



Technische Fachhochschule Berlin
University of Applied Sciences

Amtliche Mitteilungen

26. Jahrgang, Nr. 43

Seite 1

30. Juni 2005

INHALT

Frauenförderrichtlinien der Technischen
Fachhochschule Berlin (TFH)

Seite 2

Herausgeber: Der Präsident der TFH Berlin; Presse- und Informationsstelle
Lütticher Straße 37, 13353 Berlin
Redaktion: Leiter der Studienverwaltung
Druck: Copy-Center der TFH Berlin

Frauenförderrichtlinien der Technischen Fachhochschule Berlin (TFH)

in der Fassung vom 11. April 1995 mit den Änderungen vom 17.07.03
und vom 18.12.2003 (A.M. 9/2005)

- Präambel
- § 1 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren
 - § 2 Stellenbesetzungen und Berufungen
 - § 3 Ausbildung
 - § 4 Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Vereinbarung von Beruf und Familie
 - § 5 Studium und Elternschaft bzw. Betreuung Pflegebedürftiger
 - § 6 Qualifizierungsmaßnahmen
 - § 7 Aufstiegschancen
 - § 8 Beschreibung des Aufgabenkreises und Stellenbewertungen
 - § 9 Studienförderung
 - § 10 Frauenstudien und Frauenforschung
 - § 11 Wahl der Frauenbeauftragten, Aufwandsentschädigung, Freistellung
 - § 12 Aufgaben und Etat der Frauenbeauftragten
 - § 13 Beanstandungs- und Widerspruchsrecht
 - § 14 Sexuelle Belästigung
 - § 15 Amtssprache
 - § 16 Umsetzung, Frauenförderpläne
 - § 17 Anreizsysteme
 - § 18 Berichtspflicht
 - § 19 Schlussbestimmungen

Präambel

Die Frauenförderrichtlinien der Technischen Fachhochschule Berlin dokumentieren die Entscheidung des Akademischen Senats, der Hochschulleitung und des Personalrates, alle gesetzlichen und sonstigen Möglichkeiten auszuschöpfen, um die tatsächliche Gleichstellung der weiblichen Mitglieder der Hochschule zu erreichen. Angesichts des historisch begründeten Nachholbedarfs an Frauen in technischen Studiengängen und Berufen, insbesondere auch in der Lehre an Fachhochschulen, sollen die Bemühungen um den Abbau von Benachteiligungen und die Gewährleistung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten intensiviert werden. Dem Anliegen, durch Verbesserung der Zahlenrelationen zwischen den Hochschullehrerinnen und Studentinnen, die Identifikation mit der gewählten Studienrichtung zu bestärken, kommt dabei besondere Bedeutung zu.

Der Akademische Senat der Technischen Fachhochschule Berlin erlässt die vorliegenden Regelungen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen in Übereinstimmung mit dem Berliner Hochschulgesetz und dem Landesgleichstellungsgesetz. Damit wird die gesetzliche Verpflichtung, strukturelle Benachteiligungen von Frauen abzubauen und Frauen aktiv zu fördern, unter fachhochschulspezifischen Bedingungen konkretisiert.

Frauenförderung an der TFH erfolgt durch:

- Konsequente Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen und Positionen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, einschließlich der Führungspositionen und Professuren.
- Maßnahmen für Studentinnen mit dem Ziel, strukturelle Benachteiligungen zu kompensieren.

- Fördermaßnahmen für Frauen in Tätigkeiten, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind und kaum Aufstiegschancen haben.
- Förderung der Bearbeitung solcher Themen, die der Perspektive von Frauen, ihren Interessen und ihrer gesellschaftlichen Situation Rechnung trägt und auf die Gestaltung humaner Lebensbedingungen für alle Menschen zielt.
- Ideelle, personelle und sächliche Unterstützung von Hochschulleitung, Fachbereichen, Verwaltung und Frauenbeauftragten bei der Umsetzung dieser Richtlinien.

§ 1 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

(1) Aufgrund des Strukturwandels des Arbeitsmarktes nimmt die Bedeutung von befristeten Arbeitsverhältnissen und Beschäftigungspositionen zu. Deshalb werden unter "Stellen" im Folgenden ausdrücklich immer auch befristete Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungspositionen verstanden.

(2) Alle Stellen sind hochschulöffentlich und zusätzlich grundsätzlich öffentlich in geeigneten Medien auszuschreiben. Die Dienstbehörde kann im Einzelfall im Benehmen mit der zuständigen Frauenbeauftragten Ausnahmen von der Pflicht der Stellenausschreibung zulassen. § 59 Abs. 6 BerIHG gilt entsprechend. Die hauptberufliche Frauenbeauftragte ist von den Ausnahmen unverzüglich zu informieren. Stellenausschreibungen werden grundsätzlich in männlicher und weiblicher Form abgefasst.

(3) In Ausschreibungen für Stellen in Berufsfeldern, Lohn- und Vergütungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Zusatz aufzunehmen:

Die TFH strebt eine Erhöhung ihres Frauenanteils an und fordert daher Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen bevorzugt eingestellt.

(4) Bei zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird den jeweils zuständigen Fachbereichen und Organisationseinheiten der TFH empfohlen, im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern.

(5) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen. Ist dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht sinnvoll, sind mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen.

(6) Gremien, die für Stellenbesetzungen bzw. Berufungen gebildet werden, sollen zur Hälfte Frauen angehören, nach Möglichkeit jedoch mindestens zwei Frauen mit Stimmrecht. In Berufungskommissionen muss mindestens eine stimmberechtigte Professorin als Mitglied benannt werden. Gemäß § 73 BerIHG können dies in Berufungskommissionen auch Personen sein, die nicht Mitglieder der Hochschule sind.

§ 2 Stellenbesetzungen und Berufungen

(1) Bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie bei der Vergabe von Lehraufträgen und bei Berufungsvorschlägen sind Frauen mit gleichwertiger Qualifikation zu bevorzugen, bis keine Unterrepräsentation mehr vorliegt. Auch bei Honorarprofessuren und Gastprofessuren sollen Frauen verstärkt berücksichtigt werden. Die Einzelheiten regeln die jeweiligen Frauenförderpläne unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Statusgruppen.

(2) Kann eine Stelle aus Mangel an geeigneten Bewerberinnen nicht mit einer Frau besetzt werden oder ist dies zu erwarten, sollen gezielte Maßnahmen zur Förderung von geeigneten Mitarbeiterinnen in darunter liegenden Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen geprüft werden.

(3) Der Anteil der Frauen unter den studentischen Beschäftigten soll mindestens dem Frauenanteil an den Studierenden des jeweiligen Studiengangs entsprechen. Auf die Einhaltung der entsprechenden Bestimmung des § 121 BerlHG ist besonders zu achten.

(4) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn zu messen. Bei der Beurteilung müssen frauenspezifische Lebensläufe berücksichtigt werden. Dabei dürfen Fakten wie z. B.:

- Unterbrechungen bzw. Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Qualifikationsabschnitte aufgrund der Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen
- Lebensalter und Familienstand
- Zusätzliche Belastung durch die Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen
- Zeiten der Arbeitslosigkeit

nicht gegen Frauen verwendet werden, sofern Rechtsvorschriften dem nicht entgegenstehen.

(5) Bei der Erstellung von Berufungslisten können Zeiten an außerhochschulischen Forschungsinstituten und in Behörden bei der Würdigung der Berufspraxis außerhalb der Hochschule ebenso gewürdigt werden wie die den Frauen schwerer zugängliche Industriep Praxis.

(6) Sofern die Qualifikation von Bewerberinnen um Professuren den Kriterien der Stellenausschreibung entspricht und männlichen Bewerbern ohne das Hinzuziehen zusätzlicher Bewertungskriterien gleichwertig ist, sollen Berufungslisten mindestens eine Frau enthalten.

(7) Im Vorstellungsgespräch sind alle Fragen zu unterlassen, die eine geschlechtsspezifische Benachteiligung nach sich ziehen können wie Fragen nach der Versorgung der Kinder, der Familienplanung, der Arbeitsteilung mit dem Partner u.ä.

§ 3 Ausbildung

Ausbildungsplätze sind in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Qualifikation solange bevorzugt an Frauen zu vergeben, bis 50 % erreicht sind. Im Hinblick auf Weiterbildungsmaßnahmen gilt § 6 entsprechend.

§ 4 Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Vereinbarung von Beruf und Familie

(1) Die Hochschulleitung bemüht sich, den an der TFH Beschäftigten familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten zu ermöglichen.

(2) Die Hochschulleitung der TFH informiert alle Beschäftigten umfassend über einschlägige gesetzliche Möglichkeiten der Freistellung sowie über einschlägige gesetzliche und tarifliche Bestimmungen. Sie motiviert insbesondere Männer zur Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub, Pflegezeiten und zur Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen. Bei Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Beurlaubungen sind diese von der Personalabteilung schriftlich auf die Folgen, insbesondere für Ansprüche aus der Sozial- und Rentenversicherung hinzuweisen.

- (3) Auch Leitungsfunktionen sollen auf Wunsch und nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.
- (4) Nach Ablauf von befristeten Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen soll der entsprechenden Dienstkraft ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz angeboten werden. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen werden bei der Erfüllung der erforderlichen Qualifikation bisher Teilzeitbeschäftigte vorrangig berücksichtigt.
- (5) Bei Beurlaubungen bzw. Reduzierung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen, Mutterschutz und Erziehungsurlaub sollen nach kapazitärer und organisatorischer Überprüfung des jeweiligen Bereichs alle Anstrengungen unternommen werden, um unverzüglich Vertretungsmittel bereitzustellen.
- (6) Befristete Arbeitsverhältnisse sind – soweit möglich – auf Antrag der Beschäftigten um die Dauer des Erziehungsurlaubes zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Beschäftigungszeiten umzuwandeln.
- (7) Beurlaubten Beschäftigten sind auf Wunsch Stellenausschreibungen und andere relevante Informationen zuzuschicken. Sie können auch während der Beurlaubungszeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.
- (8) Nach Ablauf der Beurlaubung ist auch bei Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich ein gleichwertiger Arbeitsplatz an der TFH anzubieten.
- (9) In der Grundordnung und in den Geschäftsordnungen der Gremien und ihrer Kommissionen soll geregelt werden, dass Sitzungen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich nicht länger als bis 18.00 Uhr dauern und längere Tagungszeiten mindestens eine Woche vorher anzukündigen sind. Die TFH wirkt darauf hin, dass Mitgliedern, die pflegebedürftige Angehörige oder Kinder unter 14 Jahren betreuen, ein Entgelt für Ersatzbetreuung erstattet wird, für die Zeit, die Gremien und Kommissionen über die nach Satz 1 bestimmte Zeit hinaus tagen. Der Satz soll bei 8,- € pro Stunde liegen.
- (10) Für Angebote der Zentraleinrichtung Hochschulsport soll im Anschluss an die Kernzeit einmal wöchentlich allen Frauen die Teilnahme ermöglicht werden.

§ 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 zu vereinbaren 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 bevorzugt 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.

§ 6 Qualifizierungsmaßnahmen

(1) Weiterbildungsangebote Berliner öffentlich-rechtlicher Einrichtungen müssen unverzüglich in geeigneter Weise veröffentlicht werden, ebenso die gesetzlichen und organisatorischen Voraussetzungen zur Teilnahme. Insbesondere Frauen in Tätigkeiten, in denen nur geringe Berufsaufstiegschancen bestehen, ist regelmäßig die Teilnahme an berufsqualifizierenden und höhergruppierungsrelevanten Weiterbildungsmaßnahmen bzw. die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der gültigen Rechtsvorschriften zu ermöglichen.

(2) Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen im überwiegend dienstlichen Interesse erfolgt unter Anrechnung auf die Arbeitszeit. Sie sollten so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen sowie Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.

(3) Sollte eine interne Höherqualifizierung im Bereich der TFH nicht möglich sein, soll Mitarbeiterinnen auf Antrag befristet Urlaub ohne Bezüge zum externen Erwerb der angestrebten Qualifikation gewährt werden. Die TFH garantiert ein Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

(4) Die Hochschulleitung bietet Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Frauendiskriminierung und Frauenförderung an. Insbesondere für Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben ist dieser Themenkreis gemäß § 9 (4) LGG Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen.

(5) Für weibliche Beschäftigte sind im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten regelmäßig spezielle außerfachliche Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, so Durchsetzungs-, Selbstbehauptungs- und Rhetoriktrainings und solche zum Erwerb anderer berufsrelevanter Sozialkompetenzen.

(6) Frauen sind zunehmendem Maße als Lehrgangleiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

§ 7 Aufstiegschancen

(1) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei Erfüllung der für die Stelle erforderlichen Qualifikation im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten bevorzugt bei der Besetzung eines entsprechend der Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes berücksichtigt.

(2) Die an der TFH bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, dass ein beruflicher Aufstieg durch Weiterbildung möglich ist und gefördert wird. Soweit diesen Bestrebungen rechtliche oder tarifliche Einschränkungen entgegenstehen, wirkt die TFH auf deren Änderung hin.

§ 8 Beschreibungen des Aufgabenkreises und Stellenbewertungen

Unter dem Aspekt der Frauenförderung soll in allen Bereichen der TFH die Arbeitsorganisation überprüft werden. Stellenbeschreibungen sind gegebenenfalls neu zu formulieren und neu zu bewerten.

§ 9 Studienförderung

- (1) Die TFH strebt an, den Frauenanteil in den Fachbereichen und Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, konsequent zu erhöhen. Einzelheiten und Quoten regeln die jeweiligen Frauenförderpläne. Für Studiengänge, in denen der Frauenanteil unter 30 % liegt, sollen die Fachbereiche Informationen und Beratungen für Studieninteressentinnen (Tage der Offenen Tür, spezielle Broschüren, Kooperation mit Schulen u.a.) anbieten.
- (2) Für Studentinnen werden insbesondere auch spezielle Veranstaltungen zum Erwerb von Sozialkompetenzen angeboten, wie z. B. Bewerbungstraining, Rhetorik, Zeitmanagement, Umgang mit Leitungsfunktionen. Darüber hinaus fördert die TFH Veranstaltungen zu frauenspezifischen Themen, wobei vorrangig Frauen als Referentinnen bzw. Gäste für die Veranstaltung zu gewinnen sind.
- (3) Für die Besetzung von Praktika und Arbeitsplätzen sind Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen etc. anzustreben, wonach Studentinnen mindestens gemäß ihrem Anteil an Bewerbungen zu berücksichtigen sind. Die TFH bemüht sich, die Studentinnen, die im Ausland ein Praktikum absolvieren wollen, ausdrücklich zu unterstützen und ihre Zahl zu erhöhen.
- (4) Die TFH wirkt darauf hin, dass Frauen bei der Vergabe von Stipendien bei gleichwertiger Qualifikation mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden berücksichtigt werden. Das Akademische Auslandsamt vermittelt bei gleichwertiger Qualifikation Stipendien bevorzugt an Studentinnen.
- (5) In der Zentralen Studienberatung wird ein spezielles Beratungskonzept zur Frauenförderung in technischen und naturwissenschaftlichen Fachhochschulstudiengängen entwickelt. Mindestens eine mit dem Konzept vertraute Studienberaterin soll zur Verfügung stehen.
- (6) Die Fachbereiche beziehen in ihre Informations- und Beratungsangebote zur Studienplanung frauenspezifische Gesichtspunkte ein. Diese sollen ausdrücklich auch die Probleme ausländischer Studentinnen beinhalten. Die Hochschule stellt darüber hinaus übergreifende Angebote auch im Hinblick auf Berufsplanung und Berufseinstieg zur Verfügung.
- (7) Die Hochschulleitung sollte – im Benehmen mit den betroffenen Fachbereichen – auf Wunsch für die Studentinnen für jeden Standort einen gut zugänglichen Raum zur Verfügung stellen, der von den Frauen nach Art der "INI-Räume" genutzt werden kann.

§ 10 Frauenstudien und Frauenforschung

- (1) Die TFH fördert die Verbreitung der Erkenntnisse der Frauenforschung insbesondere zum Themenkomplex "Frauen und Technik". Diese Erkenntnisse sollen im Rahmen des jeweiligen Faches Eingang in die Lehre finden. Ferner soll im Rahmen der allgemeinwissenschaftlichen Fächer ein Lehrangebot zum Thema "Frauen und Technik" eingerichtet werden. Damit soll dem strukturbedingten Nachteil entgegengewirkt werden, dass an einer Fachhochschule für Technik weder im herkömmlichen Fächerspektrum noch etwa über Arbeitsschwerpunkte eines Mittelbaus diese Inhalte im Hause selbst erarbeitet und vermittelt werden.

- (2) Lehrveranstaltungen zu frauenspezifischen Themen sind allgemeinwissenschaftliche Ergänzungsfächer (Wahlpflichtfächer), wenn der fachlich dafür zuständige Fachbereich dies festlegt. Nach Möglichkeit soll die Einrichtung von Frauentutorien angeboten werden.
- (3) Diplomarbeiten und sonstige wissenschaftliche Arbeiten, die der Perspektive von Frauen und ihren Interessen Rechnung tragen, sollen in zunehmendem Maße vergeben werden.
- (4) Die Fachhochschulbibliothek stellt für Frauenstudien und Frauenforschung relevante Literatur zur Verfügung und erschließt vorhandene Sammlungen.
- (5) Die TFH unterstützt die Forschung von Frauen in allen Fachbereichen und stellt dafür, soweit möglich, Stundenermäßigungen, Personal- und Sachmittel aus dem regulären Haushalt zur Verfügung.
- (6) An der TFH werden Untersuchungen der Studien- und Lebensbedingungen und der Probleme von Frauen an der Fachhochschule durchgeführt. Die Mittel hierfür sind entsprechend den haushaltsmäßigen Möglichkeiten der hauptberuflichen Frauenbeauftragten zur Verfügung zu stellen. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen sollen in entsprechende Maßnahmen zur Frauenförderung eingehen.
- (7) Die TFH bemüht sich mit Nachdruck um Mittel auch aus Sonderprogrammen zur Frauenförderung und stellt diese in vollem Umfang und über die gesamte Laufzeit gemäß der Zweckbindung zur Verfügung.

§ 11 Wahl der Frauenbeauftragten, Aufwandsentschädigung, Freistellung

- (1) An der TFH werden alle Frauenbeauftragten ausschließlich von Frauen gemäß § 59 (11) BerlHG nach dem Grundsatz der Viertelparität durch Wahlgremien oder in Direktwahl gewählt. Näheres regelt die Grundordnung.
- (2) Den nebenberuflichen Frauenbeauftragten ist ihre Tätigkeit gem. § 59 (1) BerlHG durch Freistellung von ihren Dienstpflichten bzw. durch die Gewährung einer Aufwandsentschädigung zu ermöglichen.
- (3) Die Regelungen über Freistellungen bzw. Aufwandsentschädigungen der nebenberuflichen Frauenbeauftragten laut hochschulinterner "Einstweiliger Regelung" vom 22.10.1992 sind Mindestforderungen und auf Antrag den gegebenen Erfordernissen bis zur Ausschöpfung des in § 59 BerlHG gegebenen Rahmens anzupassen.

§ 12 Aufgaben und Etat der Frauenbeauftragten

- (1) Die Frauenbeauftragten wirken in ihren Bereichen auf die Gleichstellung der Frauen aller Statusgruppen in der TFH und auf die Vermeidung von Benachteiligungen von weiblichen Hochschulangehörigen und Bewerberinnen hin.
- (2) Die hauptberufliche Frauenbeauftragte berät und unterstützt die Hochschulleitung und die zentralen Gremien in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten und nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen. Die Frauenbeauftragten können ihr jeweiliges Wahlgremium zu ihrer Unterstützung heranziehen.
- (3) Die hauptberufliche Frauenbeauftragte und die nebenberuflichen Frauenbeauftragten arbeiten im Plenum der Frauenbeauftragten zusammen. Die Frauenbeauftragten können in beiderseitigem Einvernehmen ihr jeweiliges Wahlgremium zur Beratung und Unterstützung heranziehen.

- (4) Die Umsetzung der Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne wird von den Frauenbeauftragten überprüft.
- (5) Mindestens einmal im Semester können die Frauenbeauftragten eine Versammlung der weiblichen Hochschulangehörigen des jeweiligen Bereiches durchführen, zu der Dienstbefreiung in Anlehnung an das Personalvertretungsgesetz gewährt wird. Für Studentinnen darf die Teilnahme nicht zu deren Benachteiligung führen.
- (6) Das Wahlamt darf nicht zu Nachteilen führen. Dies heißt für nebenberufliche Frauenbeauftragte aus der Gruppe der Studentinnen, dass sie im Blick auf die Regelstudienzeit wie MandatsträgerInnen in den Gremien der Studierendenschaft behandelt werden.
- (7) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Frauenbeauftragten ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im Haushalt der Hochschule im erforderlichen Umfang zu gewährleisten, in Ausnahmefällen auch für Rechtsberatung. Darüber hinaus bleiben Anteile aus Sondermitteln für Frauenförderung, die nicht abgerufen wurden, grundsätzlich für Zwecke der Frauenförderung gemäß der bisherigen Zweckbindung vorbehalten. Die hauptberufliche Frauenbeauftragte wird unverzüglich benachrichtigt.

§ 13 Beanstandungs- und Widerspruchsrecht

- (1) Ist gemäß § 59 (6) BerlHG die Entscheidung eines Gremiums der akademischen Selbstverwaltung gegen die Stellungnahme der Frauenbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von 2 Wochen widersprechen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs erfolgen. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach Fristablauf oder vorheriger ausdrücklicher Zustimmung der zuständigen Frauenbeauftragten oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden. § 56 (4) BerlHG bleibt unberührt.
- (2) Beanstandet die Frauenbeauftragte bei sie betreffenden Maßnahmen innerhalb von 2 Wochen einen Verstoß gegen das Landesgleichstellungsgesetz, ist der Vorgang neu zu entscheiden. Mit der Unterrichtung der Frauenbeauftragten über die Maßnahme beginnt die Frist. Die Maßnahme ist bis zum Fristablauf auszusetzen, wenn nicht vorher die Zustimmung der Frauenbeauftragten vorliegt.
- (3) Die Informationspflicht und die Informationsfrist gegenüber der Frauenbeauftragten ist zu beachten.

§ 14 Sexuelle Belästigung

- (1) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beeinträchtigt den beruflichen Fort- und Werdegang von Frauen erheblich. Die TFH wirkt darauf hin, dass in ihrem Geltungsbereich Frauen keinen derartigen Belästigungen ausgesetzt sind. Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötiger Körperkontakt, von den Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Frauen, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderung zum sexuellen Handeln.

(2) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen und Dienstvergehen im Sinne der Landesdisziplinarordnung. Personen mit Vorbild- und Leitungsfunktionen werden von der Hochschulleitung über Vorbeugung und sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung von Frauen informiert. Die TFH setzt sich dafür ein, dass das Thema "Sexuelle Belästigung" regelmäßiger Bestandteil von Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb der eigenen Hochschule wird und bei anderen Weiterbildungsträgern in der Stadt, bei denen sich TFH-Beschäftigte weiterbilden können, aufgenommen wird. Das Thema wird regelmäßiger Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere für Vorgesetzte und Frauenbeauftragte.

(3) In Fällen sexueller Belästigung bemüht sich die TFH, belästigten Frauen ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot über die hauptberufliche Frauenbeauftragte bis zum jährlichen Umfang von insgesamt 1.500,- € zu ermöglichen.

(4) Eine Betroffene ist zu unterstützen und davor zu schützen, dass eine Beschwerde zu ihrer Benachteiligung führt.

(5) Hochschulanlagen und Gebäude werden auf Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen untersucht. In Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und den Personalvertretungen werden Vorschläge für bauliche und sonstige Veränderungen erarbeitet.

§ 15 Amtssprache

(1) Im allgemeinen Schriftverkehr, in Publikationen und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder grundsätzlich die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.

(2) Amts-, Dienst- und Berufsbezeichnungen werden in weiblicher und in männlicher Form aufgeführt.

(3) Hochschulgrade werden an Frauen grundsätzlich in weiblicher Sprachform verliehen. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc.

§ 16 Umsetzung, Frauenförderpläne

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

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

(3) In den Frauenförderplänen sind auf der Grundlage der Analyse der Beschäftigtenstruktur für jeweils 2 Jahre Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils je Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung festzulegen. Das gleiche gilt für studentische Hilfskräfte, Tutorinnen, Lehrbeauftragte, Professorinnen, Honorarprofessorinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Gastprofessorinnen. Es ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden kann.

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

§ 17 Anreizsysteme

(1) Der Nachweis einer erfolgreichen Frauenförderung wird als ein Kriterium bei der Zuweisung von Sondermitteln und Sachmitteln in Rechnung gestellt. Nähere Bestimmungen zur Durchführung der jeweiligen Maßnahmen werden in Ausführungsvorschriften geregelt, die vom Akademischen Senat im Benehmen mit der hauptberuflichen Frauenbeauftragten beschlossen werden.

(2) 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 wurden, werden für gemeinsame Frauenprojekte verwendet. Anträge dazu werden im Plenum der Frauenbeauftragten entschieden. Die Mittel bleiben der Frauenförderung erhalten.

§ 18 Berichtspflicht

(1) Die Hochschulleitung legt der hauptberuflichen Frauenbeauftragten jährlich Materialien über die Beschäftigten- und Studierendenstruktur vor. Die Materialien sollen Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und die Fortschreibung bzw. Anpassung der Frauenförderpläne.

(2) Die Materialien sollen insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten über:

- die Anzahl der Beschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Berufsfachrichtungen,
- die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Berufsfachrichtungen,
- die Anzahl der Neueinstellungen getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen,
- die Zahl der beförderten und höhergruppierten Beschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Berufsfachrichtungen,
- die Zahl der Beschäftigten, die an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen haben, getrennt nach Veranstaltungsart sowie die Zahl der gestellten, befürworteten und abgelehnten Anträge,
- die Anzahl der abgeschlossenen Prüfungen mit detaillierten Angaben über Abschlussnote, Anzahl der bestandenen und nicht bestandenen Prüfungen etc.
- die Anzahl der Studierenden getrennt nach Studiengängen mit Angaben über Hochschul- und Fachsemesterzahl,
- die Anzahl der Studierenden mit Kindern,
- die Zahl der Beurlaubungen bei Studierenden mit Angabe der Gründe,
- die Zahl der studentischen Hilfskräfte, Tutorinnen/Tutoren, Lehrbeauftragten, Honorarprofessorinnen/Honorarprofessoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Gastprofessorinnen/Gastprofessoren,
- die Vergabe der Forschungsmittel nach Zahl und Volumen der gestellten, bewilligten und abgelehnten Anträge und der damit geförderten Personen,
- die Zusammensetzung der Gremien der akademischen Selbstverwaltung.

§ 19 Schlussbestimmungen

Die Frauenförderrichtlinien treten am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Technischen Fachhochschule in Kraft.