

"Richtlinien zur Förderung von Frauen in Forschung, Lehre und Studium sowie zur Förderung des nichtwissenschaftlichen weiblichen Personals (Förderungsrichtlinien)" der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Präambel

1. Stellenausschreibung/ Auswahlverfahren
2. Stellenbesetzung und Berufung
3. Ausbildung
4. Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Vereinbarkeit von Beruf und Familie
5. Studium und Elternschaft bzw. Betreuung Pflegebedürftiger
6. Qualifizierungsmaßnahmen
7. Aufstiegschancen
8. Studienförderung
9. Frauenstudien und Frauenforschung
10. Wahl der Frauenbeauftragten, Aufwandsentschädigung/Freistellung
11. Aufgaben der Frauenbeauftragten
12. Beanstandungs- und Widerspruchsrecht
13. Sexuelle Belästigung
14. Amtssprache
15. Frauenförderpläne
16. Anreizsysteme
17. Berichtspflicht
18. Schlussbestimmungen

Präambel

"Aufgrund von § 5a des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) vom 12. Oktober 1990, zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Mai 1994, hat der Akademische Senat im Benehmen mit dem Kuratorium die folgenden Frauenförderrichtlinien der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin erlassen."

Die Frauenförderrichtlinien der Hochschule für Technik und Wirtschaft setzen den Rahmen für die Entscheidungen der Hochschulleitung und der sonst zuständigen Organe der Hochschule, alle rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um die tatsächliche Gleichstellung der weiblichen Mitglieder der Hochschule, den Abbau von Benachteiligungen und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten zu erreichen. Der Akademische Senat der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin hat diese Regelungen zur Förderung von Frauen unter Beachtung des Berliner Hochschulgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes erlassen. Damit wird die gesetzliche Verpflichtung, Benachteiligungen von Frauen abzubauen und Frauen aktiv zu fördern, unter den Bedingungen einer Fachhochschule konkretisiert.

Die Einzelheiten regeln die jeweiligen Frauenförderpläne unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Mitgliedergruppen.

Frauenförderung an der HTW erfolgt unter anderem durch:

- Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

- Förderung von Studentinnen mit dem Ziel, ihnen gleiche Studien-, Prüfungs- und Berufschancen zu eröffnen.
- Maßnahmen für Frauen in Tätigkeitsbereichen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind und in denen kaum Aufstiegsmöglichkeiten bestehen.
- Förderung solcher Forschung und Lehre, die aus der Perspektive von Frauen ihrem gesellschaftlichen Ort und ihren Interessen Rechnung trägt und auf die Gestaltung humaner Lebensbedingungen für alle Menschen zielt.
- Ideelle, personelle und sachliche Unterstützung der Fachbereiche, der Verwaltung und der Frauenbeauftragten durch die Hochschulleitung, um die o. g. Ziele zu erreichen.

§ 1 Stellenausschreibung/Auswahlverfahren

- (1) Die grundsätzlichen öffentlichen Ausschreibungen von Stellen sind stets in weiblicher und männlicher Form abzufassen.
- (2) Bei Ausschreibungen von Stellen in Berufsfeldern oder Besoldungs-, Lohn- und Vergütungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Zusatz aufzunehmen:
"Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden besonders berücksichtigt."
- (3) Bei zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, suchen die jeweils zuständigen Fachbereiche und Organisationseinheiten der HTW im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und regen diese zur Bewerbung an.
- (4) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die formal erforderlichen Voraussetzungen für die Stelle besitzen. Ist dies wegen der großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich, sind mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen.
- (5) Gremien, die sich mit Stellenbesetzungen bzw. mit Berufungen befassen, sollen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens jedoch zwei Frauen mit Stimmrecht. Für Berufungskommissionen gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass ihnen auch Wissenschaftlerinnen angehören können, die nicht Mitglieder der Hochschule sind. Die Gewährung von Entschädigungen bestimmt sich nach den dafür einschlägigen Regelungen.

§ 2 Stellenbesetzung und Berufung

- (1) Bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie bei Berufungsvorschlägen sind Frauen bei gleichwertiger Qualifikation besonders zu berücksichtigen, vorzuschlagen und zu fördern. Entsprechendes gilt für Gastprofessuren und Lehraufträge.

- (2) Können höherdotierte Stellen nicht mit Frauen besetzt werden, so sind gezielte Maßnahmen zur Förderung von Mitarbeiterinnen in darunterliegenden Gehaltsgruppen zu treffen. Für Professuren gilt Satz 1 sinngemäß. Dafür entwickelt die Hochschule im Benehmen mit den Frauenbeauftragten ein Konzept.
- (3) Bei der Auswahl von studentischen Beschäftigten sollen Frauen angemessen Berücksichtigung finden.
- (4) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu messen. Bei der Beurteilung müssen frauenspezifische Lebensläufe berücksichtigt werden, dabei dürfen Fakten wie insbesondere
 - familienbedingte Unterbrechung bzw. Reduzierung der Arbeitszeit
 - Verzögerung beim Abschluss einzelner Qualifikationsabschnitte aufgrund der Betreuung von Kindern u. a.
 - Lebensalter und Familienstand
 - zusätzliche Belastung durch Betreuung von Kindern
 - Zeiten der Arbeitslosigkeit
 - oder ähnlichesnicht gegen Frauen verwendet werden.
- (5) Bei der Erstellung von Berufungslisten können Zeiten an außeruniversitären Forschungsinstituten und in Behörden bei der Würdigung der Berufspraxis außerhalb der Hochschule gewertet werden wie die Industriepraxis.
- (6) Sofern die Qualifikation von Bewerberinnen um Professuren den Anforderungen der Stellenausschreibung entspricht und denen männlicher Bewerber ohne das Hinzuziehen zusätzlicher Bewertungskriterien gleichwertig ist, soll auf den Berufungslisten mindestens eine Frau plaziert sein.
- (7) Im Vorstellungsgespräch sind alle Fragen zu unterlassen, die eine geschlechtsspezifische Benachteiligung nach sich ziehen könnten, wie Fragen nach der Versorgung der Kinder, der Familienplanung, der Arbeitsteilung mit dem Partner u.ä. Die Frage nach einer Schwangerschaft ist unzulässig, sofern sie nicht gesetzlich vorgeschrieben ist.

§ 3 Ausbildung

Die zuständigen Stellen der HTW entwickeln in Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen und den Frauenbeauftragten geeignete Modelle zur berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung von Frauen.

§ 4 Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- (1) Die Arbeitszeit und die damit verbundene Ausgestaltung von Arbeitsplätzen werden grundsätzlich flexibel gestaltet. Die Hochschulleitung bemüht sich, an der HTW Beschäftigten familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten zu ermöglichen.

- (2) Die zuständigen Stellen der HTW informieren alle Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung sowie über die dafür einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Sie sollen auch Männer auf die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub und Pflegezeiten hinweisen.
Bei dem begründeten Antrag von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Beurlaubung sind diese von den für Personalangelegenheiten zuständigen Stellen auf die Folgen, insbesondere für Ansprüche auf dem Gebiet des Sozialversicherungsrechts hinzuweisen.
- (3) Nach Ablauf von befristeter Arbeitsverkürzung aus familiären Gründen soll der betroffenen Dienstkraft ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz angeboten werden. Bei der Besetzung eines geeigneten Vollzeitarbeitsplatzes werden Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten der HTW nach Satz 1 berücksichtigt.
- (4) Bei Beurlaubung zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen soll gegebenenfalls die Beschäftigung von Vertretungskräften im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten gewährleistet werden.
- (5) Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind auf Antrag der Beschäftigten um die Dauer des Erziehungsurlaubs zu verlängern.
- (6) 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.
- (7) Nach Ablauf der Beurlaubung ist auch der Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der Möglichkeiten ein gleichwertiger Arbeitsplatz an der HTW anzubieten.
- (8) In den einschlägigen Ordnungen für die Gremien und ihrer Kommissionen soll geregelt werden, dass Sitzungen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich vor 18.00 Uhr enden sollen.
- (9) Die Zentraleinrichtung Hochschulsport bietet wöchentlich 1 1/2 Stunden Sport für Frauen an.

§ 5 Studium und Elternschaft bzw. Betreuung Pflegebedürftiger

- (1) Die HTW weist darauf hin, daß sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken sollen. Im gesetzlichen Rahmen wird dem in den Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen.
- (2) Das obligatorische Lehrangebot ist nach Möglichkeit zeitlich so zu strukturieren, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Zeiten angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Wahl der Belegungstermine bevorzugt zu berücksichtigen. Die betroffenen Studentinnen sind so zu beraten, dass Nachteile bei Prüfungen nicht entstehen.

- (3) Die HTW ermöglicht den Studierenden im Rahmen der gesetzlichen Regelungen einen Teilzeitstudierendenstatus, insbesondere im Falle der Schwangerschaft sowie zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger.
- (4) Die HTW bemüht sich, für die Beschäftigten und Studierenden der HTW ein ausreichendes Angebot an Betreuungsplätzen für Kinder z. B. durch eine Kita zu schaffen, einschließlich Still-, Wickel- und Frauenräume.
- (5) Bei Schwangerschaft soll die Möglichkeit gegeben werden, alternative Praktika zu absolvieren, damit eine Verzögerung des Studiums so gering wie möglich ist (individuelle Betreuung o. ä.).

§ 6 Qualifizierungsmaßnahmen

- (1) Weiterbildungsangebote müssen ersichtlich und zugänglich sein. Beschäftigte und Beurlaubte sind über die gesetzlichen und Organisatorischen Voraussetzungen zur Teilnahme zu informieren. Insbesondere für Frauen in Tätigkeitsbereichen, in denen kaum Berufsaufstiegschancen bestehen, sind regelmäßig berufsqualifizierende und höhergruppierungsrelevante Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.
- (2) Die Teilnahme an anerkannten Weiterbildungsmaßnahmen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Sie sollen so angeboten werden, daß auch Beschäftigte mit familiären Pflichten sowie Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.
- (3) Sollte eine interne Höherqualifizierung im Bereich der HTW nicht möglich sein, soll Mitarbeiterinnen auf Antrag befristet Urlaub ohne Bezüge zum externen Erwerb der angestrebten Qualifikation im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten gewährt werden. Die HTW garantiert ein Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.
- (4) Die Hochschule bietet Fortbildungsveranstaltungen mit den Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung an. Insbesondere für Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben ist dieser Themenkreis gemäß §9(4)LGG Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen.
- (5) Zur Förderung spezieller Weiterbildungsmöglichkeiten u. a. in den Bereichen der Sozialkompetenz sind vorzugsweise in den Frauenförderplänen Konzepte zu entwickeln.
- (6) Frauen sollen in angemessenem Verhältnis als Lehrgangleiterinnen und Referentinnen eingesetzt werden

§ 7 Aufstiegschancen

Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bei der Besetzung eines entsprechend ausgewiesenen Arbeitsplatzes im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten besonders berücksichtigt.

§ 8 Studienförderung

- (1) In den Fachbereichen und Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, strebt die HTW an, den Frauenanteil unter den Studierenden konsequent zu erhöhen. Hierzu soll sie zusätzliche Informationen und Beratung für Studieninteressentinnen anbieten.
- (2) Die Studienberatungskonzepte der Hochschule sollen diese Frauenförderrichtlinien und die Frauenförderpläne berücksichtigen; sie sind dem Erfordernis gegebenenfalls anzupassen. Zur Beratung der Studentinnen soll die Hochschule in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen darauf achten, daß eine Studienberaterin zur Verfügung steht.
- (3) Lehrveranstaltungen zu frauenspezifischen Themen sollen angeboten und als Wahlpflichtfächer im Rahmen der allgemeinwissenschaftlichen Ergänzungsfächer nach Maßgabe der Studien- und Prüfungsordnungen anerkannt werden. Weiterhin werden besonders für Studentinnen nach Maßgabe der verfügbaren Mittel Veranstaltungen mit den Schwerpunkten der Sozialkompetenzen, wie z. B. Bewerbungstraining, Rhetorik, Zeitmanagement, Führungsfähigkeiten angeboten. Darüber hinaus fördert die HTW Veranstaltungen zu frauenspezifischen Themen, wobei vorrangig Frauen als Referentinnen bzw. Gäste für Veranstaltungen zu gewinnen sind.
- (4) Bei der Vermittlung von Praktika im Ausland sind Studentinnen angemessen zu berücksichtigen.
- (5) Die Fachbereiche regen in Zusammenarbeit mit dem Akademischen Auslandsamt Studentinnen an, sich um die Vergabe von Auslandsstipendien zu bewerben.
- (6) Die Fachbereiche sollen nach Bedarf für Studentinnen Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstiegs etc. bereitstellen.

§ 9 Frauenstudien und Frauenforschung

- (1) An der HTW sollen Untersuchungen und Analysen der Studien- und Lebensbedingungen von Frauen an der Hochschule durchgeführt werden. Die gegebenenfalls dafür in den Haushalt eingestellten Mittel werden von der hauptberufliche Frauenbeauftragten bewirtschaftet; dies schließt nach Möglichkeit die Zuweisung einer studentischen Hilfskraft gemäß §121 BerlHG ein. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen sollen bei den Frauenfördermaßnahmen Berücksichtigung finden.
- (2) Diplomarbeiten und sonstige wissenschaftliche Arbeiten zu frauenspezifischen Themen sollten in zunehmendem Maße vergeben werden.
- (3) Die Fachhochschulbibliothek stellt nach Maßgabe der bereitgestellten Haushaltsmittel die für Frauenstudien und Frauenforschung einschlägige Literatur zur Verfügung und ergänzt den vorhandenen Bestand.

- (4) Die HTW unterstützt die Forschung von Hochschullehrerinnen in allen Fachbereichen und stellt im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten dafür gezielt Stundenermäßigungen, Personal- und Sachmittel zur Verfügung.
- (5) Die HTW bemüht sich mit Nachdruck um Mittel aus Sonderprogrammen zur Frauenförderung und stellt diese in vollem Umfang und über die gesamte Laufzeit gemäß der Zweckbindung zur Verfügung.

§ 10 Wahl der Frauenbeauftragten/Aufwandsentschädigung/Freistellung

- (1) Das gemäß §59 (8) der BerIHG zuständige Wahlgremium der HTW wählt eine hauptberufliche Frauenbeauftragte und bis zu zwei Stellvertreterinnen und schlägt diese der Leiterin oder dem Leiter der Hochschule zur Bestellung vor.
- (2) In den Fachbereichen, zentralen Einrichtungen und zentralen Dienstleistungsbereichen werden jeweils eine nebenberufliche Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin von dem Gremium nach Absatz 1 gewählt.
- (3) Für die erforderlichen Freistellungen bzw. für die Gewährung von Aufwandsentschädigungen an studentische Frauenbeauftragte gelten die dafür einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Die nebenberuflichen Frauenbeauftragten in den Fachbereichen werden auf ihren Antrag unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen bis zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben freigestellt

§ 11 Aufgaben der Frauenbeauftragten

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten sind unbeschadet der Regelungen §59 BerIHG folgende:

- (1) Die haupt- und nebenberuflichen Frauenbeauftragten wirken in ihren Bereichen auf die Gleichstellung der Frauen aller Statusgruppen in der HTW 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 und nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen.
- (3) Die nebenberuflichen Frauenbeauftragten und die hauptberufliche Frauenbeauftragte arbeiten zusammen. Die Frauenbeauftragten können ihr jeweiliges Wahlgremium als Beirat zu ihrer Unterstützung heranziehen.
- (4) Die Umsetzung der Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne wird von den Frauenbeauftragten überprüft.
- (5) Versammlungen der weiblichen Hochschulangehörigen finden in den jeweiligen Organisationseinheiten einmal im Semester nach Einberufung durch die jeweilige Frauenbeauftragte statt. Darüber hinaus können die Frauenbeauftragten bei

begründetem Bedarf bzw. aufgrund eines Begehrens mindestens eines Fünftels 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 deren Benachteiligung führen.

- (6) Durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im Haushalt der Hochschule im erforderlichen Umfang ist die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Frauenbeauftragten zu gewährleisten. Darüber hinaus ist in begründeten Einzelfällen Frauen die erforderliche Rechtsberatung zu ermöglichen.
- (7) Das Wahlamt darf nicht zu Nachteilen führen. Dies schließt für die nebenberuflichen Frauenbeauftragten aus der Gruppe der Studentinnen ein, daß sie im Blick auf die Regelstudienzeit wie Mandatsträgerinnen/Mandatsträger in Gremien der Studentenschaft behandelt werden.

§ 12 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.
- (2) Beanstandet die Frauenbeauftragte bei personellen und sonstigen Maßnahmen innerhalb von 2 Wochen einen Verstoß gegen das Landesgleichstellungsgesetz, ist der Vorgang von der Hochschule 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

§ 13 Sexuelle Belästigung

- (1) Es gehört zur Dienstpflicht von Dienstkräften mit Leitungsaufgaben, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung mit Nachdruck nachzugehen.
- (2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötiger Körperkontakt, von den Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderung zu sexuellen Handlungen.

- (3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen und Dienstvergehen im Sinne der Landesdisziplinarordnung.
- (4) Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zur Benachteiligung führen.
- (5) Hochschulanlagen und Gebäude werden auf Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt untersucht. Es werden in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten, den Personalvertretungen und den Studentenvertretungen Vorschläge für bauliche und sonstige Veränderungen erarbeitet.

§ 14 Amtssprache

- (1) Im allgemeinen Schriftverkehr, in Publikationen und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften werden entweder die weibliche und die männliche Sprachform oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwendet.
- (2) Amts-, Dienst- und Berufsbezeichnungen werden in weiblicher und männlicher Form aufgeführt.
- (3) Hochschulgrade werden an Frauen grundsätzlich in weiblicher Sprachform verliehen. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc.

§ 15 Frauenförderpläne

- (1) Die Frauenförderrichtlinien werden durch Förderpläne umgesetzt, die spätestens alle sechs Jahre durch die jeweilige Leitung der Fachbereiche bzw. der Organisationseinheiten mit Unterstützung der zuständigen Frauenbeauftragten erstellt und mindestens alle 2 Jahre aktualisiert werden.
- (2) In den Förderplänen sind auf der Grundlage einer Analyse der Beschäftigungsstruktur für jeweils 2 Jahre Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils je Besoldungs-, Vergütungs- bzw. Lohngruppe der 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.
- (3) Der jeweilige Fachbereich bzw. die jeweilige Organisationseinheit legt der Hochschulleitung nach zwei Jahren einen Bericht über die Umsetzung der einzelnen Förderpläne und die Einhaltung dieser Richtlinien vor und macht Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung des Frauenförderplans an die aktuelle Entwicklung. Die Berichte sind den jeweiligen Frauenbeauftragten und der hauptberuflichen Frauenbeauftragten vorzulegen.

§ 16 Anreizsysteme

- (1) Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Fachbereiche und Organisationseinheiten und die Mittelverteilung soll berücksichtigt werden, inwieweit der jeweilige Frauenförderplan umgesetzt und insbesondere eine Erhöhung der Frauenanteile erreicht worden ist.
- (2) Von den Sachmitteln für Lehre und Forschung, die den Fachbereichen zugewiesen werden, sollen auf begründete Anträge Mittel pro Fachbereich für die Frauenförderung verwendet werden; die nebenberuflichen Frauenbeauftragten sind zu beteiligen.

§ 17 Berichtspflicht

- (1) Die Hochschulleitung der HTW erstellt jährlich eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur. Die Materialien sollen Aufschluss geben über die Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und die Umsetzung, 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 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 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 der Veranstaltungsart sowie der Zahl der gestellten und befürworteten sowie 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 Studienfächern mit Angaben über Hochschul- und Fachsemesterzahl,
 - 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 Zusammensetzung der Gremien der akademischen Selbstverwaltung.

§ 18 Schlußbestimmungen

Die Frauenförderrichtlinien treten am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin in Kraft.