifikation von Bewerberinnen für eine Professur der Qualifikation von Bewerbern gleichwertig, sind sie solange bevorzugt auf Berufungslisten zu plazieren, bis der Anteil der Frauen 50 v.H. beträgt.

(6) Auf Wunsch der Frauenbeauftragten sind die Gründe darzulegen, aus denen auf einer Berufungsliste keine Bewerberin berücksichtigt wurde.

(7) Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, bei umstrittenen Bewerberinnen ein Gutachten einzuholen. In diesem Fall darf die erneute Entscheidung der Berufungskommission und des Akademischen Senats erst nach Vorlage des Gutachtens erfolgen.

(8) Dem Berufungsvorgang werden sämtliche Unterlagen zu einer umstrittenen Bewerberin beigelegt und der Senatsverwaltung für Wissenschaft und Forschung zur Kenntnis gegeben.

(9) Die weiteren Regelungen dieser Richtlinie finden auf Berufungen sinngemäße Anwendung.

§ 5 Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Beurlaubungen

(1) *Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der an der FHW Beschäftigten an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt werden. Die Hochschulleitung soll sich bemühen, ihnen familienfreundliche Arbeitszeiten zu ermöglichen (§ 10 Abs. 1 LGG).*

(2) Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Pflichtversicherungsgrenzen (§ 8 Abs. 1 SGBIV) werden nicht begründet (Ausnahme: Studentische Hilfskräfte, Tutorien).

Die Fachhochschule soll keine Arbeitsaufträge an Fremdfirmen vergeben, die diese Regelung nicht einhalten; sofern dem Landesvorschriften entgegenstehen, wirkt die FHW auf deren Änderung hin.

(3) Dem begründeten Wunsch von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Beurlaubungen ist Rechnung zu tragen. Es wird darauf hingewirkt, daß Männer Erziehungsurlaub verstärkt in Anspruch nehmen.

(4) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, sind die Antragsteller und Antragstellerinnen von der Personalabteilung schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und aufgrund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen.

(5) Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit steht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen; diese sollen entsprechend gestaltet werden.

(6) *Bei einer befristeten Arbeitsreduzierung ist nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz in der FHW anzubieten. Beschäftigte mit unbefristeter Arbeitszeitreduzierung sind bei Neubesetzung von gleichwertigen, geeigneten*

Vollzeitarbeitsplätzen in der FHW vorrangig zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitreduzierung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, gilt Satz 2 entsprechend (§ 10 Abs. 4 LGG).

(7) Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.

(8) Bei Beurlaubungen (z.B. Erziehungsurlaub, Mutterschutz) sollen die haushaltsrechtlichen Möglichkeiten zur Beschäftigung von Vertretungs- und Aushilfskräften voll genutzt werden.

(9) Befristete Arbeitsverhältnisse sind auf Antrag der Beschäftigten unter Berücksichtigung der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten um die Dauer des Erziehungsurlaubs bzw. Mutterschutzes zu verlängern bzw. in Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln.

(10) Den durch Gremientätigkeit der beschäftigten Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich entstehenden Vakanzen soll durch ein entsprechendes Personalkonzept begegnet werden.

(11) Beurlaubten Beschäftigten, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind Ausschreibungen und interne Informationen (FHW-Zeitung, Hausmitteilungen etc.) zuzuschicken.

(12) Beurlaubten Beschäftigten sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(13) Bei Arbeitsreduzierungen sind die verbleibenden Stellenreste zu bündeln, wieder zu vollen oder Teilzeitstellen zusammenzufügen und dem Bereich zur Verfügung zu stellen, in dem der größte Anteil an der Arbeitszeitreduzierung anfällt.

(14) Nach Ablauf der Beurlaubung ist ein gleichwertiger Arbeitsplatz in der FHW anzubieten, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der Beschäftigten reduziert wird.

§ 6 Qualifizierungsmaßnahmen

(1) Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen machen Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam und ermöglichen entsprechend dem Frauenförderplan deren Teilnahme.

(2) Durch sachgerechte Information und gezielte Ansprache sollen die Frauen zur Teilnahme an internen und externen Fortbildungsmaßnahmen ermutigt werden. Mindestens zweimal im Jahr soll ihnen die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht werden.

(3) Auf die Auswahl zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger und Leitungspositionen qualifizieren, ist § 3 Abs. 1 entsprechend anzuwenden.

(4) Innerhalb der FHW ist unter Beteiligung der betroffenen Frauen ein Konzept zur allgemeinen Fort- und Weiterqualifizierung von Frauen zu entwickeln.

(5) Die Fortbildungsmaßnahmen finden grundsätzlich in der Kernzeit statt. Sie sollen so angeboten werden, daß auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.

Es gilt der Grundsatz, daß die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Arbeitszeit ist.

(6) Im Rahmen der Entwicklung eines Personalkonzeptes für die durch Gremienarbeit entstehenden Vakanzen prüft die FHW die Finanzierung von Vertretungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

(7) Entstehen durch die Teilnahme an internen oder externen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, so sind diese Aufwendungen zu erstatten (§ 9 Abs. 6 LGG).

(8) Beschäftigten, die beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten und zu ermöglichen.

(9) Sollte eine interne Höherqualifizierung im öffentlichen Dienst des Landes Berlin nicht möglich sein, ist Mitarbeiterinnen auf Antrag befristet Urlaub ohne Bezüge zum externen Erwerb der angestrebten Qualifizierung zu gewähren. Die FHW garantiert ein Rückkehrrecht auf den bisherigen Arbeitsplatz.

(10) Die FHW entwickelt zur Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich ein Qualifizierungskonzept, das u.a. folgende Punkte beinhaltet:

- Qualifizierungsstellen im Mittelbau,
- Umsetzung der Empfehlungen der Fachhochschulrektorenkonferenz (FRK),
- Graduiertenkolleg zur gezielten Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Rahmen des geplanten Frauenforschungsschwerpunktes; sofern dem Landesvorschriften entgegenstehen, wirkt die FHW auf deren Änderung hin.

(11) Zur besseren Umsetzung dieser Frauenförderrichtlinie werden Fortbildungsveranstaltungen mit den Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung, insbesondere für Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben, angeboten.

§ 7 Studium, Lehre und Forschung

(1) Ziel der FHW ist es, einen Frauenanteil von 50 v.H. unter den Studierenden in allen Studiengängen zu erreichen. Auf der Grundlage einer Analyse der Entwicklung des Frauenanteils unter den Studierenden werden in Zusammenarbeit mit dem Frauenrat und der Frauenbeauftragten entsprechende Maßnahmen entwickelt.

- (2) Frauenspezifische Themen werden als integraler Bestandteil in die Studienordnung aufgenommen; sie sind als Inhalte in Pflicht- und Wahlpflichtfächern zu verankern. Weiterhin werden im Studium generale studienbegleitende Angebote für Studentinnen entwickelt und angeboten (EDV für Frauen, Rhetorik für Frauen, etc.).
- (3) Im Bereich der Weiterbildung an der FHW sollen Angebote speziell für Frauen entwickelt werden.
- (4) Die FHW wirkt darauf hin, daß auch in der Weiterbildung für Arbeitnehmervertreter frauenspezifische Lehrinhalte vermittelt werden.
- (5) Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformprojekte sollen die Situation von Frauen an der Hochschule besonders berücksichtigen. Bei der Vergabe der Mittel sollen Studentinnen und geschlechtsspezifische Studienreformprojekte bevorzugt gefördert werden.
- (6) Die FHW fördert Veranstaltungen zu geschlechtsspezifischen Themen. Bei der Durchführung von Veranstaltungen achtet die FHW darauf, daß Frauen als Referentinnen bzw. Gäste für die Veranstaltungen gewonnen werden.
- (7) Die FHW entwickelt ein spezifisches Studienberatungskonzept für Studentinnen. Zu diesem Zweck soll eine Stelle für eine Studienberaterin eingerichtet werden.
- (8) Bei der Vergabe von Praktikumsplätzen sollen Frauen mit einem Anteil berücksichtigt werden, der ihrem Anteil an den Studierenden entspricht.
- (9) Die FHW fördert den Aufbau eines Frauenforschungsschwerpunktes. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich, z.B. durch Veröffentlichungen von Forschungsergebnissen und Veranstaltungen.
- (10) Bei der Vergabe von Forschungsmitteln wird die Frauenforschung besonders berücksichtigt.
- (11) Die Facheinheiten der FHW sind gehalten, im Rahmen der jeweiligen Schwerpunkte Erkenntnisse aus der feministischen Theorie und Frauenforschung aufzugreifen und in die Lehre und die Forschung einzubringen.
- (12) Es soll geprüft werden, ob Teilumwidmungen von Professuren zugunsten von Frauenstudien und Frauenforschung möglich sind.
- (13) Bei zukünftigen Strukturplanungen und Zweckbestimmungen von Stellen im wissenschaftlichen Bereich soll die Einrichtung weiterer Frauenprofessuren geprüft werden.

(14) An der FHW soll eine vergleichende Untersuchung und Analyse der Studien- und Lebensbedingungen von weiblichen Studierenden sowie über Diskriminierungserfahrungen von Frauen an der Fachhochschule durchgeführt werden.

Auf Grundlage dieser Untersuchung werden in Zusammenarbeit mit Frauenbeauftragter/Frauenrat entsprechende Frauenfördermaßnahmen entwickelt.

§ 8 Schwangerschaft, Kinderbetreuung

(1) Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie soll durch geeignete Maßnahmen ermöglicht und erleichtert werden.

(2) Die Terminierung von Lehrveranstaltungen soll nach Möglichkeit so erfolgen, daß Studierenden mit betreuungsbedürftigen Kindern die Teilnahme möglich ist.

(3) In Zusammenarbeit mit dem Frauenrat und der Frauenbeauftragten wird darauf hingewirkt, daß eine bedarfsgerechte FHW-interne Kita eingerichtet werden kann. Entsprechende Räume und Mittel sind nach Möglichkeit zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Beurlaubungshöchstgrenze aus Gründen der Kindererziehung wird in Anlehnung an das Bundeserziehungsgeldgesetz festgelegt. Für den Fall, daß beide Elternteile FHW-Studierende sind, kann die Beurlaubung geteilt werden.

(5) Die FHW wirkt daraufhin, daß sich Schwangerschaft und Elternschaft nicht negativ auf Studium und Studienabschluß auswirken. Studien- und Prüfungsordnungen werden unter diesem Aspekt überarbeitet.

(6) Die FHW wirkt daraufhin, daß die BAFöG-Regelung an diese Richtlinie angepaßt werden.

§ 9 Frauenrat und Frauenbeauftragte

(1) An der FHW Berlin werden eine Frauenbeauftragte und für diese zwei Stellvertreterinnen vom Frauenrat als Wahlgremium gewählt.

(2) Dem Frauenrat gehören je zwei Vertreterinnen der Professorinnen, der akademischen Mitarbeiterinnen, der Studentinnen und der sonstigen Mitarbeiterinnen an. Die Mitglieder des Frauenrates sowie je eine Stellvertreterin werden aus der Gesamtheit der weiblichen Mitglieder ihrer Gruppe gem. § 45 BerlHG in Urwahl gewählt; die Vorschriften der Wahlordnung finden Anwendung. Die Amtszeiten betragen jeweils zwei Jahre; die Amtszeit der studentischen Mitglieder beträgt ein Jahr. Der Frauenrat wählt aus seiner Mitte eine Vorsitzende und deren Stellvertreterin.

(3) Der Frauenrat arbeitet mit der Frauenbeauftragten zusammen; er berät und unterstützt die Frauenbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

(4) Lehrbeauftragte und Studentinnen im Frauenrat erhalten Sitzungsgeld in Anlehnung an die Hochschulsitzungsgeldverordnung; sofern dem Landesvorschriften entgegenstehen, wirkt die FHW auf deren Änderung hin. Für Mitarbeiterinnen aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich ist die Tätigkeit im Frauenrat Arbeitszeit. Professorinnen erhalten eine Lehrentlastung wie in den Ständigen Kommissionen.

(5) *Die Frauenbeauftragte ist im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an fachliche Weisungen gebunden (§ 59 Abs. 2 BerlHG).*

(6) *Die Frauenbeauftragte wirkt auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit der Frauen aller Statusgruppen in der FHW und auf die Vermeidung von Benachteiligungen von weiblichen Hochschulangehörigen und Bewerberinnen hin. Sie berät und unterstützt die Hochschulleitung und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten und nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen (§ 59 Abs. 3 BerlHG).*

(7) *Die Frauenbeauftragte ist bei allen die weiblichen Hochschulangehörigen und Bewerberinnen betreffenden Angelegenheiten rechtzeitig und umfassend zu informieren und vor Entscheidungen zu hören bzw. zu beteiligen (§ 59 Abs. 5 BerlHG).*

Sie hat folgende Rechte:

- Beteiligung an Stellenausschreibungen
- Beteiligung an Auswahlverfahren
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen
- Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen
- Recht auf Auskunft und Akteneinsicht
- Teilnahme-, Rede- und Antragsrecht in allen Sitzungen der Gremien
- Einholen von Gutachten
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Durchführung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen.

(8) *Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Frauenbeauftragten ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im Haushalt der Hochschule im erforderlichen Umfang zu gewährleisten (§ 59 Abs. 2 BerlHG).*

(9) Mindestens einmal im Semester kann die Frauenbeauftragte eine Frauenvollversammlung durchführen.

(10) Auf Wunsch der Frauenbeauftragten werden Verfahrensregeln über den verwaltungstechnischen Ablauf ihrer Mitwirkungsmöglichkeiten zwischen Frauenbeauftragter, Hochschulleitung und Personalrat festgelegt.

(11) Bei Abwesenheit der Frauenbeauftragten nimmt eine der Stellvertreterinnen mit gleichen Rechten ihre Aufgaben wahr. Für Mitarbeiterinnen aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich ist diese Tätigkeit Arbeitszeit. Lehrbeauftragte und Studentinnen erhalten dafür eine pauschale Aufwandsentschädigung in Höhe der Vergütung der Lehrbeauftragtensätze bzw. der Vergütung für studentische Hilfskräfte. Professorinnen erhalten eine Lehrentlastung wie in den ständigen Kommissionen.

§ 10 Beanstandungs- und Beschwerderechte

(1) *Beanstandet die Frauenbeauftragte bei personellen und sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen für Frauen geltende rechtliche Regelungen, ist der Vorgang von der Hochschulleitung oder dem entsprechenden Gremium neu zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage nach Unterrichtung der Frauenbeauftragten über die Maßnahme (§ 18 Abs. 1 LGG). Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs erfolgen. Die Maßnahme ist bis zum Fristablauf auszusetzen, wenn nicht das explizite Einverständnis der Frauenbeauftragten vorliegt.*

(2) Wird die Frauenbeauftragte an einer Maßnahme nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen.

(3) *Die Frauenbeauftragte kann bei Verstößen gegen das Landesantidiskriminierungsgesetz (LGG) die erneute Entscheidung innerhalb von 14 Tagen bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats beantragen. Dieses legt der Hochschulleitung einen Entscheidungsvorschlag vor (§ 18 Abs. 2 LGG).*

(4) *Bis zur Entscheidung der Hochschulleitung oder des entsprechenden Entscheidungsgremiums und bis zum Vorliegen des Entscheidungsvorschlags des für Frauenpolitik zuständigen Mitglieds des Senats wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt (§ 18 Abs. 3 LGG).*

(5) *Hält die Hochschulleitung oder das betreffende Gremium trotz gegenteiligen Entscheidungsvorschlags des für Frauenpolitik zuständigen Mitglieds des Senats an der beanstandeten Maßnahme fest, wird der Vorgang dem Kuratorium zur Beratung und Beschlußfassung vorgelegt. Bis zur Beschlußfassung wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt (§ 18 Abs. 4 LGG).*

§ 11 Sexuelle Belästigung

(1) *Es gehört zur Dienstpflicht der Hochschulleitung, sexuellen Belästigungen von weiblichen Hochschulangehörigen entgegenzuwirken und bekanntgewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen (§ 12 Abs. 1 LGG).*

(2) Unter sexueller Belästigung im Sinne dieser Richtlinie wird jedes sexuell gefärbte verbale und nicht-verbale Verhalten verstanden, das von den Betroffenen nicht erwünscht ist und als abwertend und herabwürdigend erlebt wird.

(3) Im Falle des Abs. 2 können sich Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, auf der Grundlage dieser Richtlinie mit einer Beschwerde an die Hochschulleitung wenden. Die Hochschulleitung ist verpflichtet, dieser Beschwerde nachzugehen. § 12 Abs. 3 LGG findet in diesem Fall keine Anwendung.

(4) Die betroffenen Frauen können sich zur Beratung und Unterstützung an die Frauenbeauftragte, den Frauenrat und die Frauenreferentinnen des AStA wenden.

(5) *Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der Betroffenen führen (§ 12 Abs. 4 LGG).*

§ 12 Geschlechterparität

(1) Gremien, ad-hoc-Arbeitsgruppen, Delegationen, Konferenzen und ähnliche Kollektive sollen nach Möglichkeit geschlechtsparitätisch besetzt werden. Frauen sind solange bevorzugt zu berücksichtigen, bis sie mindestens zu 50 v.H. vertreten sind.

(2) Der Akademische Senat empfiehlt bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen bei den Wahlen zu den Selbstverwaltungsgremien, auf die Repräsentanz beider Geschlechter zu achten.

§ 13 Sprachform

Bei allen FHW-internen Verlautbarungen werden nach Möglichkeit geschlechtsneutrale Bezeichnungen gewählt, hilfsweise wird die weibliche und die männliche Form angeführt. Amts-, Dienst- und Berufsbezeichnungen sollen in männlicher und weiblicher Form aufgeführt werden. Bestehende Ordnungen sollen überarbeitet werden.

§ 14 Frauenförderplan

(1) Die FHW erstellt auf der Grundlage dieser Richtlinie und einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur einen Frauenförderplan. Er ist für den Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(2) Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung dieser Richtlinie innerhalb der FHW gefördert werden kann. Es sind für jeweils zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils je Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung festzulegen. Gleiches gilt für studentische Hilfskräfte, Tutorien, Lehrbeauftragte, Honorarprofessuren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Gastprofessuren. Bei der Festlegung der Zielvorgaben ist davon auszugehen, wie viele Stellen frei werden, wie viele in der Dienststelle beschäftigte Frauen die zur Ausfüllung der Stelle erforderliche Qualifikation bereits haben, erwerben werden oder erwerben können und in welchem Umfang voraussichtlich Außenbewerberinnen für die Besetzung freiwerdender Stellen gewonnen werden können. Es ist ferner die Mindestzahl an Frauen festzulegen, die an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen.

(3) An der Erstellung des Frauenförderplans sind die Frauenbeauftragte und der Frauenrat zu beteiligen. Die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

§ 15 Berichtspflicht und Analyse der Beschäftigtenstruktur

(1) Über die Umsetzung und die Einhaltung der Frauenförderrichtlinie und des Frauenförderplans legt die Hochschulleitung der Frauenbeauftragten jährlich einen Bericht vor. Als Grundlage des Berichts erstellt die Hochschulleitung eine jeweils fortgeschriebene Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur. Für die Analyse sind die im Anhang beigefügten Vorgaben für die Datenerhebung maßgebend. Die erste Analyse soll bis zum 01.04.1993 als Grundlage für die Erstellung des Frauenförderplans vorgelegt werden.

(2) *Die Frauenbeauftragte erstellt mindestens alle 2 Jahre einen Bericht. Der Akademische Senat und das Kuratorium nehmen zu diesem Bericht Stellung (§ 59 Abs. 4 BerlHG).*

(3) Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik werden geschlechtsdifferenziert durchgeführt, Berichte geschlechtsdifferenziert erstellt.

Anlage zu § 15

Zur Erstellung der Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach § 15 sind folgende Daten geschlechtsdifferenziert zu erheben (Anlage zu § 19 LGG):

1. *die Zahl der Beschäftigten der jeweiligen Personalgruppe, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Laufbahn bzw. Berufsfachrichtungen,*

2. die Zahl der studentischen Hilfskräfte, Tutorinnen/Tutoren, Lehrbeauftragten, Honorarprofessorinnen/Honorarprofessoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Gastprofessorinnen/Gastprofessoren,
3. *die Zahl der beantragten und abgelehnten Anträge auf Arbeitszeitreduzierungen und der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie nach Laufbahn und Berufsfachrichtungen und nach Art des personellen Ausgleichs,*
4. die Zahl der beförderten oder höhergruppierten Dienstkräfte, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Laufbahnen und Berufsfachrichtungen,
5. die Zahl der Dienstkräfte, die an Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben, getrennt nach Veranstaltungsart, sowie die Zahl der gestellten und befürworteten Anträge,
6. die Zusammensetzung der Gremien,
7. die Zahl der Studierenden in den einzelnen Studiengängen,
8. die Zahl der Beurlaubungen bei Studierenden mit Angabe der Gründe,
9. die gestellten und bewilligten Forschungsanträge und Studienprojekte,
10. die Zahl der Berufungsverfahren, mit Angaben über die Anzahl der Bewerbungen, der Einladungen zu Probevorlesungen und über die Zusammensetzung der Berufungslisten,
11. die Zahl der Studierenden mit Kindern,
12. *bei Stellenbesetzungen Angaben zur*
 - *Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe,*
 - *Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung,*
 - *bisherigen Besetzung mit Ganztags- oder Teilzeitkraft,*
 - *Ausschreibung als Vollzeit- oder Teilzeitstelle in der betreffenden Behörde oder Dienststelle, im Amtsblatt, in der Tagespresse, keine Ausschreibung,*
 - *Anzahl der Bewerbungen,*
 - *Befristung,*
13. *bei Umsetzungen Angaben zur bisherigen Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe, Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung, Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung.*