

# 27/18

12. September 2018

## **Amtliches Mitteilungsblatt**

**Satzung zur Verwirklichung der  
Chancengleichheit der Geschlechter**  
vom 28. Mai 2018.....

Seite

465

**htw.**

**Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin**

University of Applied Sciences

**Herausgeberin**

Die Hochschulleitung der HTW Berlin

Treskowallee 8

10318 Berlin

**Redaktion**

Rechtsstelle

Tel. +49 30 5019-2813

Fax +49 30 5019-2815

**HOCHSCHULE FÜR TECHNIK UND WIRTSCHAFT BERLIN****Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit  
der Geschlechter****vom 28. Mai 2018**

Auf Grund von § 12 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Neufassung der Satzung der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin zu Abweichungen von Bestimmungen des Berliner Hochschulgesetzes (AMBL. HTW Berlin Nr. 29/09) in Verbindung mit § 5a des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011 (GVBl. S. 378), zuletzt geändert durch Gesetz vom 2. Februar 2018 (GVBl. S. 160), hat der Akademische Senat der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin am 28. Mai 2018 die folgende Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter erlassen<sup>1</sup>:

**Inhalt**

Präambel.....	466
Abschnitt 1: Grundsätze .....	467
§ 1 Geltungsbereich.....	467
§ 2 Verpflichtung zur Gleichstellung.....	467
Abschnitt 2: Vermeidung struktureller Benachteiligungen bei Personalentscheidungen .....	467
§ 3 Stellenausschreibungen.....	467
§ 4 Personalauswahl.....	467
§ 5 Stellenbesetzungen und Beförderungen, Berufungsverfahren.....	468
§ 6 Besetzung von Gremien und Kommissionen .....	468
Abschnitt 3: Förderung von Chancengleichheit in Studium, Lehre und Forschung sowie Geschlechterforschung.....	469
§ 7 Studium und Lehre.....	469
§ 8 Forschung.....	469
§ 9 Weiterbildung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals.....	470
Abschnitt 4: Diskriminierungsfreie (Bild-)Sprache .....	470
§ 10 Geschlechtergerechte Kommunikation nach innen und außen.....	470
§ 11 Wahlfreiheit der Geschlechtszugehörigkeit bei statistischen Erhebungen .....	471

---

<sup>1</sup> Bestätigt durch die Hochschulleitung der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin am 6. Juni 2018.

§ 12 Wahlfreiheit der Ansprache bei Trans*- und Inter*-Personen .....	471
Abschnitt 5: Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie .....	471
§ 13 Familienbüro.....	471
§ 14 Einzelmaßnahmen.....	472
Abschnitt 6: Schutz der Hochschulmitglieder vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.....	472
§ 15 Zuständigkeiten .....	472
§ 16 Definition.....	472
§ 17 Umgang mit Beschwerden .....	473
Abschnitt 7: Frauenbeauftragte .....	473
§ 18 Wahl.....	473
§ 19 Aufgaben .....	473
§ 20 Beteiligungsrechte und Beanstandungen.....	474
§ 21 Strukturelle Absicherung der Arbeit der Frauenbeauftragten .....	474
Abschnitt 8: Gleichstellungscontrolling .....	475
§ 22 Gleichstellungskonzepte und Chancengleichheitsfonds.....	475
§ 23 Berichtspflichten .....	475
Abschnitt 9: Schlussbestimmung .....	476
§ 24 Inkrafttreten/Veröffentlichung.....	476

## **Präambel**

Die HTW Berlin fördert die Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter in Studium, Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung. Dazu wirkt sie präventiv strukturellen Hindernissen entgegen, sichert gleiche Entwicklungschancen und fördert die reflexive Befassung mit Genderaspekten in Studium, Lehre und Forschung. Das entschiedene Einschreiten gegen jede Form von Frauenfeindlichkeit, (sexualisierter) Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie, eine diskriminierungsfreie (Bild-)Sprache, die strukturelle Absicherung der Arbeit der Frauenbeauftragten sowie ein wirkungsvolles Gleichstellungscontrolling gelten der HTW Berlin als grundlegende Voraussetzungen von Chancengleichheit.

Die Satzung, welche die HTW Berlin auf der Grundlage von § 5a des Berliner Hochschulgesetzes erlassen hat, dient der Realisierung dieser Ziele. Sie wird durch die „Richtlinien zur Förderung von Frauen in Forschung, Lehre und Studium sowie zur Förderung des nichtwissenschaftlichen weiblichen Personals der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (Förderungsrichtlinien)“ ergänzt.

## **Abschnitt 1: Grundsätze**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Satzung gilt für alle Mitgliedergruppen der Hochschule.

### **§ 2 Verpflichtung zur Gleichstellung**

(1) Die HTW Berlin fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie deren Chancengleichheit in allen Bereichen der Hochschule. Sie identifiziert etwaige Benachteiligungen und baut diese ab. Alle Mitglieder der Hochschule sind diesem Auftrag verpflichtet.

(2) Gleichstellung wird durchgängig und sichtbar auf allen Ebenen der Organisation verfolgt und als strategische Leitungsaufgabe verankert. Alle Struktur- und Steuerungsmaßnahmen innerhalb der Organisation werden systematisch gleichstellungsorientiert gestaltet. Das Ziel der Gleichstellung ist bei allen personen- und ressourcenbezogenen Entscheidungen der Organisation ausdrücklich zu beachten und in die Verfahren der Qualitätssicherung zu integrieren.

## **Abschnitt 2: Vermeidung struktureller Benachteiligungen bei Personalentscheidungen**

### **§ 3 Stellenausschreibungen**

Stellenausschreibungen sind in geschlechtergerechter Sprache abzufassen. Sie haben eine Passage zu Gleichstellung, Diskriminierungsfreiheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu enthalten. Sie verweisen auf das Bestreben der HTW Berlin, den Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und darauf, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Frauen werden ausdrücklich dazu aufgefordert, sich zu bewerben.

### **§ 4 Personalauswahl**

(1) Um die gesetzlich vorgeschriebene Bestenauslese zu gewährleisten, sind die Verfahren so zu gestalten, dass sie für Verzerrungseffekte sensibilisieren, diese aufdecken und korrigieren.

(2) Gemäß § 6 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, entweder alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die in der Ausschreibung geforderte Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen. Bereiche im Sinne dieser Vorschrift sind

- a) bei den Professorinnen und Professoren: der Fachbereich,
- b) bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: der Fachbereich,
- c) bei Führungspositionen in der Verwaltung: der Frauenanteil an den Führungspositionen der Gesamtheit aller Verwaltungsbereiche,
- d) bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung: die Entgeltgruppe.

(3) Auch bei der Auswahl von studentischen Beschäftigten sollen Frauen entsprechend ihres Anteils an den Studierenden in der jeweiligen Organisationseinheit<sup>2</sup> Berücksichtigung finden.

(4) Hat sich in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf eine Ausschreibung keine Frau beworben, ist zu Beginn des Auswahlverfahrens die Möglichkeit einer Nachausschreibung zu prüfen.

### **§ 5 Stellenbesetzungen und Beförderungen, Berufungsverfahren**

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

(2) Bei der Prüfung, ob eine als Einstellungs Voraussetzung vorgeschriebene Berufspraxis erreicht ist, und bei der Anrechnung vorheriger Berufstätigkeit oder Berufspraxis ist eine Teilzeittätigkeit im Umfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bei Frauen wie Männern einer Vollzeittätigkeit gleichgestellt.

(3) Weitere Regelungen zur Berücksichtigung von Gleichstellung in Berufungsverfahren trifft die Berufungssatzung der HTW Berlin.

(4) Frauen, deren Qualifikation der der männlichen Mitbewerber gleichwertig ist, sind gemäß § 8 Abs. 2 LGG gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt zu befördern, bis in den jeweils höheren Besoldungs-, Vergütungs- oder Entgeltgruppen der betreffenden Berufsgruppe, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der Einrichtung der Anteil der Frauen 50 vom Hundert beträgt.

(5) Die Regelung, dass Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, bei der Besetzung eines entsprechend ausgewiesenen Arbeitsplatzes im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten besonders berücksichtigt werden, findet Eingang in das Personalentwicklungskonzept der HTW Berlin.

### **§ 6 Besetzung von Gremien und Kommissionen**

(1) Gremien und Kommissionen, die nicht durch Wahlen gebildet werden, z.B. Stellenbesetzungs- und Berufungskommissionen, sind geschlechterparitätisch zu besetzen. In Berufungskommissionen sollen

---

<sup>2</sup> Die Teilorgane der Hochschulverwaltung und -leitung werden zu einer Organisationseinheit zusammengefasst.

mindestens zwei Frauen stimmberechtigt sein. Das können auch Hochschullehrerinnen oder akademische Mitarbeiterinnen sein, die nicht Mitglied der HTW Berlin sind.

(2) Bei Gremienwahlen ist dafür zu sensibilisieren, dass ebenso viele Frauen wie Männer entsprechend ihres Anteils innerhalb der Mitgliedergruppe auf den Wahllisten berücksichtigt werden.

### **Abschnitt 3: Förderung von Chancengleichheit in Studium, Lehre und Forschung sowie Geschlechterforschung**

#### **§ 7 Studium und Lehre**

(1) Die HTW Berlin versteht sich als „Offene Hochschule“. D.h. die Herstellung von Chancengleichheit gilt sowohl für den Zugang in die Hochschule, für die Durchführung von Studium und Lehre, für den Übergang in das Erwerbsleben wie auch für anschließende (Weiter-)Bildungs- und Qualifizierungsstufen. Dabei kommt der Gleichstellung der Geschlechter besondere Aufmerksamkeit zu. Auch die Angebote der Serviceeinrichtungen der HTW Berlin werden an diesem Grundsatz ausgerichtet.

(2) Die Lehrenden der Hochschule sollen im Rahmen ihrer jeweiligen Schwerpunkte Genderaspekte berücksichtigen, Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung aufgreifen und diese in Lehre und Forschung einbringen. Die Fachbereiche sollen die Aufnahme entsprechender Inhalte in die Curricula der Studiengänge – die allgemeinwissenschaftlichen Ergänzungsfächer eingeschlossen – prüfen sowie eine geschlechtergerechte Didaktik realisieren.

(3) Es werden regelmäßig Weiterbildungen zu geschlechtergerechter Didaktik und zur Integration von Gender-Aspekten in Forschungsvorhaben sowie weitere Maßnahmen zur Stärkung der Gender- und Diversitäts-Kompetenz für Lehrende und Studierende angeboten.

(4) Die Hochschulbibliothek soll nach Maßgabe der bereitgestellten Haushaltsmittel die für Geschlechterforschung einschlägige Literatur zur Verfügung stellen.

#### **§ 8 Forschung**

(1) Die HTW Berlin fördert im Rahmen der an ihr vertretenen wissenschaftlichen Disziplinen die Geschlechterforschung. Sie setzt dafür Ressourcen ihrer internen Forschungsförderung ein und unterstützt den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich, z.B. durch Veröffentlichungen von Forschungsergebnissen und durch Veranstaltungen.

(2) Bei Strukturplanungen und Zweckbestimmungen von Stellen im wissenschaftlichen Bereich ist die Einrichtung von Professuren zur Geschlechterforschung und ihrer anwendungsbezogenen Vermittlung zu prüfen. Bei der Zweckbestimmung von Professuren ist zu prüfen, ob eine Teilzweckbestimmung mit dem Zusatz eines Bezugs zu den Themen ‚Gender‘ und ‚Diversität‘ erfolgen soll.

(3) Drittmittelprogramme zur Erhöhung der Chancengleichheit sind regelmäßig auf ihre Eignung für den Einsatz an der HTW Berlin zu prüfen und zu nutzen.

(4) Die HTW unterstützt nach Maßgabe ihrer Möglichkeiten Vernetzungsaktivitäten im Bereich der Genderforschung in den von ihr vertretenen Fächern durch personelle und finanzielle Ressourcen.

## **§ 9 Weiterbildung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals**

(1) Bei Inhouse-Schulungen inkl. dem „Neuberufenenprogramm“ werden – abhängig von Themen und Zielen – Geschlechterperspektiven berücksichtigt. Es können Weiterbildungen exklusiv für Frauen realisiert werden – auch im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts für den wissenschaftlichen Mittelbau. Bei der Auswahl externer Dienstleistungen ist zu prüfen, ob die Referent\_innen, Trainer\_innen oder Coaches über Gender-Expertise verfügen. Wo dies sachlich geboten ist, gilt Gender-Expertise als ein Leistungskriterium bei der Auswahl.

(2) Gemäß § 9 Abs. 4 LGG sind insbesondere für Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen die Themenkreise ‚geschlechtstypische Stereotypisierungen und Diskriminierungen in Beruf und Gesellschaft‘ sowie ‚Lösungsansätze und Handlungsstrategien‘ Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen. Gleiches gilt für die an Personalauswahl sowie an Berufungsverfahren Beteiligten, um eine vorurteilsfreie Begutachtung von Personen bzw. Leistungen abzusichern.

(3) Insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Tätigkeitsbereichen, in denen wenige Berufsaufstiegschancen bestehen, sind regelmäßig berufsqualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

(4) Die Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ist gemäß den an der HTW Berlin geltenden Regelungen zu ermöglichen. Die Teilnahme an Maßnahmen im überwiegend dienstlichen Interesse hat unter Anrechnung auf die Arbeitszeit zu erfolgen. Weiterbildungen sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit familiären Pflichten sowie Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.

(5) Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten sind die gleichen Fortbildungschancen einzuräumen wie unbefristet Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen erhalten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte ohne familiäre Verpflichtungen.

## **Abschnitt 4: Diskriminierungsfreie (Bild-)Sprache**

### **§ 10 Geschlechtergerechte Kommunikation nach innen und außen**

In der Kommunikation nach innen (allgemeiner Schriftverkehr, Rechts- und Verwaltungsschriften einschließlich Studien- und Prüfungsordnungen, Evaluationen u.ä.) wie nach außen (Werbematerialien, Berichte auf den Webseiten der Hochschule sowie in den Sozialen Medien, Pressemitteilungen u.ä.) ist eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Diese kann auf unterschiedliche Art und Weise realisiert werden. Grundsätzlich gilt, dass Texte so formuliert und Bilder (Fotos, Piktogramme u.ä.) so ausgewählt sein müssen, dass alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen und gleichberechtigt erwähnt bzw. dargestellt werden.



### **§ 11 Wahlfreiheit der Geschlechtszugehörigkeit bei statistischen Erhebungen**

Bei Evaluationen, Datensammlungen und anderen statistischen Erhebungen besteht die Notwendigkeit, sowohl dem im Grundgesetz verbrieften Recht auf sexuelle Selbstbestimmung als auch den Informationserfordernissen bzw. dem Erkenntnisinteresse hinsichtlich der Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter gerecht zu werden. Zu vermeiden ist, bei der Abfrage der Geschlechtszugehörigkeit lediglich die binären Kategorien ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ anzubieten. Die Freiheit der Forschung bleibt davon unberührt.

### **§ 12 Wahlfreiheit der Ansprache bei Trans\*- und Inter\*-Personen**

Die Ansprache von Hochschulangehörigen, die sich als Trans\*- oder Inter\*-Person identifizieren, soll dem konkreten Bedürfnis der betreffenden Person entsprechen. Solange die Gesetzeslage zur Personenstandsänderung diesen Grundsatz nicht erfüllt, trifft die HTW Berlin die folgende interne Regelung: In Angelegenheiten, die keine Außen- oder Rechtswirkung entfalten, wie die Anrede in E-Mails oder anderen internen Hochschulregistern oder beim Führen von Listen und Unterlagen, sind Trans\*Personen auf Wunsch mit dem von ihnen frei gewählten Namen mündlich wie schriftlich zu adressieren – unabhängig von einer gerichtlich festgestellten amtlichen Änderung des Vornamens.

## **Abschnitt 5: Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie**

### **§ 13 Familienbüro**

- (1) Die HTW Berlin verfolgt das Ziel einer bestmöglichen Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie. Sie orientiert sich dabei an einem modernen Familienbegriff, der die Verantwortungsübernahme für Kinder und Pflegebedürftige nicht allein an die biologische Elternschaft oder Verwandtschaft bindet. Die Hochschule entwickelt ihre Organisationskultur im Sinne der Familienfreundlichkeit weiter.
- (2) Die HTW Berlin richtet ein Familienbüro ein. Dieses unterstützt die Hochschule dabei, die Studien- und Prüfungsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen familienfreundlich zu gestalten.
- (3) Das Familienbüro setzt sich insbesondere dafür ein, studierende Eltern bei der Wahl der Belegungstermine bevorzugt zu berücksichtigen.
- (4) Das Familienbüro setzt sich dafür ein, Hochschulangehörigen die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und die Pflege von Angehörigen zu erleichtern. Es entwickelt geeignete Unterstützungsmaßnahmen und setzt diese um.
- (5) Unter der Regie des Familienbüros bietet die HTW Berlin im Rahmen der flexiblen Kinderbetreuung semesterbegleitende Betreuung sowie Notfallbetreuung an beiden Hochschulstandorten an.

## **§ 14 Einzelmaßnahmen**

(1) Die HTW Berlin engagiert sich für ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen und richtet u.a. Still-, Wickel- und Ruheräume an beiden Campus ein.

(2) Sitzungen werden so terminiert, dass die Beteiligung von Hochschulmitgliedern mit Familienpflichten ermöglicht wird; sie sollen nach Möglichkeit nicht früher als 9 Uhr beginnen und nicht später als 16 Uhr enden.

(3) Die HTW Berlin kooperiert mit dem Dual Career Netzwerk Berlin.

(4) Die HTW Berlin fördert den Kontakt zur Hochschule während der Elternzeit sowie den schrittweisen Wiedereinstieg ins Berufsleben. Beurlaubte Beschäftigte sind auf Wunsch in ihrer bisherigen Organisationseinheit mit Informationen zu versorgen und über Ausschreibungen zu unterrichten. Sie können während der Beurlaubungszeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.

## **Abschnitt 6: Schutz der Hochschulmitglieder vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt**

### **§ 15 Zuständigkeiten**

Die Hochschulleitung, die Leitungen der zentralen Einrichtungen sowie der Fachbereiche, die Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben sowie die Frauenbeauftragten haben Frauenfeindlichkeit, sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt entschieden entgegenzuwirken. Entsprechende Vorfälle sind mit Einverständnis der Betroffenen zu verfolgen.

### **§ 16 Definition**

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie sexuelle Belästigung bezeichnen ein Verhalten, das gegen die körperliche und seelische Integrität des Gegenübers gerichtet ist und mit der Geschlechtlichkeit sowohl des Täters oder der Täterin wie auch des Opfers in Zusammenhang steht.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt können sich unterschiedlich äußern. In Anlehnung an § 3 Abs. 4 AGG wird insbesondere geschützt vor:

- entwürdigenden und sexualisierten Bemerkungen über Personen oder deren Körper
- sexuell herabwürdigenden Gesten und Verhaltensweisen,
- Exhibitionismus,
- verbaler und bildlicher Präsentation pornografischer oder sexistischer Darstellungen,
- unangebrachten und unerwünschten Körperkontakten,
- körperlichen Übergriffen,
- Stalking sowie
- einem Umfeld, welches durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist.

## **§ 17 Umgang mit Beschwerden**

(1) Eine Beschwerde aufgrund sexualisierter Diskriminierung und Gewalt darf für die Beschwerdeführenden nicht zu Nachteilen führen.

(2) Das Verfahren zum Umgang mit Beschwerden über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie sexuelle Belästigung wird in einer Richtlinie der HTW Berlin geregelt. Die Richtlinie benennt auch Präventivmaßnahmen sowie Regelungen zum Rechtsbeistand für Funktionsträger\_innen, die seitens der Hochschule Vorfälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verfolgen.

## **Abschnitt 7: Frauenbeauftragte**

### **§ 18 Wahl**

(1) Das gemäß §§ 25 f. der HTW-Satzung zuständige Wahlgremium der HTW Berlin wählt eine hauptberufliche Frauenbeauftragte und bis zu zwei Stellvertreterinnen und schlägt diese der Präsidentin oder dem Präsidenten der Hochschule zur Bestellung vor.

(2) In den Wahlbezirken gemäß § 26 Abs. 3 der HTW-Satzung sind jeweils eine nebenberufliche Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin von dem Gremium gemäß Absatz 1 zu wählen.

(3) Wird eine neue der Größe nach den bisherigen Wahlbezirken entsprechende Organisationseinheit gegründet, hat die Hochschulleitung sicherzustellen, dass innerhalb eines Jahres eine nebenberufliche Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin gewählt werden.

### **§ 19 Aufgaben**

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten sind unbeschadet der Regelungen laut § 59 BerlHG folgende:

(1) Die haupt- und nebenberuflichen Frauenbeauftragten wirken in ihren Bereichen auf die Gleichstellung der Frauen aller Mitgliedergruppen in der HTW Berlin und auf die Vermeidung von Benachteiligungen von weiblichen Hochschulmitgliedern und Bewerberinnen hin.

(2) Die hauptberufliche Frauenbeauftragte berät und unterstützt die Hochschulleitung in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten. Sie nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen.

(3) Die hauptberufliche Frauenbeauftragte und die nebenberuflichen Frauenbeauftragten arbeiten zusammen. Die Frauenbeauftragten können ihr jeweiliges Wahlgremium als Beirat zu ihrer Unterstützung heranziehen.

(4) Die Umsetzung der Frauenförderrichtlinien und Gleichstellungskonzepte wird von den Frauenbeauftragten überprüft.

(5) Versammlungen der weiblichen Hochschulangehörigen finden einmal jährlich nach Einberufung der hauptberuflichen Frauenbeauftragten sowie in den Organisationseinheiten einmal jährlich nach Einberufung durch die jeweilige nebenberufliche Frauenbeauftragte statt. Darüber hinaus können die Frauenbeauftragten bei begründetem Bedarf bzw. aufgrund eines Begehrens mindestens eines Fünf-

tels der weiblichen Hochschulangehörigen weitere Versammlungen nach Abstimmung mit der Hochschulleitung durchführen. Die Teilnahme an den Versammlungen gilt als Arbeitszeit. Für Studentinnen darf die Teilnahme nicht zu Benachteiligungen führen.

(6) Das Wahlamt darf nicht zu Nachteilen für die Amtsinhaberinnen führen. Dies schließt für die nebenberuflichen Frauenbeauftragten aus der Gruppe der Studentinnen ein, dass sie im Blick auf die Regelstudienzeit wie Mandatsträger\_innen in Gremien der Studierendenschaft behandelt werden.

## **§ 20 Beteiligungsrechte und Beanstandungen**

(1) Gemäß § 17 Abs. 1 LGG ist die Frauenbeauftragte bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen. Das Beteiligungsprozedere bei Personaleinzelangelegenheiten einschließlich der zu wählenden Fristen ist im Einvernehmen zwischen Personalstelle, Personalrat und hauptberuflicher Frauenbeauftragter zu regeln. Über die mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten sind die Frauenbeauftragten gemäß § 59 Abs. 7 BerlHG frühzeitig und umfassend zu unterrichten.

(2) Für Beanstandungen der Frauenbeauftragten gegen eine Entscheidung eines Gremiums der akademischen Selbstverwaltung gilt § 59 Abs. 7 bis 9 BerlHG. Für Beanstandungen bei personellen oder sonstigen Maßnahmen gilt § 18 Abs. 1 bis 3 LGG.

## **§ 21 Strukturelle Absicherung der Arbeit der Frauenbeauftragten**

(1) Die hauptberufliche Frauenbeauftragte wird, wenn sie ein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule hat, von den Aufgaben dieses Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 59 Abs. 1 Satz 9 BerlHG freigestellt.

(2) Die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im Haushalt der Hochschule in dem erforderlichen Umfang zu gewährleisten.

Die personellen Mittel sind aktuell eine 50%-Stelle einer Bürokraft und eine 50%-Stelle einer Referentin, die sachlichen Mittel sind ein Jahresetat in Höhe von mindestens 10.000 Euro.

(3) Für die Freistellungen bzw. Aufwandsentschädigungen der Stellvertreterinnen der hauptberuflichen Frauenbeauftragten sowie der nebenberuflichen Frauenbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen gelten die folgenden Bestimmungen:

Die Stellvertreterinnen der hauptberuflichen Frauenbeauftragten sowie die nebenberuflichen Frauenbeauftragten erhalten auf Antrag eine im Wirtschaftsplan des jeweiligen Fachbereichs bzw. Zentral Einrichtung etatisierte Deputatsreduktion von 4 SWS bei Professorinnen, bzw. eine Vergütung von 40 h/Monat bei Studentinnen; ihre Stellvertreterinnen erhalten jeweils die Hälfte. Sonstige Mitarbeiterinnen werden auf Antrag entsprechend bis zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben freigestellt.

(4) Bei stellvertretenden Frauenbeauftragten sowie nebenberuflichen Frauenbeauftragten, die in einem zeitlich befristeten Dienstverhältnis mit der Hochschule stehen, sind gemäß § 44 Abs. 5 BerlHG

auf Antrag die Zeiten, die sie das Amt als Frauenbeauftragte ausüben, mit dem Faktor 1/2 nicht auf ihre Dienstzeit anzurechnen.

(5) Die Wahlen für das Amt der hauptberuflichen Frauenbeauftragten sind mindestens fünf Monate vor Ablauf der Amtszeit der Amtsinhaberin durchzuführen.

(6) Nach einmalig erfolgreicher Wiederwahl zur hauptberuflichen Frauenbeauftragten bietet die HTW Berlin der Amtsinhaberin, die vor ihrem Amt keine unbefristete Stelle an der Hochschule innehatte, für den Fall, dass sie sich zur Wahl stellt und nicht erneut gewählt wird, eine fachlich adäquate Position (unbefristet) bzw. eine Übergangslösung (3 Jahre) an der Hochschule an.

## **Abschnitt 8: Gleichstellungscontrolling**

### **§ 22 Gleichstellungskonzepte und Chancengleichheitsfonds**

(1) In ihrem Gleichstellungskonzept verpflichtet sich die HTW Berlin auf zukunftsweisende qualitative wie quantitative Gleichstellungsziele, differenziert nach Handlungsfeldern. Um den spezifischen Gegebenheiten und Erfordernissen in den Fachbereichen sowie in den zentralen Einrichtungen Rechnung tragen zu können, geben sich die Organisationseinheiten<sup>3</sup> je ein eigenes Gleichstellungskonzept. Die nebenberuflichen Frauenbeauftragten sind an der Ausarbeitung zu beteiligen. Alle Gleichstellungskonzepte laufen synchron für eine Dauer von fünf Jahren.

(2) Die hauptberufliche Frauenbeauftragte berichtet jährlich an die Hochschulleitung über den Umsetzungsstand der im zentralen Gleichstellungskonzept formulierten Ziele. Sie verfügt über eine jährliche Fördersumme (Chancengleichheitsfonds) gemäß § 21 Abs. 2.

(3) Die Organisationseinheiten mit Gleichstellungskonzept berichten jährlich an die Hochschulleitung über den Umsetzungsstand ihrer gleichstellungspolitischen Ziele. Sie verfügen über eine jährliche Fördersumme (Chancengleichheitsfonds). Diese Mittel sind so bemessen, dass sie eine Anreizwirkung entfalten und es ermöglichen, wirksame Maßnahmen umzusetzen. Sie sind für gleichstellungspolitische Maßnahmen zweckgebunden. Auch deren Verwendung wird im Rahmen der Vorhabenplanung beantragt bzw. darüber berichtet.

(4) Die Maßnahmen der Vorhabenplanung sollen – gemäß dem Prinzip des Gender Mainstreaming – auch Gleichstellungsziele berücksichtigen. Die nebenberuflichen Frauenbeauftragten sind an der Antragstellung zu beteiligen.

### **§ 23 Berichtspflichten**

(1) Die Kanzlerin bzw. der Kanzler der Hochschule hat der hauptberuflichen Frauenbeauftragten zu einem festzulegenden Stichtag die folgenden Daten zur Verfügung zu stellen – getrennt nach Fachbereichen bzw. Organisationseinheiten sowie nach Geschlechtszugehörigkeit:

- Immatrikulationen,
- Studienabschlüsse,

---

<sup>3</sup> Die Fußnote zu § 4 Abs. 3 gilt entsprechend.

- wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen,
- erfolgreich abgeschlossene Promotionen,
- wissenschaftliches Personal auf Dauerstellen,
- Professuren,
- hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung herausgehobene Professuren,
- Leitungspositionen der mittleren und der höchsten Ebene
- Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen
- Befristete und unbefristete Leistungsbezüge für besondere Leistungen von Professor\_innen: Antragsberechtigte, gestellte Anträge, Höhe der vergebenen Leistungszulagen
- Befristete und unbefristete Berufungszulage: Höhe der Zulagen bei Neuberufungen.

Dabei sind Belange des Datenschutzes zu beachten und haben ggf. Vorrang.

(2) Die in Absatz 1 genannten Daten bilden die Grundlage für die Gleichstellungskonzepte und -berichte, darunter der Jahresbericht der hauptberuflichen Frauenbeauftragten.

(3) Weicht das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunterliegenden Stufe ab, legt die HTW Berlin fest und publiziert, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren verringert werden soll.

(4) Im Bereich der Auszubildenden sowie des wissenschaftsunterstützenden Personals wird die Anzahl der Beschäftigten nach Entgeltgruppen erfasst, differenziert nach Geschlechtszugehörigkeit, Organisationseinheit, Teil-/ Vollzeit, befristet / unbefristet. Gleiches gilt für Neueinstellungen, Entfristungen, Beförderungen und Höhergruppierungen.

## **Abschnitt 9: Schlussbestimmung**

### **§ 24 Inkrafttreten/Veröffentlichung**

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der HTW Berlin in Kraft.