Frauenförderrichtlinien der Humboldt-Universität zu Berlin

Beschluss des Akademischen Senats der Humboldt-Universität vom 18. Oktober 1994 mit Änderungen vom 6. Dezember 1994 und Änderung im Kuratorium am 7. Dezember 1994

Vom Senator für Wissenschaft und Forschung genehmigt am 28. April 1995

Inhalt

Präambel

Abschnitt 1: Abbau struktureller Benachteiligungen bei Personalentscheidungen

§ 1 Ausschreibungen von Stellen und Beschäftigungspositionen
§ 2 Besetzung von Stellen und Beschäftigungspositionen, Berufungen und Beförderungen; Auswahlkriterien und Verfahrensregelungen
§ 3 Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Stellenverwaltungen
§ 4 Ausbildungsplätze

Abschnitt 2: Studium, Lehre und Forschung; Ressourcenverteilung

§ 5 Studium und Lehre
§ 6 Frauenstudien und Frauenforschung
§ 7 Stipendien und wissenschaftliche Nachwuchsförderung
§ 8 Forschungsförderung und Vergabe von Forschungsmitteln
§ 9 Anreizsysteme und Sanktionen

Abschnitt 3: Fort- und Weiterbildung

§ 10 Weiterbildungsangebote für Frauen
§ 11 Rahmenbedingungen für die Beteiligung von Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Abschnitt 4: Beruf, Studium und Familie

§ 12 Kinderbetreuung
§ 13 Weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Elternschaft bzw. anderen Formen familienbezogener Pflegetätigkeiten in Studium und anschließenden Qualifikationsphasen
§ 14 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
§ 15 Freistellung und Beurlaubung

Abschnitt 5: Sonstige Maßnahmen zum Abbau struktureller Diskriminierung von Frauen

§ 16 Sexuelle Belästigung
§ 17 Amtssprache

Abschnitt 6: Frauenbeauftragte, Frauenförderpläne, Umsetzung der Richtlinien

§ 18 Wahl der Frauenbeauftragten
§ 19 Aufgaben, Kompetenzen und Ausstattung der Frauenbeauftragten
§ 20 Frauenförderpläne
§ 21 Berichtspflicht

Schlussbestimmungen

Präambel

Die Humboldt-Universität hat sich zum Ziel gesetzt, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule beizutragen. Der Akademische Senat der Humboldt-Universität erlässt auf der Grundlage des Berliner Hochschulgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes universitätsspezifische Regelungen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen. Diese Frauenförderrichtlinien ergänzen und konkretisieren die gesetzliche Verpflichtung, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen an der Universität abzubauen und Frauen aktiv zu fördern.

Die Humboldt-Universität strebt an, auch künftig den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal aufrechtzuerhalten, der insbesondere in den Positionen des Mittelbaus in der Vergangenheit bereits erreicht war. Es ist die erklärte Absicht des Akademischen Senats, mit den nachfolgenden Maßnahmen den Anteil der Frauen in solchen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die Lern- und Arbeitssituation für Frauen so zu verbessern, dass strukturelle Benachteiligungen für Frauen an der Hochschule beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten gewährleistet werden.

Es ist das besondere Anliegen des Akademischen Senats, dass es in der spezifischen Situation der Humboldt-Universität mit den hier erfolgenden Veränderungen der Personalstruktur im Gefolge des Einigungsvertrags nicht zur Schaffung zusätzlicher struktureller Benachteiligungen in Bezug auf berufliche Position, Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten von Frauen kommt. Insbesondere ist mittelfristig sicherzustellen, dass zum Zeitpunkt des Auslaufens der im Zuge der Personalüberleitung befristeten Arbeitsverträge des wissenschaftlichen Personals Neueinstellungen von Frauen mindestens in dem Umfang erfolgen, dass die vor 1989 erreichten Frauenanteile in den verschiedenen Wissenschaftsbereichen erhalten bleiben bzw. bei Unterrepräsentation erhöht werden.

Die Humboldt-Universität bemüht sich um die Aufrechterhaltung eines frauen- und familienfreundlichen Arbeitsklimas, welches die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Bereichen einschließlich Forschung, Lehre und Studium für alle Geschlechter möglich macht.

Abschnitt 1:
Abbau struktureller Benachteiligungen bei Personalentscheidungen

§ 1 Ausschreibungen von Stellen und Beschäftigungspositionen

(1) Alle Stellen sind hochschulöffentlich und zusätzlich grundsätzlich öffentlich in geeigneten Medien auszuschreiben. Stellen für studentische Hilfskräfte sind hochschulöffentlich auszuschreiben. Die Dienstbehörde kann im Einzelfall Ausnahmen von der Pflicht zur

Stellenausschreibung zulassen. Die Frauenbeauftragte ist von einer solchen Ausnahme unverzüglich zu unterrichten.

(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.

(3) In solchen Bereichen in Wissenschaft und Verwaltung, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bzw. wenn in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung an der Humboldt-Universität mehr Männer als Frauen beschäftigt sind, gelten folgende Regelungen:

1. In die Stellenausschreibungen wird folgender Hinweis aufgenommen:
„Zur Erhöhung des Frauenanteils sind Bewerbungen qualifizierter Frauen besonders wilkommen."

zu Abs. 1: Im Verwaltungsbereich entfällt die Verpflichtung zur Ausschreibung solange, wie die Humboldt-Universität verpflichtet ist, den personellen Überhang durch Berücksichtigung des bisherigen Personals auf geeigneten Planstellen unterzubringen.

2. Im Zusammenhang mit 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.

§ 2 Besetzung von Stellen und Beschäftigungspositionen, Berufungen, Beförderungen; Auswahlkriterien und Verfahrensregelungen

(1) Bei Einstellungen für das wissenschaftliche und das sonstige Personal und bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen sind Frauen bei gleichwertiger Qualifikation so lange bevorzugt einzustellen bzw. vorzuschlagen, bis keine Unterrepräsentation mehr vorliegt.

(2) Bei Beförderungen und Höhergruppierungen gilt Abs. 1 entsprechend.

(3) Unterbrechungen oder Reduzierungen der Arbeitszeit und eine daraus resultierende geringere Quantität der fachlichen Leistungen (z. B. Anzahl der Publikationen) oder zeitliche Verzögerungen beim Abschluß einzelner Qualifikationsabschlüsse aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen Bewerberinnen und Bewerbern nicht nachteilig angerechnet werden.

(4) Lebensaltersgrenzen sind bei Einstellungen und Berufungsvorschlägen nicht zu berücksichtigen, sofern Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen.

(5) Bei Berufungsverfahren soll bei Bewerberinnen verstärkt von den Möglichkeiten, die § 100 BerlHG „Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren" bietet, Gebrauch gemacht werden. Entsprechend sind Bewerberinnen, die statt einer Habilitation eine vergleichbare Qualifikation nachweisen können, in die Begutachtung mit einzubeziehen.

(6) War bei der Aufstellung einer Berufungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert, so ist die jeweilige Fakultät verpflichtet, dem Mangel an qualifiziertem weiblichen Nachwuchs in

diesen Fächern zu begegnen. Von den Fakultäten wird erwartet, dass sie sich besonders bemühen, freie Stellen für wissenschaftliche Assistentinnen bzw. Assistenten mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Die Frauenförderpläne der Fakultäten sollen hierzu unter Berücksichtigung der fachspezifischen Bedingungen geeignete Verfahrensregelungen entwickeln. Gegebenenfalls können dafür auch freiwerdende Professuren vorübergehend (max. 6 Jahre) als Habilitationsstellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses abweichend besetzt werden.

(7) 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 viele Frauen wie Männer. Von dieser Vorschrift kann nur mit Zustimmung der Frauenbeauftragten abgewichen werden.

(8) Den Berufungs- und Besetzungskommissionen der Fakultäten und anderen universitären Einrichtungen sollen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens jedoch zwei Frauen. Bei Stellen des wissenschaftlichen Personals soll darunter eine Professorin sein. Abweichungen von dieser Regelung aufgrund von Arbeitsüberlastung der Wissenschaftlerinnen des betreffenden Fachgebiets sind nur in Absprache mit diesen und mit der Frauenbeauftragten zulässig. Ist das betreffende Fachgebiet an der Humboldt-Universität nicht durch eine Hochschullehrerin repräsentiert, so kann bei Berufungsverfahren ausnahmsweise auch eine Hochschullehrerin aus einer anderen Hochschule in die Berufungskommission gewählt werden. Bei Berufungsverfahren sind, wann immer möglich, auch Gutachterinnen hinzuzuziehen.

(9) Bewerberinnen und Bewerbern sind auf ihre Anfrage hin bei Einstellungs- und Berufungsverfahren die Gründe für eine Ablehnung und die Gründe für einen hinteren Listenplatz zu erläutern, sofern nicht datenschutzrechtliche Vorschriften dem entgegenstehen.

(10) Bei der Besetzung von Stellen, die nach Privatdienstverträgen geregelt sind, wird empfohlen, nach den gleichen Grundsätzen zu verfahren.

(11) Der Anteil von Frauen unter studentischen Beschäftigten aller Tarifgruppen, insbesondere studentischen Hilfskräften, soll bei gleichwertiger Qualifikation mindestens dem Frauenanteil an den Studierenden des jeweiligen Studienganges entsprechen.

(12) Die Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität bzw. die zuständige dezentrale Frauenbeauftragte ist bei allen Einstellungen, Umsetzungen, Beförderungen und Entlassungen zu beteiligen. Das Nähere regelt Abschnitt 6.

§ 3 Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Stellenverwaltungen

Solange Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei gleichwertiger Qualifikation Gastprofessuren und Verwaltungen freier Professuren (Lehrstuhlvertretungen) nach Möglichkeit vorrangig an Frauen vergeben. Lehraufträge, insbesondere besoldete Lehraufträge, sollen nach Möglichkeit entsprechend dem Frauenanteil an den Studierenden an Wissenschaftlerinnen vergeben werden.

§ 4 Ausbildungsplätze

(1) In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen besetzt. Nur dann, wenn sich trotz intensiver Bemühungen nicht genügend geeignete Frauen bewerben, können diese Stellen mit Bewerbern besetzt werden. Für nachrückende Frauen und Männer werden getrennte Listen geführt.

Bei sonstigen Ausbildungsplätzen sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerbungen berücksichtigt werden.

(2) Frauen, die in einem Beruf ausgebildet werden, in dem der Frauenanteil bisher unter 20 % liegt, sind vorrangig in ein Beschäftigungsverhältnis im erlernten Beruf zu übernehmen.

Abschnitt 2:
Studium, Lehre und Forschung; Ressourcenverteilung

§ 5 Studium und Lehre

(1) In denjenigen Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, werden gesonderte Veranstaltungen z. B. an Schülerinformationstagen mit dem Ziel angeboten, Schülerinnen verstärkt anzusprechen. Im gleichen Sinne sollen auch die Schulen, Arbeitsämter und die Berufsinformationszentren angesprochen werden mit dem Ziel, den Anteil der Studentinnen in solchen Studiengängen zu erhöhen.

(2) Bei der Zentralen Studienberatung werden in Zusammenarbeit mit den Fakultäten spezifische Beratungsangebote für Studentinnen zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstiegs erarbeitet, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen. Diese Beratungsangebote sind in allen Fakultäten bekanntzumachen.

(3) Für Studentinnen sollen regelmäßig fakultätsübergreifende Veranstaltungen zur überfachlichen Qualifizierung angeboten werden, z. B. Rhetorik, Zeitmanagement, Vorbereitung auf Leitungsfunktionen. Im Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung sollen in jedem Semester Computerkurse von Frauen für Frauen angeboten werden. Die ZE Hochschulsport soll in jedem Semester ein vielseitiges Frauensportprogramm anbieten.

Für Studentinnen im Hauptstudium sollen von der Zentralen Studienberatung in Kooperation mit der Frauenbeauftragten und ggf. mit den Fakultäten Veranstaltungen zum Bewerbungstraining angeboten werden.

(4) Im Rahmen des üblichen Lehrbetriebs sind dem Bedarf der jeweiligen Fakultäten entsprechend zusätzliche Frauentutorien, - seminare und -praktika parallel zum üblichen Lehrbetrieb einzurichten. Das gilt insbesondere für solche Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Veranstaltungen sind im Vorlesungsverzeichnis als Veranstaltungen für Frauen besonders zu kennzeichnen. Außerdem sind im Rahmen des Tutorienprogramms Frauenprojekttutorien anzubieten.

(5) Die Prüfungsausschüsse werden aufgefordert, bei solchen Prüfungsleistungen, bei denen Art und Thema der Prüfung nach Absprache festgelegt werden, Vorschläge von Studentinnen bei der Bestellung von Prüferinnen und Prüfern besonders zu berücksichtigen.

(6) 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.

(7) Die Humboldt-Universität verpflichtet sich, die Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben zu ermöglichen. Das Nähere regelt Abschnitt 4.

(8) Das akademische Auslandsamt stellt in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten spezifische Beratungsangebote für ausländische Studentinnen bereit.

§ 6 Frauenstudien und Frauenforschung

(1) Die Humboldt-Universität fördert und unterstützt die Arbeit des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF). Sie strebt den Ausbau von Frauenstudien und Frauenforschung innerhalb geeigneter Fachrichtungen und auf interdisziplinärer Ebene an. Die Auseinandersetzung mit Methoden und Inhalten der Frauenforschung soll fester Bestandteil von Lehre und Forschung an der Humboldt-Universität werden.

(2) Die Humboldt-Universität fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten zur Frauen- und Geschlechterforschung und die Durchführung entsprechender Forschungsprojekte. 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 sollen die Förderung von Forschung aus dem Bereich Frauen- und Geschlechterforschung mitberücksichtigen.

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

(4) Die Humboldt-Universität führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung an der Humboldt-Universität durch und dokumentiert sie in geeigneter Form 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 Humboldt-Universität sollen Fragestellungen aus dem Bereich der Frauenforschung in das Lehrangebot einbeziehen. Die Fakultäten entwickeln Vorschläge für den Ausbau von Frauenstudien und die Aufnahme in die Studien- und Prüfungsordnungen der jeweiligen Studiengänge. Sie arbeiten dabei mit dem Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung auf der Grundlage der vorhandenen Ansätze in Lehre und Forschung zusammen.

(7) In den Einführungsveranstaltungen der Fachbereiche sollen im Rahmen des Überblicks über die fachspezifischen Wissenschaftsansätze auch die Methoden, Schwerpunkte und Ergebnisse der Frauenforschung im jeweiligen Fach vermittelt werden.

(8) Das frauenbezogene Lehrangebot wird durch die Vergabe von Lehraufträgen und Gastvorträgen sowie durch Gastprofessuren vorrangig an Frauen unterstützt, solange es nicht durch ausreichende Angebote durch das hauptamtliche wissenschaftliche Personal abgedeckt werden kann.

§ 7 Stipendien und wissenschaftliche Nachwuchsförderung

(1) Die Humboldt-Universität strebt an, dass Frauen bei der Vergabe von Promotionsstipendien entsprechend dem Frauenanteil an den Absolventinnen und Absolventen berücksichtigt werden. In Fächern, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, sollte als kompensatorische Maßnahme je nach den fachspezifischen Bedingungen ein etwas höherer Anteil für Frauen vorgesehen werden. Alle Lehrenden werden aufgefordert, Studentinnen besonders über Stipendien zu informieren und sich für ihre verstärkte Berücksichtigung bei der Stipendienvergabe einzusetzen.

(2) Die Humboldt-Universität verpflichtet sich, dass bei der Stipendienvergabe und wissenschaftlichen Nachwuchsförderung in Bezug auf Altersgrenzen frauenspezifische Lebensläufe besondere Berücksichtigung finden, und dass Altersgrenzen sich nicht als Benachteiligung für Frauen auswirken.

(3) In allen Informationen zur Vergabe von Stipendien und sonstigen Mitteln der Nachwuchsförderung wird folgende Formulierung aufgenommen:

„Die Humboldt-Universität strebt eine Erhöhung des Anteils des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf.“

§ 8 Forschungsförderung und Vergabe von Forschungsmitteln

(1) Bei der Vergabe der zentralen Forschungsmittel der Humboldt-Universität (Humboldt-Forschungsfonds) wird angestrebt, dass die Mittelvergabe an Frauen insgesamt dem Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Humboldt-Universität entspricht. In der Berichterstattung über die Verwendung der Mittel ist regelmäßig auch über den Frauenanteil in Bezug auf Anzahl der geförderten Projekte und Umfang der bewilligten Mittel zu berichten.

(2) In den Vergaberichtlinien der Humboldt-Universität zu Forschungsmitteln soll vorgesehen werden, dass bei gleicher Qualität von Projektanträgen solche Projektanträge bevorzugt werden, an deren Ausarbeitung Frauen stärker beteiligt waren, und in denen voraussichtlich nach Bewilligung Frauen beschäftigt werden. Es soll darauf geachtet werden, dass Projektanträge mit Themen zur Frauen- und Geschlechterforschung angemessen berücksichtigt werden.

§ 9 Anreizsysteme und Sanktionen

(1) An der Humboldt-Universität soll ein Stellenpool zur Frauenförderung (Frauenförderungspool) eingerichtet werden. Über die Verteilung der Professor:innenstellen

innerhalb dieses Stellenpools entscheidet das Kuratorium auf Vorschlag des Akademischen Senats in Abstimmung mit den Fakultäten, der Entwicklungsplanungskommission und der Frauenbeauftragten. Über die Verteilung der Nachwuchsstellen innerhalb dieses Stellenpools entscheidet die Präsidentin in Abstimmung mit den Fakultäten, der Entwicklungsplanungskommission und der Frauenbeauftragten.

(2) Bei der Entscheidung über die künftige Ausstattung der Organisationseinheiten mit Sachmitteln, Tutorienstellen und Mitteln zur Forschungsförderung soll berücksichtigt werden, inwieweit der jeweilige Frauenförderplan umgesetzt, eine Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie Laufbahn- und Berufsfachrichtungen erreicht worden ist. Der Senat erlässt hierzu in Absprache mit den zuständigen Kommissionen und im Benehmen mit der Frauenbeauftragten nähere Ausführungsbestimmungen.

(3) Von den Mitteln für Lehre und Forschung, die den Fakultäten und Instituten zugewiesen werden, und die für eine Verteilung nach dem Kriterium des Erfolgs bei der Frauenförderung grundsätzlich in Frage kommen, soll vorab ein bestimmter Anteil einbehalten und unter Berücksichtigung folgender Kriterien verteilt werden (positives Anreizsystem). In der Haushaltskommission wird in Benehmen mit der Frauenbeauftragten beraten, welche Haushaltstitel dafür in Frage kommen, wie hoch der jeweilige Anteil sein soll, und welche dieser Kriterien bei dem jeweiligen Haushaltstitel Anwendung finden soll:

1. Förderung der Qualifizierung von Frauen
   a) Anteil der Absolventinnen des Vorjahres gemessen am Studentinnenanteil
   b) Anteil der im Vorjahr promovierten Frauen gemessen am gemittelten Absolventinnenanteil der vorhergehenden drei Jahre
   c) Anteil der in den vergangenen drei Jahren habilitierten Frauen gemessen am gemittelten Anteil der promovierten Frauen der vorhergehenden fünf Jahre
2. Förderung der Vergabe von Stellen an Frauen
   a) Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zur Qualifikation gemessen am gemittelten Absolventinnenanteil der vorhergehenden drei Jahre
   b) Anteil der wissenschaftlichen Assistentinnen gemessen am gemittelten Frauenanteil bei den Promotionen der vorhergehenden drei Jahre
   c) Anteil der Frauen bei Professuren gemessen am Frauenanteil beim übrigen wissenschaftlichen Personal.

(4) Reduzierungen des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal innerhalb der Fakultäten bzw. Fächer im Zuge der personellen Umstrukturierungen in den nächsten Jahren haben Reduzierungen bei den Mitteln für Lehre und Forschung zur Folge. Der Senat erläßt hierzu in Absprache mit den zuständigen Kommissionen und im Benehmen mit der Frauenbeauftragten nähere Ausführungsbestimmungen. Sollte der Frauenanteil in einer Fakultät über einen vom Senat zu bestimmenden Umfang hinaus reduziert werden, dann behält der Senat sich vor, beim Freiwerden der nächsten befristeten Nachwuchsstelle beim Kuratorium zu beantragen, diese Stelle anderweitig zu verwenden und sie einer Fakultät mit nachweisbaren Erfolgen in der Frauenförderung zuzuweisen.

Abschnitt 3:
Fort- und Weiterbildung

§ 10 Weiterbildungsangebote für Frauen

(1) Frauen wird ermöglicht, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation auf der Grundlage der Dienstvereinbarung Weiterbildung gezielt an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen.

(2) Veranstaltungen zur allgemeinen Fort- und Weiterbildung für Frauen sind regelmäßig in Absprache mit den Frauenbeauftragten bedarfsgerecht anzubieten. Dazu gehören auch Computerkurse von Frauen für Frauen und Veranstaltungen zur überfachlichen Qualifizierung in solchen Bereichen wie z. B. Rhetorik, Zeitmanagement und Vorbereitung auf Leitungsfunktionen. Die ZE Hochschulsport soll in jedem Semester ein vielseitiges Frauensportprogramm anbieten.

(3) Weiterbildungsangebote werden so gestaltet, dass Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden. Dies geschieht durch:

* Die gezielte Motivation von Frauen für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
* 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.

(4) Die an der Humboldt-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 Humboldt-Universität auf deren Änderung hin.

(5) Es sind regelmäßig berufsqualifizierende und höhergruppierungsrelevante Weiterbildungsmaßnahmen für solche Frauen anzubieten, die Tätigkeiten ausüben, in denen kaum Berufsaufstiegschancen bestehen und in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind. Besondere Bedeutung hat dabei das regelmäßige Angebot von A 1- und A 2-Verwaltungslehrgängen als Qualifikation für höherwertige Sachbearbeitertätigkeiten.

(6) 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.

(7) 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 Rahmenbedingungen für die Beteiligung von Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

(1) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im dienstlichen Interesse finden in der Regel 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 Humboldt-Universität verpflichtet sich, nach individuellen Lösungen zu suchen. Das Nähere regelt die Dienstvereinbarung Weiterbildung.

(2) Familiäre Verpflichtungen sind bei der Gestaltung des Fort- und Weiterbildungsangebots zu berücksichtigen, insbesondere durch die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

(3) Um die Vertretung von Mitarbeiterinnen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, zu gewährleisten, stellt die Humboldt-Universität im Rahmen des Haushaltsansatzes ein Kontingent an Personalmitteln bereit.

(4) Die Humboldt-Universität bezuschusst im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an externen berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen aus dem Fonds für Weiterbildung. Das Verfahren regelt die Dienstvereinbarung Weiterbildung.

(5) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bei gleichwertiger Qualifikation bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt, solange Frauen auf den entsprechenden Arbeitsplätzen unterrepräsentiert sind.

Abschnitt 4:
Beruf, Studium und Familie

§ 12 Kinderbetreuung

(1) Die Humboldt-Universität wirkt darauf hin, dass die traditionell umfangreiche Versorgung mit Kindertages- und Kinderkrippenplätzen bestehen bleibt. Sie setzt sich dafür ein, dass für alle Beschäftigten und Studierenden mit Kindern ausreichend Betreuungsplätze für Klein- und Vorschulkinder bereitgestellt werden.

(2) An der Humboldt-Universität sind in räumlicher Nähe zum Hauptgebäude Möglichkeiten zur Kinderbetreuung nach 16 Uhr bereitzustellen.

(3) Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, soll in den Geschäftsordnungen der Gremien und ihrer Kommissionen geregelt werden, dass Sitzungen nicht länger als bis 18.00 Uhr dauern. Längere Tagungszeiten sind mindestens eine Woche im voraus anzukündigen. Die Humboldt-Universität wirkt darauf hin, dass Mitgliedern, die Kinder unter 14 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, aus den Mitteln für

Sitzungsgelder ein Entgelt für Ersatzbetreuung erstattet wird für die Zeit, die Gremien und Kommissionen über die nach Satz 1 bestimmte Zeit hinaus tagen.

(4) In allen größeren Dienstgebäuden der Humboldt-Universität sind Wickelräume bzw. entsprechende räumliche Möglichkeiten einzurichten.

§ 13 Weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Elternschaft bzw. anderen Formen familienbezogener Pflegetätigkeiten in Studium und anschließenden Qualifikationsphasen

(1) Die Humboldt-Universität wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dem soll in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen werden.

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß auch für weiterführende akademische Qualifikationsphasen, die zu Promotion und Habilitation führen sollen. Dem ist bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen von Qualifikationsstellen Rechnung zu tragen.

(3) Die Humboldt-Universität ermöglicht den Studierenden bei Schwangerschaft sowie zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen den Teilzeitstudierendenstatus. Nähere Ausführungsbestimmungen hierzu werden in Abstimmung mit der Kommission für Lehre und Studium und der Frauenbeauftragten erlassen.

(4) Die Humboldt-Universität wirkt darauf hin, dass Stipendien bzw. BAFöG auf Antrag der Stipendiatinnen und Stipendiaten bzw. BAFöG-Empfängerinnen und BAFöG-Empfänger durch Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen oder in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden können.

(5) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist zeitlich so zu terminieren, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Im Rahmen der Veranstaltungsplanung ist deshalb darauf zu achten, dass bis zur vollen Auslastung der Raumkapazität Pflichtveranstaltungen in den verschiedenen Studiengängen nicht nach 16.00 Uhr stattfinden. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 14 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. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu ermöglichen.

(2) Befristete Arbeitsverhältnisse werden grundsätzlich um die Dauer von Mutterschutz und Erziehungsurlaub im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen verlängert.

(3) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.

(4) 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 vorrangig berücksichtigt.

(5) Arbeitsverträge unterhalb der Sozialversicherungsgrenze werden außer mit studentischen Beschäftigten nicht abgeschlossen. Auf ausdrücklich begründeten eigenen Wunsch der Beschäftigten kann von dieser Regel abgewichen werden. Darüber hinaus schließt die Humboldt-Universität keine Verträge mit Firmen ab, die Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Sozialversicherungsgrenze begründen.

(6) Kleinere Arbeitszeitanteile sind mindestens zu Halbtagsstellen zu bündeln.

§ 15 Freistellung und Beurlaubung

(1) Die Dienststelle informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung, z. B. zur Betreuung eines Kindes, und weist insbesondere auch Männer auf die Möglichkeit hin, 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.

(2) 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.

(3) Dienstkräften, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Es ist sicherzustellen, dass sie sich regelmäßig über die entsprechenden Angebote informieren können. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Beurlaubten Dienstkräften, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind die Ausschreibungen der jeweiligen Einrichtung auf Wunsch bekanntzugeben.

(4) Von den Fakultäten und Beschäftigungsbereichen wird erwartet, dass sie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, 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.

(5) Nach Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen garantiert die Humboldt-Universität 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.

(6) Entsprechend dem Erziehungsurlaub für Beschäftigte sollen studierende Eltern ebenfalls die Möglichkeit haben, sich länger als zwei Semester beurlauben zu lassen, wenn sie dies wünschen.

Abschnitt 5:
Sonstige Maßnahmen zum Abbau struktureller Diskriminierung von Frauen

§ 16 Sexuelle Belästigung

(1) Die Humboldt-Universität wirkt darauf hin, dass in ihrem Geltungsbereich Frauen keinen sexuellen 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 oder in Veranstaltungsräumen (einschließlich PC-Pools) sowie Aufforderungen zum sexuellen Handeln.

(2) Die Beschwerde einer betroffenen Frau darf nicht zu Nachteilen in Studium oder Beruf führen. Die Humboldt-Universität stellt sicher, dass betroffene Frauen in solchen Fällen nicht nur bei der Frauenbeauftragten, sondern auch in den Fachbereichen oder in der Universitätsverwaltung Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerinnen für ihre Beschwerde finden, die für diese Problematik sensibilisiert sind. Die Humboldt-Universität stellt sicher, dass belästigte Frauen ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot über die Frauenbeauftragte erhalten. Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Diskriminierung von Frauen informiert. Das Thema wird Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen insbesondere für Vorgesetzte.

(3) Die Humboldt-Universität bietet im Rahmen des Hochschulsports pro Semester mindestens einen Selbstverteidigungskurs für Frauen an.

§ 17 Amtssprache

(1) Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Humboldt-Universität 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 6:
Frauenbeauftragte, Frauenförderpläne, Umsetzung der Richtlinien

§ 18 Wahl der Frauenbeauftragten

(1) An der Humboldt-Universität wird eine zentrale Frauenbeauftragte gem. BerlHG und für diese zwei Stellvertreterinnen gewählt. Jeweils eine der Stellvertreterinnen sollte aus dem Wissenschaftsbereich, aus dem technischen und Verwaltungsbereich oder aus der Gruppe der Studierenden kommen. Eine stellvertretende Frauenbeauftragte aus der Gruppe der Studentinnen erhält für ihre Tätigkeit eine Anfwandsentschädigung gem. § 59 Abs. 7 BerlHG. Die andere wird auf Antrag bis zur Hälfte ihrer Dienstaufgaben freigestellt.

(2) In den Fakultäten, Zentralinstituten, Zentraleinrichtungen sowie der Universitätsbibliothek und der Zentralen Universitätsverwaltung wird jeweils eine Frauenbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin gewählt (dezentrale Frauenbeauftragte). In großen Fakultäten mit

inhomogener Fachstruktur können zusätzlich in den einzelnen Instituten Frauenbeauftragte gewählt werden.

(3) Die Humboldt-Universität setzt sich dafür ein, dass für den Bereich der Medizinischen Fakultät (Charité) eine eigene hauptamtliche Frauenbeauftragte gewählt werden kann. Für die Kliniken und Institute der Charité sollen je nach Größe der Einrichtung eigene Frauenbeauftragte und Stellvertreterinnen gewählt werden.

(4) Die Wahl der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität wird in der Grundordnung geregelt.

(5) Dezentrale Frauenbeauftragte werden auf Antrag bis zur Hälfte ihrer Dienstaufgaben freigestellt. Steht eine Frauenbeauftragte in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, so kann sie auf Antrag wahlweise freigestellt oder ihre Arbeitszeit im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten bis zur tarifvertraglich festgesetzten Wochenarbeitszeit aufgestockt werden.

§ 19 Aufgaben, Kompetenzen und Ausstattung der Frauenbeauftragten

(1) Die Frauenbeauftragten wirken auf die Gleichstellung der Frauen in der Humboldt-Universität und auf die Vermeidung von Benachteiligungen für weibliche Angehörige der Hochschule und für Bewerberinnen hin. Sie 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 zu geplanten Entwicklungen.

(2) Die Frauenbeauftragten nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Sie kontrollieren die Umsetzung dieser Frauenförderrichtlinien und der Frauenförderpläne in den Fakultäten und den übrigen Organisationseinheiten.

(3) Die Frauenbeauftragten haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung ihres jeweiligen Bereichs. Sie sind rechtzeitig in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten der Hochschule bzw. ihres Bereichs zu informieren.

(4) Frauenbeauftragte haben das Recht auf Teilnahme an Personalangelegenheiten (Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Entlassungen). Dies beinhaltet folgendes:

* Beteiligung an Stellenausschreibungen
* Einsicht in Bewerbungsunterlagen
* Beteiligung an Auswahlverfahren (in Form offizieller Auswahlgremien oder durch den Leiter der jeweiligen Einrichtung)
* Teilnahme an Bewerbungsgesprächen
* Beteiligung an Entscheidungsverfahren über Entlassungen
* Beteiligung an der Vergabe von Lehraufträgen und Hilfskraftstellen

Bei außerordentlichen Kündigungen kann die Beteiligung der Frauenbeauftragten auf Wunsch der Betroffenen ausgeschlossen werden.

(5) Beanstandet die Frauenbeauftragte bei personellen oder sonstigen Maßnahmen innerhalb von zwei Wochen einen Verstoß gegen das Landesgleichstellungsgesetz, 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. Bei außerordentlichen Kündigungen reduziert sich die Einspruchsfrist auf eine Woche entsprechend den Regelungen für die Personalvertretung.

(6) 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 eines Widerspruchs erfolgen. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach Fristablauf oder vorheriger ausdrücklicher Zustimmung der Frauenbeauftragten oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(7) Die Frauenbeauftragten sind im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an fachliche Weisungen gebunden. Sie übernehmen in diesem Rahmen Öffentlichkeits- und Informationsarbeit.

(8) Die dezentralen Frauenbeauftragten und die zentrale Frauenbeauftragte arbeiten im Rat der Frauenbeauftragten zusammen. Die Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität ist dem Rat der Frauenbeauftragten gegenüber rechenschaftspflichtig.

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

(10) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Frauenbeauftragten ist durch die Bereitstellung von Personalmitteln und eines eigenen Etats für die Zentrale Frauenbeauftragte und die Frauenbeauftragte der Charité und durch die Bereitstellung von Sachmitteln für Veranstaltungen und Veröffentlichungen für alle Frauenbeauftragten im erforderlichen Umfang im Rahmen des Haushalts zu gewährleisten.

§ 20 Frauenförderpläne

(1) Die Frauenförderrichtlinien werden umgesetzt durch Frauenförderpläne, die Fakultäten, 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 wissenschaftlichem Personal ist von den Frauenanteilen der jeweiligen Qualifikationsstufen und von der Anzahl der voraussichtlich freiwerdenden Stellen 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

der jeweiligen Fakultät bzw. des 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) In den Fakultäten sollen in Abhängigkeit von der fachlichen Struktur Kooperationsverträge mit Verwaltungen, sozialen Einrichtungen und Industriebetrieben angestrebt werden, um bei der Besetzung von Praktikumsplätzen und Arbeitsplätzen Studentinnen und Absolventinnen in angemessener Zahl zu berücksichtigen.

(5) 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.

§ 21 Berichtspflicht

(1) Die Organe und Einrichtungen der Humboldt-Universität 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 im Wissenschaftsbereich getrennt nach Fächern und Stellenkategorien
* die Anzahl der Beschäftigten im technischen und Verwaltungsbereich getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen
* die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in allen diesen Bereichen und Kategorien
* die Anzahl der Neueinstellungen in allen diesen Bereichen
* die Anzahl der aus dem Dienst Ausgeschiedenen im Wissenschaftsbereich, getrennt nach Fächern und Stellenkategorien
* die Anzahl der abgeschlossenen Prüfungen
* die Anzahl der Studierenden getrennt nach Studienfächern mit Angaben über Hochschul- und Fachsemesterzahl
* die Anzahl der Studierenden mit Kindern
* die inneruniversitäre Verteilung der Forschungsmittel

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

(4) Die Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität erstellt auf der Grundlage dieser Materialien mindestens alle zwei Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen an der Hochschule. Der Akademische Senat und das Kuratorium nehmen zu diesem Bericht Stellung.

Schlussbestimmung

Die Frauenförderrichtlinien treten am Tag nach der Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Humboldt-Universität Inkraft.