

Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin vom 17. Februar 1993

Der Akademische Senat der Freien Universität Berlin hat am 17. Februar 1993 gemäß § 61 Abs. 1 Nr. 7 i. V. m. § 5a des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz – BerlHG) vom 12. Oktober 1990 (GVBl. S. 2165) im Benehmen mit dem Kuratorium die folgenden Frauenförderrichtlinien erlassen: *

Inhalt:

Präambel

- Abschnitt 1: Abbau struktureller Benachteiligungen für Bewerberinnen und weibliches Personal
- Abschnitt 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Abschnitt 3: Weiterbildung
- Abschnitt 4: Studium
- Abschnitt 5: Mittelvergabe
- Abschnitt 6: Frauenstudien und Frauenforschung
- Abschnitt 7: Frauenbeauftragte
- Abschnitt 8: Sexuelle Belästigung
- Abschnitt 9: Amtssprache
- Abschnitt 10: Frauenförderpläne und Berichtspflicht

Schlußbestimmung

Präambel

Die Freie Universität Berlin hat sich zum Ziel gesetzt, durch die folgenden Frauenförderrichtlinien zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule beizutragen. Damit unterstreicht die Freie Universität Berlin die grundsätzliche Notwendigkeit, die besondere Situation von Frauen an der Hochschule zu berücksichtigen. Mit den Frauenförderrichtlinien sollen strukturelle Benachteiligungen von Frauen beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sichergestellt werden.

Der Akademische Senat der Freien Universität Berlin erläßt in Übereinstimmung mit dem Berliner Hochschulgesetz und dem Landesantidiskriminierungsgesetz universitätsspezifische Regelungen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen. Die Frauenförderrichtlinien ergänzen und konkretisieren die gesetzliche Verpflichtung, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen abzubauen und Frauen aktiv zu fördern. Es ist die Absicht des Akademischen Senats, mit den nachfolgenden Maßnahmen an der Freien Universität Berlin den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die Lern- und Arbeitssituation für Frauen entscheidend zu verbessern. Dies schließt ein, daß Benachteiligungen von Frauen entgegengewirkt werden soll, die in Tätigkeitsfeldern vorliegen, in denen kaum Berufsaufstiegchancen bestehen und in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind.

Für die Gleichstellung und Förderung von Frauen beim wissenschaftlichen Personal dient der Frauenanteil der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe als Maßstab.

* Bestätigt von der Senatsverwaltung für Wissenschaft und Forschung am 16. März 1993

Die Freie Universität Berlin will durch die in den einzelnen Abschnitten aufgeführten Maßnahmen

1. strukturelle Benachteiligungen von Frauen bei Stellenbesetzungen, Berufungen und beim beruflichen Aufstieg entgegenwirken,
2. zur Vereinbarkeit von Kinderbetreuung bzw. der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger und Berufsarbeit bzw. Studium sowohl für Frauen als auch für Männer, insbesondere Alleinerziehende, beitragen,
3. die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen der weiblichen Beschäftigten durch Weiterbildung besonders fördern,
4. den Anteil der Frauen im Studienfächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie unter den studentischen Beschäftigten erhöhen und die Studiensituation von Studentinnen verbessern,
5. Frauen bei der Vergabe von Stipendien und Forschungsförderungsmitteln fördern sowie zugunsten der Frauenförderung wirksame Anreiz- und Sanktionssysteme bei der Vergabe von Mitteln einführen,
6. die Institutionalisierung von Frauenstudien und Frauenforschung in den Fachbereichen, Zentralinstituten und wissenschaftlichen Einrichtungen fördern,
7. die Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten verbessern,
8. präventiv gegen sexuelle Belästigungen vorgehen,
9. den Gebrauch der Amtssprache verändern,
10. die Umsetzung der Maßnahmen durch die Hochschulleitung und die Untergliederungen der Freien Universität Berlin sowie die Berichtspflicht regeln.

Abschnitt 1:

Abbau struktureller Benachteiligungen für Bewerberinnen und weibliches Personal

§ 1

Stellenbesetzungen und Berufungen

- (1) Für die Besetzung von Professuren sollen Berufungslisten so aufgestellt werden, daß sie den Namen mindestens seiner Bewerberin enthalten, deren Qualifikation der ausgeschriebenen Stelle entspricht und die Aufnahme in den Listenvorschlag rechtfertigt.
- (2) Bei Beurteilung wissenschaftlicher Qualifikation dürfen als Kriterium nicht herangezogen werden Unterbrechungen oder Reduzierungen der wissenschaftlichen Tätigkeit und eine daraus resultierende geringere Quantität der fachlichen Leistung (z. B. Anzahl der Publikationen) oder Verzögerungen beim Abschluß einzelner Qualifikationsabschlüsse aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.
- (3) War bei der Aufstellung einer Berufsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert, so ist der jewei-

lige Fachbereich verpflichtet, dem Mangel an qualifiziertem weiblichen Nachwuchs in diesem Fach zu begegnen. Vom Fachbereich wird erwartet, daß er sich besonders bemüht, freie Stellen für wissenschaftliche Assistentinnen bzw. Assistenten mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Gegebenenfalls können dafür auch freierwerbende Professuren vorübergehend (maximal 6 Jahre) als Habilitationsstellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses abweichend besetzt werden.

- (4) Solange in einem Fachbereich Unterrepräsentanz von Frauen bei wissenschaftlichen Stellen vorliegt, sollen Qualifikationsstellen in Gruppen von mindestens zwei Stellen zusammen ausgeschrieben und besetzt werden. Es soll angestrebt werden, daß von zwei bzw. drei Stellen mindestens eine, von vier bzw. fünf Stellen mindestens zwei etc. an Frauen vergeben werden.

§ 2

Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

- (1) Alle Stellen sind grundsätzlich hochschulöffentlich und zusätzlich öffentlich auszuschriften; Ausnahmen nach § 94 Abs. 2 BerlHG bleiben davon unberührt, wobei die Frauenbeauftragte zu beteiligen ist. Zur gezielten Ansprache von Frauen kann die Ausschreibung in der Tagespresse oder in einschlägigen Zeitschriften erfolgen.
- (2) Stellenausschreibungen erfolgen in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Stellenbezeichnung. Bei Stellenausschreibungen wird dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, folgender Hinweis aufgenommen:
„Die Freie Universität Berlin fordert Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“
- (3) Nach der Ausschreibung sucht die Einrichtung, in der die Stelle zu besetzen ist, ggf. mit Hilfe der Frauenbeauftragten nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.
- (4) Den Personalauswahlkommissionen der Fachbereiche und Einrichtungen bzw. den Berufungskommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens sollen jedoch zwei Frauen vertreten sein. Bei Stellen des wissenschaftlichen Personals soll darunter eine Professorin sein.
- (5) Bei jedem Berufungsverfahren soll mindestens eine Frau als Gutachterin gewonnen werden.
- (6) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen.
- (7) Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist dies 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.

- (8) Bei der Besetzung von Stellen, die durch Privatverträge geregelt sind, wird empfohlen, nach den in den §§ 1 und 2 aufgeführten Grundsätzen zu verfahren.

§ 3 Ausbildung

- (1) Ausbildungsplätze sind in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben. Für nachrückende Frauen und Männer werden getrennte Listen geführt.
- (2) Die an der Freien Universität Berlin ausgebildeten Frauen werden bei gleicher Eignung bei der Übernahme so lange vorrangig berücksichtigt, wie im jeweiligen Bereich Frauen unterrepräsentiert sind.
- (3) Die ausbildenden Stellen an der Freien Universität Berlin entwickeln in Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen und der Frauenbeauftragten geeignete Modelle zur berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung von Frauen.

Abschnitt 2:
Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

§ 4 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- (1) Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet werden, daß Elternschaft, Erziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Es werden von den Verwaltungen der Fachbereiche, Zentralinstitute, Zentraleinrichtungen, die Universitätsbibliothek und der zentralen Universitätsverwaltung in Zusammenarbeit mit der für den Bereich zuständigen Frauenbeauftragten sowie Personalvertretung für alle Tätigkeitsbereiche Modelle für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation im Rahmen der bestehenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen entwickelt, die auf Antrag der Beschäftigten eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen.
- (2) Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.
- (3) Die Freie Universität soll keine Arbeiten an Fremdfirmen vergeben, die Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Grenze des § 8 Abs. 1 SGB IV begründen; sofern dem Landesvorschriften entgegenstehen, wirkt die Freie Universität Berlin auf deren Änderung hin.
- (4) Vorsorglich sind für Tätigkeitsbereiche, in denen Umgang mit Gefahrstoffen, Nacharbeit oder andere, durch das Mutterschutzgesetz verbotene Tätigkeiten anfallen, Arbeitsaufgaben zu definieren, die einer schwangeren oder stillenden Frau zugewiesen werden können und möglichst dem Qualifikationsniveau ihrer Stelle entsprechen. In den Organisationseinheiten sollen mit Hilfe des Betriebsärztlichen Dienstes die Arbeitsplätze und Studienangebote vorsorglich auf ihre Zulässigkeit für schwangere und stillende Frauen überprüft werden. Für das Studium in den entsprechenden Fachrichtungen soll eine vorsorgliche flexible Studienplanung erfolgen.

§ 5 Beurlaubung

- (1) Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und während der Mutterschutzfristen sollen alle Anstrengungen unternommen werden, um unverzüglich Vertretungsmittel bereitzustellen.
- (2) Nach Ablauf einer solchen Beurlaubung garantiert die Freie Universität Berlin die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird.

§ 6 Studium und Elternschaft bzw. Pflege

- (1) Die Freie Universität Berlin wirkt darauf hin, daß sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluß auswirken. Dem wird in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen, soweit es der gesetzliche Rahmen gestattet.
- (2) Die Freie Universität Berlin ermöglicht den Studierenden bei Schwangerschaft sowie zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen den Teilzeitstudierendenstatus.
- (3) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist nach Möglichkeit zeitlich so zu terminieren, daß die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren sind. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Zeiten angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 7 Kinderbetreuung

Die Freie Universität Berlin erweitert ihr Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten ggf. in Kooperation mit bezirklichen Kindertagesstätten und Kinderkrippen.

§ 8 Sitzungszeiten

- (1) In der Grundordnung und in den Geschäftsordnungen der Gremien und ihrer Kommissionen soll geregelt werden, daß Sitzungen grundsätzlich nicht länger als bis 18:00 Uhr dauern und längere Tagungszeiten mindestens eine Woche im voraus anzukündigen sind.
- (2) Die Freie Universität Berlin 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 Absatz 1 Satz 1 bestimmte Zeit hinaus tragen. Der Satz soll bei DM 20,- pro angefangener Stunde liegen.

§ 9 Informations- und Kontaktangebote

- (1) Die Freie Universität Berlin informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung, z. B. zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, sowie über die diesbezüglichen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.
- (2) Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können während der Beurlaubungszeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und werden regelmäßig über diese Angebote unterrichtet.
- (3) Von den Fachbereichen wird erwartet, daß sie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, durch Kontaktangebote ermöglichen, während dieser Zeit den Anschluß an Forschung und Lehre zu halten.

Abschnitt 3: Weiterbildung

§ 10 Gestaltung und Weiterbildungsangebote

- (1) Frauen werden im Weiterbildungsangebot der Freien Universität Berlin ausdrücklich als Zielgruppe angesprochen.
- (2) Beschäftigte und Beurlaubte sind über die gesetzlichen und betrieblichen Grundlagen zur Teilnahme zu informieren.
- (3) Frauen sind gezielt durch die Vorgesetzten zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren.
- (4) Um Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, bemüht sich die Freie Universität Berlin, Kinderbetreuungsmöglichkeiten anzubieten.
- (5) Frauen sind in zunehmendem Maße als Lehrgangsführerinnen und Referentinnen einzusetzen.
- (6) Es sind regelmäßig Weiterbildungen insbesondere im Bereich der neuen Informations- und Kommunikationstechniken anzubieten, die speziell für Frauen konzipiert sind.
- (7) Es sind regelmäßig berufsqualifizierende und höhergruppierungsrelevante Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen anzubieten, die Tätigkeiten ausüben, in denen kaum Berufsaufstiegschancen bestehen und in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind.
- (8) Bei der inhaltlichen Gestaltung der Weiterbildung ist die Beseitigung struktureller Benachteiligungen von Frauen als Thema zu berücksichtigen. Dies gilt vor allem für Veranstaltungen, die sich an Vorgesetzte und an Beschäftigte im Organisations- und Personalbereich richten.

- (9) In Bereichen, die von Rationalisierung besonders betroffen sind, sind rechtzeitig Weiterbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen vorzubereiten, um den Beschäftigten Gelegenheit zu geben, sich für neue Arbeitsplätze zu qualifizieren.

§ 11 Freistellung

- (1) Sollte eine interne Höherqualifizierung im Bereich der Freien Universität Berlin nicht möglich sein, soll Mitarbeiterinnen auf Antrag befristet Urlaub ohne Bezüge zum externen Erwerb der angestrebten Qualifikation gewährt werden. Die Freie Universität Berlin garantiert ein Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.
- (2) Ist die Teilnahme an einer Veranstaltung der dienstlichen Weiterbildung während der Arbeitszeit nicht möglich (z. B. bei Teilzeitbeschäftigten), wird im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zum Ausgleich Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang gewährt.
- (3) Um die Vertretung von Mitarbeiterinnen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, zu gewährleisten, stellt die Freie Universität Berlin ein Kontingent an Personalmitteln bereit.

§ 12 Aufstiegschancen

- (1) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt.
- (2) Die an der Freien Universität bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, daß ein beruflicher Aufstieg u. a. durch Weiterbildung möglich ist und gefördert wird. Soweit diesen Bestrebungen rechtliche oder tarifliche Einschränkungen entgegenstehen, wirkt die Freie Universität auf deren Änderung hin.

Abschnitt 4:
Studium

§ 13 Studienreform

Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten sollen die Situation sowie die wissenschaftliche und berufliche Förderung von Frauen an der Hochschule besonders berücksichtigen.

§ 14 Informationsangebote vor dem Studium

Für Studienfächer, in denen der Frauenanteil unter 40 Prozent liegt (bei kleinen Fächern ist der Studentinnenanteil der vergangenen fünf Semester zugrunde zu legen), soll die Freie Uni-

versität in Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung, Berufsverbänden, Arbeitgebern usw. spezielle Informationen und Beratungen für Studieninteressentinnen anbieten.

§ 15 Studienbegleitende Maßnahmen

- (1) Für Studentinnen sind in allen Fächern bzw. auch fachübergreifend Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstiegs etc. bereitzustellen, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen.
- (2) Für Studentinnen sollen regelmäßig Veranstaltungen zur überfachlichen Qualifizierung angeboten werden, insbesondere Bewerbungstraining, Rhetorik, Kreatives Schreiben, Zeitmanagement, Umgang mit Leitungsfunktionen.
- (3) In den Studienfächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Tutorien speziell für Studentinnen angeboten werden. Auf Wunsch von Studentinnen sollen ggf. auch Lehrveranstaltungen nur für Studentinnen eingerichtet werden.
- (4) Prüfungsausschüsse werden aufgefordert, Vorschläge von Studentinnen bei der Bestellung von Prüferinnen und Prüfern besonders zu berücksichtigen.
- (5) Die ZE Hochschulsport soll in jedem Semester ein vielseitiges Frauensportprogramm anbieten.
- (6) Es sollen in jedem Semester Computerkurse von Frauen für Frauen angeboten werden.

Abschnitt 5:
Mittelvergabe

§ 16 Stipendien

- (1) Ausschreibungen von Graduiertenkollegs wird der Passus hinzugefügt:
„Die Freie Universität Berlin strebt eine Erhöhung des Anteils des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf.“
- (2) Die Freie Universität wirkt darauf hin, daß Frauen bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung entsprechend ihrem Anteil an der Studierendenschaft, bei der Vergabe von Promotionsstipendien entsprechend dem Frauenanteil an den Absolventinnen und Absolventen berücksichtigt werden. Dozentinnen und Dozenten werden aufgefordert, besonders Studentinnen über Stipendien zu informieren und sich für ihre verstärkte Berücksichtigung bei der Stipendienvergabe einzusetzen.
- (3) Die Freie Universität wirkt darauf hin, daß Altersgrenzen bei der Vergabe von Stipendien aufgehoben bzw. nicht vorgesehen werden.

§ 17 Forschungsförderung

- (1) Bei der Vergabe der zentralen Forschungsmittel der Freien Universität Berlin soll angestrebt werden, daß die Mittelvergabe an Frauen mindestens ihrem Anteil am wissenschaftlichen Personal entspricht.
- (2) In den Vergaberichtlinien der Freien Universität Berlin zu Forschungsmitteln soll vorgesehen werden, daß bei gleicher Qualität von Projektanträgen solche Projektanträge bevorzugt werden, an deren Ausarbeitung Frauen stärker beteiligt und voraussichtlich nach Bewilligung beschäftigt werden.

§ 18 Beratungsangebot

Die zuständige Stellen der Freien Universität Berlin informieren Absolventinnen und akademische Mitarbeiterinnen verstärkt über die Möglichkeiten der Forschungsförderung, auch durch Drittmittel, und sonstige Förderungsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

§ 19 Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren

Solange Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) Gastprofessuren und Vakanzvertretungen vorrangig und Lehraufträge entsprechend dem Frauenanteil der Studierenden an Frauen vergeben.

§ 20 Mittel zur Förderung von Lehre und Studium

Die für Studienreform bzw. Verbesserung von Lehre und Studium zur Verfügung stehenden Mittel sollen auch zur Förderung von Studentinnen und des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses vergeben werden.

§ 21 Anreizsysteme und Sanktionen

- (1) Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Organisationseinheiten und die Mittelverteilungen soll berücksichtigt werden, inwieweit der jeweilige Frauenförderplan umgesetzt und insbesondere eine Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie Laufbahn- und Berufsfachrichtungen erreicht worden ist.
- (2) Von den Mitteln für Forschung und Lehre (erweiterter Titelverbund, einschließlich der Mittel für Lehraufträge und für studentische Hilfskräfte der Gruppe I), die den Fachbereichen zugewiesen werden, soll mindestens ein Prozent einbehalten werden und entsprechend dem Erfolg der Frauenförderung verteilt werden:
 1. Zahl der Absolventinnen des vergangenen Jahres bezogen auf die Zahl der weiblichen Studierenden der davorliegenden drei Jahre.

2. Promotionen von Frauen während des vergangenen Jahres bezogen auf die Zahl der Absolventinnen der davorliegenden drei Jahre.

3. Habilitationen von Frauen während des vergangenen Jahres bezogen auf die Zahl der Promotionen von Frauen der davorliegenden drei Jahre.

4. Neubesetzungen von Professuren mit Frauen während der vergangenen vier Jahre bezogen auf die Gesamtzahl der Neubesetzungen von Professuren während der vergangenen vier Jahre.

(3) In den Fachbereichen sollen fachspezifische frauenfördernde Kriterien zur Vergabe dieser Mittel an die weiteren Organisationseinheiten entwickelt werden.

Die nach Leistungskriterien „Frauenförderung“ zugewiesenen Mittel sind in den Fachbereichen im Benehmen mit der Frauenbeauftragten zu verteilen. Über die Verwendung der Mittel ist im Fachbereich zu berichten.

Abschnitt 6:
Frauenstudien und Frauenforschung

§ 22 Frauenstudien und Frauenforschung

(1) Die Freie Universität Berlin strebt den Ausbau von Frauenstudien und Frauenforschung an. Methoden und Inhalte der Frauenforschung sollen feste Bestandteile von Lehre und Forschung an der Freien Universität Berlin werden.

(2) Arbeitsbereiche für Frauenforschung sollen bei der Entwicklungsplanung, insbesondere bei Entscheidungen über die Ausstattung der Organisationseinheiten und der Festlegung der Zweckbestimmung von Professuren berücksichtigt werden. Die Arbeitsbereiche sollen durch die Zuweisung von Qualifikationsstellen ausreichend unterstützt werden.

(3) Die Freie Universität Berlin fördert die Bildung von Frauenforschungsschwerpunkten und die Durchführung von Frauenforschungsprojekten. Alle Organisationseinheiten und Gremien werden aufgefordert, entsprechende Vorhaben insbesondere bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln angemessen zu berücksichtigen. Richtlinien für die Vergabe von Forschungsmitteln und Forschungsprogramme sollen die Förderung von Frauenforschung mitberücksichtigen.

(4) Die Freie Universität Berlin führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und Ergebnisse der Frauenforschung an der Freien Universität Berlin durch und dokumentiert sie gesondert in ihrem Forschungsbericht. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich z. B. auch durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen, die Veranstaltung von Symposien etc.

(5) Die Universitätsbibliothek und die Bereichsbibliotheken stellen die für Frauenstudien und Frauenforschung relevante Literatur zur Verfügung und erschließen vorhandene Sammlungen.

(6) Die Studiengänge und Studienangebote an der Freien Universität Berlin sollen Fragestellungen aus dem Bereich der Frauenforschung in das Lehrangebot einbeziehen. Die Fachbereiche und Zentralinstitute entwickeln Vorschläge für den Ausbau von Frauenstudien und die Aufnahme in die Studien- und Prüfungsordnungen der jeweiligen Studiengänge. Sie arbeiten dabei mit der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung zusammen auf der Grundlage der vorhandenen Ansätze in Lehre und Forschung.

(7) In den Einführungsveranstaltungen der Fachbereiche und Zentralinstitute sollen das vorhandene frauenbezogene Lehrangebot und die Methoden, Schwerpunkte und Ergebnisse der Frauenforschung des jeweiligen Fachs vermittelt werden.

(8) Das frauenbezogene Lehrangebot wird durch die Vergabe von Lehraufträgen und durch Gastprofessuren und Gastdozenturen vorrangig für Frauen unterstützt, solange die Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung erforderlich ist.

Abschnitt 7:
Frauenbeauftragte

§ 23

Wahl der Frauenbeauftragten

(1) An der Freien Universität werden eine zentrale Frauenbeauftragte und für diese zwei Stellvertreterinnen gewählt.

(2) In den Fachbereichen, Zentralinstituten, Zentraleinrichtungen sowie der Universitätsbibliothek und der Zentralen Universitätsverwaltung wird jeweils eine Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt.

(3) Die Frauenbeauftragten können ihr jeweiliges Wahlgremium als Frauenrat zu ihrer Unterstützung heranziehen.

§ 24

Plenum der Frauenbeauftragten

Die örtlichen Frauenbeauftragten und die zentrale Frauenbeauftragte arbeiten im Frauenbeauftragtenplenum zusammen.

§ 25

Aufgaben der Frauenbeauftragten

(1) Die Frauenbeauftragten wirken auf die Gleichstellung der Frauen in der Freien Universität und auf die Vermeidung von Benachteiligungen für weibliche Angehörige der Hochschule und für Bewerberinnen hin. Sie kontrollieren die Umsetzung der Frauenförderrichtlinien.

(2) Die Frauenbeauftragten können einmal im Semester eine Versammlung der weiblichen Hochschulangehörigen des jeweiligen Bereichs durchführen. Es wird Dienstbefreiung in Anlehnung an das Personalvertretungsgesetz gewährt.

§ 26

Beanstandungs- und Widerspruchsrecht

- (1) Beanstandet die Frauenbeauftragte bei personellen oder sonstigen Maßnahmen innerhalb von 2 Wochen einen Verstoß gegen das Landesantidiskriminierungsgesetz, ist der Vorgang von der Leitung des jeweiligen Bereichs erneut zu entscheiden. Die Frist beginnt mit der Unterrichtung der Frauenbeauftragten über die Maßnahme. Diese wird bis zur Entscheidung der Leitung des Bereichs ausgesetzt und darf erst nach Fristablauf oder vorheriger ausdrücklicher Zustimmung der Frauenbeauftragten ausgeführt werden.
- (2) Ist 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 Frauenbeauftragten oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

§ 27

Etat der Frauenbeauftragten

Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Frauenbeauftragten ist durch die Bereitstellung von Personalmitteln für die Frauenbeauftragten der Universitätsklinik und Sachmittelsetats für Veranstaltungen und Veröffentlichungen für alle Frauenbeauftragten im erforderlichen Umfang zu gewährleisten.

Abschnitt 8:
Sexuelle Belästigung

§ 28

Sexuelle Belästigung

- (1) Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befaßt sind, werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Diskriminierung von Frauen informiert. Das Thema wird regelmäßig Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere für Vorgesetzte.
- (2) Universitäre Anlagen und Gebäude werden auf Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen untersucht. Es werden in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und den Personalvertretungen Vorschläge für bauliche etc. Veränderungen erarbeitet.
- (3) Die Freie Universität Berlin bietet im Rahmen des Weiterbildungsangebots regelmäßig Kurse zur Selbstbehauptung, im Rahmen des Hochschulsports pro Semester mindestens einen Selbstverteidigungskurs für Frauen an.
- (4) In Fällen sexueller Belästigung stellt die Universität sicher, daß belästigte Frauen ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot bei der zentralen Frauenbeauftragten erhalten.

Abschnitt 9:
Amtssprache

§ 29
Amtssprache

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

(2) Hochschulgrade werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc.

Abschnitt 10:
Frauenförderpläne und Berichtspflicht

§ 30
Frauenförderpläne

(1) Die Frauenförderrichtlinien werden umgesetzt durch Frauenförderpläne, die die Fachbereiche, Zentralinstitute, Zentralen Einrichtungen bzw. zentralen Dienstleistungsbereiche einschließlich der Zentralen Universitätsverwaltung alle zwei Jahre erstellen.

(2) In den Frauenförderplänen sind auf der Grundlage der Frauenanteile an den Beschäftigten, den Studierenden, den Studienabschlüssen, den Promotionen und Habilitationen für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Bei der Festlegung der Zielvorgaben für die Einstellung von wissenschaftlichen Personal ist von den Frauenanteilen der jeweiligen Qualifikationsstufen auszugehen.
Der Frauenanteil soll

- bei studentischen Beschäftigten mindestens dem der Studentinnen,
- bei akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens dem der Absolventinnen,
- bei wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten mindestens dem der Promotionen,
- bei beschäftigten habilitierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie bei den Professuren mindestens dem der Habilitationen

des jeweiligen Fachbereichs bzw. Zentralinstituts entsprechen.

(3) Es ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden wird.

(4) Die jeweils zuständige Frauenbeauftragte legt nach zwei Jahren dem für die Erstellung des Frauenförderplans zuständigen Organ oder Gremium ihres Bereichs einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Förderplans vor. Sie macht Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung des Frauenförderplans an die aktuelle Entwicklung.

§ 31 Berichtspflicht

(1) Die Organe und Einrichtungen der Freien Universität Berlin legen den Frauenbeauftragten jährlich eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions-, und Habilitationsverfahren und der Forschungsförderung vor. Die Materialien sollen Aufschluß geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und die Fortschreibung bzw. Anpassung der Frauenförderpläne.

(2) Die Berichte sollen insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten über

- die Anzahl der Beschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen
- die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen,
- die Anzahl der Neueinstellungen getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen,
- die Anzahl der abgeschlossenen Prüfungen mit detaillierten Angaben über Abschlußnote, Anzahl der bestanden und nicht bestanden Prüfungen etc.,
- die Anzahl der Studierenden getrennt nach Studienfächern mit Angaben über Hochschul- und Fachsemesterzahl,
- die Anzahl der Studierenden mit Kindern.

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

(4) Die Leitung der Universitätsbibliothek legt alle 4 Jahre der Frauenbeauftragten und dem Beirat der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung einen Bericht über den Bestand und die Erschließung der Literatur zur Frauen- und Geschlechterforschung an den Bibliotheken der FU vor.

§ 32 Schlußbestimmung

Die Frauenförderrichtlinien treten am Tag nach der Veröffentlichung in den Mitteilungen der Freien Universität Berlin in Kraft.