

Frauenförderrichtlinien der Technischen Universität Berlin

in der Fassung vom 22. April 2015

Frauenförderrichtlinien der Technischen Universität Berlin

vom 23. Juni 1993, in der Fassung vom 22.04.2015

Das Kuratorium hat auf seiner Sitzung am 23. Juni 1993 die Frauenförderrichtlinien der Technischen Universität Berlin beschlossen.

1. Präambel
2. Ausschreibungen von Stellen und Beschäftigungspositionen
3. Besetzungen von Stellen und Beschäftigungspositionen, Berufungen, Vergabe von Ausbildungsplätzen, Beförderungen
4. Arbeitszeiten, Arbeitsverträge, Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium für Frauen und Männer
5. Fort- und Weiterbildung
6. Studium und Lehre
7. Stipendien und Forschungsmittel
8. Maßnahmen zur Förderung von Frauenforschung
9. Anreizsysteme
10. Frauenbeauftragte
11. Sexuelle Belästigung
12. Amtssprache
13. Umsetzung, Berichtspflicht

1. Präambel

Abbau struktureller Benachteiligungen für Frauen an der Technischen Universität Berlin

Von einer strukturellen Benachteiligung ist auszugehen, wenn der Frauenanteil in einer Stufe des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses, einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe, einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung geringer ist als in der davorliegenden Qualifikationsstufe.

Frauen und Männer sind gleichzustellen. Abreden, die das Recht der Frauen auf Gleichstellung einschränken (Diskriminierungen), sind unzulässig.

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.

Frauenförderung an der TUB erfolgt durch:

- Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind.
- Spezifische Maßnahmen für Frauen, die deren gesellschaftlicher Situation Rechnung tragen.
- Förderung solcher Forschung und Lehre, die aus der Perspektive von Frauen, deren gesellschaftlichem Ort und

deren Interessen Rechnung trägt und auf die Gestaltung humaner Lebensbedingungen für alle Menschen zielt.

2. Ausschreibungen von Stellen und Beschäftigungspositionen

- 2.1 Alle Stellen und Beschäftigungspositionen sind grundsätzlich hochschulöffentlich und in geeigneten Medien auszuschreiben. Die Dienstbehörde kann im Einzelfall Ausnahmen von der Pflicht der Stellenausschreibung zulassen. § 59 Abs. 6 BerLHG gilt entsprechend. Die Zentrale Frauenbeauftragte ist von den Ausnahmen unverzüglich zu informieren.
- 2.2 Die zu besetzende Stelle/ Beschäftigungsposition ist in der Ausschreibung unter Verwendung der weiblichen und der männlichen Form zu benennen: Die erforderliche Qualifikation ist exakt festzulegen. Diese Qualifikationsanforderungen dürfen während des Auswahlverfahrens nicht verändert werden.
- 2.3 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, d.h. wenn in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung an der TUB mehr Männer als Frauen beschäftigt sind, gelten folgende Regelungen:
 - 2.3.1 In Absprache mit der zuständigen Frauenbeauftragten ist die Formulierung der Stellenausschreibung so zu gestalten, daß Frauen zu einer Bewerbung motiviert werden. Ausschreibungen von Stellen und Beschäftigungspositionen werden mit dem Zusatz versehen: "Die Technische Universität Berlin strebt eine Erhöhung ihres Frauenanteils an und fordert daher Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen bevorzugt eingestellt."
 - 2.3.2 Die Einrichtung, in der die Stelle/ Beschäftigungsposition zu besetzen ist, soll schon im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen suchen und diese unter Hinweis auf die Frauenförderrichtlinien der TUB zur Bewerbung auffordern.

3. Besetzung von Stellen und Beschäftigungspositionen, Berufungen, Vergabe von Ausbildungsplätzen, Beförderungen

- 3.1 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich alle Bewerberinnen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen, zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, oder mindestens ebenso viel Frauen wie Männer.
- 3.2 Bei Einstellungen, Berufungsvorschlägen, Beförderungen und Höhergruppierungen sind Frauen so lange bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt einzustellen, vorzuschlagen bzw. zu befördern, bis keine Unterrepräsentation mehr vorliegt. Die Lebensaltersgrenzen sind bei Einstellungen und Berufungsvorschlägen nicht zu berücksichtigen, sofern Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen.
- 3.3 Bei Berufungsverfahren soll bei Bewerberinnen verstärkt von den Möglichkeiten, die § 100 BerIHG "Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren" bietet, Gebrauch gemacht werden. Entsprechend sind Bewerberinnen, die statt einer formalen Habilitation eine vergleichbare Qualifikation nachweisen können, in die Begutachtung mit einzubeziehen.
- 3.4 Den Personalauswahlkommissionen der Fachbereiche und anderen universitären Einrichtungen bzw. den Berufungskommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens jedoch zwei Frauen. Bei Stellen des wissenschaftlichen Personals soll darunter eine Professorin sein. Bei Berufungsverfahren sind, wenn immer möglich, auch Gutachterinnen hinzuzuziehen.
- 3.5 Der Anteil von Frauen unter studentischen Beschäftigten aller Tarifgruppen soll bei gleichwertiger Qualifikation mindestens dem Frauenanteil an den Studierenden des jeweiligen Studiengangs entsprechen.
- 3.6 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird je nach Ausbildungsgang und Vergaberunde die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen besetzt. Für nachrückende Frauen und Männer werden getrennte Listen geführt. Nur dann, wenn sich trotz intensiver Bemühungen nicht genügend geeignete Frauen bewerben, können diese Stellen mit Bewerbern besetzt werden. Frauen, die in einem Beruf ausgebildet wurden, in dem der Frauenanteil bisher unter 20 v.H. liegt, sind vorrangig in ein Beschäftigungsverhältnis im erwarteten Beruf zu übernehmen.
- 3.7 Bei sonstigen Ausbildungsplätzen sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerbungen berücksichtigt werden.
- 3.8 Bewerberinnen und Bewerber sind auf ihre Anfrage hin bei Einstellungs- und Berufungsverfahren die Gründe für eine Ablehnung und die Gründe für einen Listenplatz zu erläutern, sofern nicht datenschutzrechtliche Vorschriften entgegenstehen:
- 3.9 War bei der Aufstellung einer Berufsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert, so ist der jeweilige Fachbereich verpflichtet, den 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 freiwerdende Professuren vorübergehend (max. 6 Jahre) als Habilitationsstellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses abweichend besetzt werden.
- 3.10 Bei der Besetzung von Stellen, die nach Privatsdienstverträgen geregelt sind, wird empfohlen, nach den aufgeführten Grundsätzen zu verfahren.
- 4. Arbeitszeiten, Arbeitsverträge, Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw.: Studium für Frauen und Männer**
- 4.1 Arbeitsverträge unterhalb der Sozialversicherungsgrenze werden außer mit stud. Beschäftigten grundsätzlich nicht abgeschlossen. Auf ausdrücklich begründeten eigenen Wunsch der Beschäftigten kann von dieser Regel abgewichen werden. Darüber hinaus schließt die TUB grundsätzlich keine Verträge mit Firmen ab, die diese Regelungen nicht einhalten. Kleinere Arbeitszeitanteile sind mindestens zu Halbtagsstellen zu bündeln.
- 4.2 Beschäftigungsverhältnisse von Mitgliedern und Angehörigen der TUB sind so zu gestalten, daß Elternschaft, Erziehung und andere familiäre Verpflichtungen mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Es sind für alle Tätigkeitsbereiche Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die Arbeitszeitregulierungen auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - auch unter besonderer Berücksichtigung der institutionellen Gegebenheiten - ermöglichen, im Rahmen der bestehenden gesetzlichen und tariflichen Regelungen.

- 4.3 Die Dienststelle informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung, z.B. zur Betreuung eines Kindes, und erarbeitet Vorschläge, die insbesondere Männer motiviert, Erziehungsurlaub, Beurlaubung und Teilzeittätigkeit aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen. Die Beschäftigten sind detailliert und schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit (besonders für die Altersversorgung) hinzuweisen.
- 4.4 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.
- 4.5 Dienstkräften, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Sie werden regelmäßig über dieses Angebot informiert. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Beurlaubten Dienstkräften, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind die Ausschreibungen der jeweiligen Einrichtung auf Wunsch bekanntzugeben.
- 4.6 Von den Fachbereichen und Beschäftigungsbereichen 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.
- 4.7 Nach Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen garantiert die TUB grundsätzlich die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch dann, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Nach einem längeren Beurlaubungszeitraum ist eine Einarbeitungsphase vorzusehen.
- 4.8 Nach Ablauf von befristeter Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen soll der entsprechenden Dienstkraft ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz angeboten werden. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen werden bei gleichwertiger Qualifikation bisher teilzeitbeschäftigte Frauen vorrangig berücksichtigt.
- 4.9 Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- 4.10 Leitungsfunktionen sollen bei Bedarf so gestaltet werden, daß sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.
- 4.11 Die TUB wirkt darauf hin, daß Stipendien auf Antrag der Stipendiatinnen und Stipendiaten durch Erziehungsurlaub und Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen oder in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden können.
- 4.12 Die TUB wirkt darauf hin, daß Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen mit einem Studium vereinbar sind. Dem soll in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen werden, sofern es der gesetzliche Rahmen gestattet. Bei teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen und Praktika werden studierende Eltern bevorzugt berücksichtigt.
- 4.13 Die TUB wirkt darauf hin, daß für die Beschäftigten und Studierenden der TUB ein ausreichendes Angebot an Betreuungsplätzen für Kinder bereitgestellt wird.
- 5. Fort- und Weiterbildung**
- 5.1 An der TUB sind fächerübergreifende Veranstaltungen für alle weiblichen Universitätsmitglieder anzubieten.
- 5.2 Bei der inhaltlichen Gestaltung für Fort- und Weiterbildung ist der Themenkreis "Stellung der Frau in der Gesellschaft" sowie "Förderung der Frauen an der TU Berlin" einzuplanen. Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen dieses Themenkreises soll für Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen zur Dienstaufgabe erklärt werden.
- 5.3 Veranstaltungen zur allgemeinen Fort- und Weiterbildung für Frauen sind regelmäßig in Absprache mit den Frauenbeauftragten bedarfsgerecht anzubieten.
- 5.4 Weiterbildungsangebote werden so gestaltet, daß Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden. Dies geschieht durch:

- Die gezielte Motivation von Frauen für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen durch die Vorgesetzten.
 - Den verstärkten Einsatz von Referentinnen.
 - Die Form der Ausschreibung der Weiterbildungsangebote, durch die Frauen ausdrücklich als Zielgruppe anzusprechen sind.
 - Sachgerechte Information der Beschäftigten und Beurlaubten aus familiären Gründen über Weiterbildungsangebote sowie über die gesetzlichen und betrieblichen Grundlagen zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.
- 5.5 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im dienstlichen Interesse finden grundsätzlich in der Kernzeit statt. Sie sollen so angeboten werden, daß auch Dienstkräfte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte teilnehmen können. Andernfalls wird zum Ausgleich Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten gewährt. Bei teilzeitbeschäftigten Frauen ist auf Wunsch eine Aufstockung der Wochenstundenzeit möglich. Die TUB verpflichtet sich, nach individuellen Lösungen zu suchen.
- 5.6 Familiäre Verpflichtungen sind bei der Gestaltung des Fort- und Weiterbildungsangebots zu berücksichtigen, insbesondere durch die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Entstehen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter 9 Jahren und pflegebedürftigen Angehörigen, so sind diese Aufwendungen zu erstatten.
- 5.7 Sollte eine interne Höherqualifizierung im öffentlichen Dienst des Landes Berlin nicht möglich sein, soll Mitarbeiterinnen auf Antrag Urlaub ohne Bezüge zum externen Erwerb der angestrebten Qualifikation gewährt werden. Die TUB garantiert ein Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.
- 5.8 Um die Vertretung von Mitarbeiterinnen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, zu gewährleisten, stellt die TUB ein Kontingent an Personalmitteln bereit.
- 5.9 Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt bei der Besetzung eines
- entsprechend der Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes berücksichtigt.
- 5.10 Die an der TUB 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 TUB auf deren Änderung hin.
- ## 6. Studium und Lehre
- 6.1 Die TU Berlin informiert neben den üblichen Informationsangeboten gezielt Frauen über Studienangebote. Insbesondere in den Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, werden Veranstaltungen z.B. an Schülerinformationstagen mit dem Ziel angeboten, Schülerinnen verstärkt anzusprechen, um sie für ein Studium in den technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen zu gewinnen. Im gleichen Sinne sollen auch die Schulen, die Arbeitsämter und die Berufsinformationszentren angesprochen werden, mit dem Ziel, den Anteil der Studentinnen zu erhöhen.
- 6.2 Bei der Zentralen Studienberatung werden in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen spezifische Beratungskonzepte für Studentinnen erarbeitet. Die Möglichkeiten einer Studienberatung, die sich speziell an Studentinnen richtet, sind in allen Fachbereichen detailliert bekanntzugeben. In Absprache mit den Frauenbeauftragten und der Berufsberatung der Arbeitsämter sollen z.B. Berufsfelder mit den entsprechenden Leitungsfunktionen speziell für Frauen vorgestellt werden. Für Studentinnen im Hauptstudium sollen von der Studienberatung der Fachbereiche in Kooperation mit der Allgemeinen Studienberatung, der psychologischen Beratung und der Zentralen Frauenbeauftragten Veranstaltungen zum Bewerbungstraining und zur Durchsetzungsfähigkeit unter der Leitung von Dozentinnen angeboten werden.
- 6.3 Es sind Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen, sozialen Einrichtungen etc. anzustreben, die bei der Besetzung von Praktika- und Arbeitsplätzen Studentinnen/Absolventinnen in ausreichender Zahl berücksichtigen.
- 6.4 Im Rahmen des üblichen Lehrbetriebs sind dem Bedarf der jeweiligen Fachbereiche entsprechend zusätzlich

Frauentutorien, -seminare und -praktika parallel zum üblichen Lehrbetrieb einzurichten. Die Einrichtung solcher Tutorien gilt besonders in Bereichen, in denen der Frauenanteil zu erhöhen ist. Diese Veranstaltungen sind als Veranstaltungen für Frauen im Vorlesungsverzeichnis besonders zu kennzeichnen.

- 6.5 Die Prüfungsausschüsse werden aufgefordert, mehr Wissenschaftlerinnen zu optieren.

7. Stipendien und Forschungsmittel

- 7.1 Die TU unterstützt die Zentrale Frauenbeauftragte bei allen Aktivitäten, die der gezielten Information über Möglichkeiten der internen und externen Förderung von Wissenschaftlerinnen dienen. (TU-interne Forschungsförderung, Stipendien, Graduiertenkollegs, Förderprogramme der DFG, des BMFT etc.) Besondere Berücksichtigung sollen dabei diejenigen Bereiche finden, in denen Wissenschaftlerinnen bisher unterrepräsentiert sind. In den Informationen zur Vergabe von Stipendien und Forschungsmitteln wird folgende Formulierung aufgenommen: "Die TU Berlin strebt eine besondere Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert Frauen nachdrücklich zur Antragstellung auf "
- 7.2 Die TUB wirkt darauf hin, daß der Anteil der Anträge von Wissenschaftlerinnen im Rahmen der TU-internen Forschungsförderung bzw. die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an derartigen Projekten generell erhöht wird (Beschäftigungsplanungsmittel, Forschungsinitiativprojekte, interdisziplinäre Forschungsprojekte, universitäre Forschungsschwerpunkte). Die Besetzung der Stellen in Projekten der TU-internen Forschungsförderung mit Frauen wird von allen an der Einrichtung derartiger Projekte Beteiligten oder beteiligten Parteien gefördert.
- 7.3 Die TUB wirkt darauf hin, daß Frauen bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, bei der Vergabe von Promotionsstipendien entsprechend dem Frauenanteil an Absolventen und bei der Vergabe von Habilitationsstipendien entsprechend dem Frauenanteil der Promovierten berücksichtigt werden.
- 7.4 Die TUB wirkt darauf hin, daß bei der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung in bezug auf Altersgrenzen frauenspezifische Lebensläufe besondere Berücksichtigung finden.

8. Maßnahmen zur Förderung von Frauenforschung

- 8.1 In den Aufgabenbereich von wissenschaftlichen Stellen sollen im Rahmen des jeweiligen Faches Erkenntnisse der Frauenforschung einbezogen werden.
- 8.2 Fachbereiche der TUB fördern soweit wie möglich Lehrveranstaltungen und Forschungsinhalte aus dem Bereich der Frauenforschung. Hierzu gehören auch die Vorschläge zur Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren und die Einladung zu Gastvorträgen. Des weiteren gehören hierzu die Einrichtung von Studienschwerpunkten, Professuren mit entsprechender Ausrichtung nach Maßgabe des Hochschulentwicklungsplans III der TUB sowie Teilumwidmungen von Professuren zur Aufnahme des Forschungs- und Lehrbereichs Frauenforschung. In der Regel sind diese Aufgaben gemäß Satz 2 Frauen zu übertragen - außer in besonders begründeten Ausnahmefällen.
- 8.3 Die TUB unterstützt nach Maßgabe des Hochschulentwicklungsplans III der TUB die Einrichtung einer interdisziplinären Frauenforschungsprofessur mit dem Ziel der Institutionalisierung der Frauenforschung.
- 8.4 Die TUB berücksichtigt den Themenschwerpunkt "Frauenforschung" bei neuen Partnerschaftsverträgen mit anderen Universitäten.
- 8.5 An der Universitätsbibliothek der TUB bzw. den jeweiligen Standorten wird der Schwerpunkt "Frauenforschung" eingerichtet; dieser ist bei Neuanschaffungen grundsätzlich vorrangig zu berücksichtigen.
- 8.6 Die Fachbereiche werden aufgefordert, ihren Bedingungen entsprechend, Erkenntnisse der Frauenforschung als Lehrinhalte in die Studien- und Prüfungsordnungen aufzunehmen.

9. Anreizsysteme

- 9.1 Die TUB richtet einen Stellenpool "Frauenförderung" ein.
- 9.2 Bereiche, die vorzeitig die Zielvorgabe ihrer jeweiligen Frauenförderpläne erreicht haben, erhalten aus dem Stellenpool "Frauenförderung" zweckbestimmt eine Stelle zur Frauenförderung.

- 9.3 Der Nachweis einer erfolgreichen Frauenförderung wird als Kriterium bei der Zuweisung von Sondermittel und Sachmittel in Rechnung gestellt.
- 9.4 Nähere Bestimmungen zur Durchführung der jeweiligen Maßnahmen werden in Ausführungsvorschriften geregelt, die vom Akademischen Senat im Benehmen mit der Zentralen Frauenbeauftragten beschlossen werden.
- 10. Frauenbeauftragte**
- 10.1 An der TUB werden eine hauptberufliche Frauenbeauftragte ("Zentrale Frauenbeauftragte") und bis zu zwei Stellvertreterinnen gewählt. Während ihrer Amtszeit kann die hauptberufliche Frauenbeauftragte das Wahlgremium als Beirat zu ihrer Unterstützung heranziehen.
- 10.2 In den Fachbereichen und den zentralen Einrichtungen bzw. zentralen Dienstleistungsbereichen werden Frauenbeauftragte und jeweils eine Stellvertreterin gewählt. Die Frauenbeauftragten können das Wahlgremium ihres jeweiligen Bereiches als Beirat zu ihrer Unterstützung heranziehen.
- 10.3 Die örtlichen Frauenbeauftragten und die Zentrale Frauenbeauftragte arbeiten im Frauenbeauftragten-Plenum zusammen.
- 10.4 Die Frauenbeauftragten unterstützen die TUB bei der Umsetzung der Gleichstellung der Frauen in der TUB und wirken auf die Vermeidung von Benachteiligungen der weiblichen Angehörigen der Hochschule hin. Sie setzen sich für die Umsetzung der Frauenförderrichtlinien ein.
- 10.5 Die Frauenbeauftragten beraten und unterstützen die Hochschulleitung und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten. Sie machen in diesen Angelegenheiten Vorschläge und nehmen Stellung gegenüber den Stellen der Hochschule.
- 10.6 Die Frauenbeauftragten nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. In Fällen sexueller Belästigung leiten sie Mitteilungen mit Einverständnis der betroffenen Frauen der Hochschulleitung zu.
- 10.7 Die Frauenbeauftragten können mindestens einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Hochschulangehörigen des jeweiligen Bereichs durchführen. Es wird Dienstbefreiung in Anlehnung an das Personalvertretungsgesetz gewährt.
- 10.8 Die Frauenbeauftragten sind im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an fachliche Weisungen gebunden. Im Rahmen ihrer Aufgaben übernehmen sie Öffentlichkeits- und Informationsarbeit.
- 10.9 Die Frauenbeauftragten haben das Recht auf Teilnahme an Bewerbungsverfahren. Insbesondere haben sie folgende Rechte:
- Beteiligung an Stellenausschreibungen
 - Beteiligung am Auswahlverfahren
 - Teilnahme an Bewerbungsgesprächen
 - Einsicht in die Bewerbungsunterlagen
 - rechtzeitige Information in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten an der Hochschule.
- 10.10 Die Frauenbeauftragten haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen und Gremien der akademischen Selbstverwaltung ihres jeweiligen Bereichs. Ist die Entscheidung eines Gremiums der akademischen Selbstverwaltung gegen die Stellungnahme der Frauenbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen widersprechen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs erfolgen. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach Fristablauf oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.
- 10.11 Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Frauenbeauftragten ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im Haushalt der TUB in erforderlichem Umfang zu gewährleisten, in Ausnahmefällen auch für Rechtsberatung.
- 10.12 Nebenberufliche Frauenbeauftragte werden auf Antrag bis zur Hälfte ihrer Dienstaufgaben freigestellt.
- 10.13 Steht eine Frauenbeauftragte in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, kann sie auf Antrag wahlweise freigestellt oder bis zur tarifvertraglichen festgesetzten Wochenarbeitszeit aufgestockt werden.
- 10.14 Für studentische Frauenbeauftragte wird eine Aufwandsentschädigung gemäß den Regelungen in der Grundordnung der TUB gewährt. Die TUB trifft eine Regelung, daß bei einer Vertretungszeit von mehr als

einem Monat mit Ausnahme der Urlaubsvertretung, studentische Vertreterinnen Aufwandsentschädigung erhalten.

11. Sexuelle Belästigung

- 11.1 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beeinträchtigt den beruflichen Fort- und Werdegang von Frauen erheblich. Die TUB 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, Kommentare oder Witze über das Äußere von Frauen, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderung zum sexuellen Handeln.
- 11.2 Die Beschwerde einer Betroffenen darf nicht zu deren beruflichen Benachteiligung führen.
- 11.3 In Fällen sexueller Belästigung bemüht sich die TUB, belästigten Frauen ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot über die Zentrale Frauenbeauftragte bis zum jährlichen Umfang von insgesamt 3.000; - DM zu ermöglichen.
- 11.4 Das Thema: "Auswirkungen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" wird regelmäßig Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere für Vorgesetzte, sein.
- 11.5 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 Zentralen Frauenbeauftragten und dem Personalrat Vorschläge für bauliche etc. Veränderungen erarbeitet.

12. Amtssprache

- 12.1 Formulare, Schriftstücke, Richtlinien, Ausweise, Studienordnungen, Prüfungsordnungen etc. der TUB werden so formuliert, daß Bezeichnungen so gewählt werden, daß die weibliche als auch die männliche Form Verwendung findet bzw. geschlechtsneutral sind.

13. Umsetzung, Berichtspflicht

- 13.1 Die Universitätsleitung legt der Zentralen Frauenbeauftragten jährlich eine Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der Promotions-, Habilitations- und Forschungs- förderung

und der Absolventinnen und Absolventen vor. Die Materialien sollen Aufschluß geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien.

- 13.2 Die Zentrale Frauenbeauftragte überprüft die Frauenförderrichtlinien auf ihre Wirksamkeit hin und erstattet alle zwei Jahre dem Akademischen Senat sowie dem Kuratorium Bericht. Der Akademische Senat und das Kuratorium nehmen zu diesem Bericht Stellung. Gegebenenfalls sind weitergehende Maßnahmen aufzunehmen.
- 13.3 Die Frauenförderrichtlinien sollen umgesetzt werden durch Frauenförderpläne, die in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen bzw. zentralen Dienstleistungsbereichen und der Zentralen Universitätsverwaltung für den jeweiligen Bereich entwickelt und angewendet werden. Die Frauenförderpläne sind erstmalig 1993 vorzulegen.
- 13.4 In den Frauenförderplänen sind auf Grundlage der „Eckpunkte zur Erstellung, Evaluation und Fortschreibung der Frauenförderpläne an der TU Berlin“ anhand einer Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der Absolventinnen und Absolventen verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils vorzulegen.
- 13.5 Es ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden kann.
- 13.6 Die Zentrale Frauenbeauftragte prüft, ob ein bereichsspezifischer Frauenförderplan den Zielen dieser Richtlinien entspricht.
- 13.7 Die Frauenförderpläne werden innerhalb ihrer sechs-jährigen Laufzeit, beginnend ab dem zweiten Jahr der Laufzeit, jährlich auf ihren Umsetzungsstand und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und von den jeweiligen Gremien ggf. angepasst. Der Akademische Senat ist über den Umsetzungsstand im dritten Jahr der Gültigkeit der Pläne zu unterrichten.

Die Frauenförderrichtlinien sind gültig seit dem 1. März 1994 aufgrund der Veröffentlichung durch das "Amtliche Mitteilungsblatt der TUB" Nr. 2/1994 (47. Jahrgang) am 28. Februar 1994.

Der Akademische Senat der Technischen Universität Berlin hat am 22. April 2015 gemäß § 9 Abs. 1 Ziff.11 der Grundordnung der TUB die Frauenförderrichtlinien der Technischen Universität Berlin vom 23. Juni 1993 (AMBI. TU Nr. 2/1994 S. 10) geändert. (siehe AMBI Nr. 17/2016, S. 136)