

Inhalt

Frauenförderrichtlinien an der Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik „Alice Salomon“
(gemäß § 5 a BerlHG)

Beschluß des Akademischen Senats vom 14.3.1995 mit Änderung vom 11.6.1996

Inhalt

Präambel

§ 1 Stellenausschreibungen

§ 2 Einstellung, Berufung, Beförderung, Zulassung zum Studium

§ 3 Arbeitszeiten, Arbeitsverträge, Beurlaubungen

§ 4 Fort- und Weiterbildung

§ 5 Studium, Lehre und Forschung

§ 6 Sprache

§ 7 Vereinbarkeit von Familie und Studium

§ 8 Sicherheitsmaßnahmen für Frauen

§ 9 Gremien

§ 10 Frauenförderplan

§ 11 Kontrolle und Berichtspflicht

§ 12 Frauenbeauftragte und Frauenrat

Präambel

In Ausführung von § 5 des BerLHG vom 12.10.1990 und in Übereinstimmung mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 12.1.1991 hat der Akademische Senat der Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik "Alice Salomon" (ASFH) am 14.3.1995 bzw. am 11.6.1996 (geänderte Fassung) in Abstimmung mit dem Frauenrat und der Frauenbeauftragten der ASFH die folgenden Richtlinien beschlossen, die zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen beitragen und die beschäftigten Frauen in der Verwaltung und Lehre und die Studentinnen fördern sollen.

Um nicht nur dem bestehenden Sexismus in der Gesellschaft entgegenzuwirken, sondern auch gegen Rassismus ein Zeichen zu setzen, setzt sich die ASFH gleichzeitig für die besonderen Interessen ethnischer Minderheiten mit und ohne deutschen Paß ein. Entsprechend sollen Frauen aus dieser Personengruppe bei der Gleichstellung und Förderung nach diesen Richtlinien besonders berücksichtigt werden.

Mit diesen Richtlinien will die ASFH Berlin ihren Aufgaben als öffentliche Institution nachkommen und die Einhaltung des Art. 3 des Grundgesetzes gewährleisten. Die Richtlinien geben dem Grundsatz Ausdruck, daß Frauenförderung und der Abbau von Benachteiligungen für Frauen Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der ASFH ist. Entsprechend ruft der Akademische Senat alle Selbstverwaltungsgremien sowie die Verwaltung und das Rektorat der ASFH auf, sich aktiv an der Umsetzung dieser Richtlinien zu beteiligen, eng mit der Frauenbeauftragten zu kooperieren und sie in ihrer Arbeit umfassend zu unterstützen.

Die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

§ 1 Stellenausschreibungen

- (1)a) Alle Stellen sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden Vergütungsgruppe des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT/BAT-O), in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Stellen öffentlich auszuschreiben.
- b) Zur gezielten Ansprache von Frauen kann auch in der Tagespresse oder in anderen geeigneten Publikationsorganen ausgeschrieben werden.
- (2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe, einer Laufbahn bzw. Fachrichtung mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.
- (3) Für studentische Hilfskräfte und Tutorien gilt: Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil nicht dem der weiblichen Studierenden entspricht.
- (4) Bei inhaltlicher Erweiterung von Aufgabengebieten, die mit einem Stellenausbau einhergeht, sollen die Stellen entsprechend Nr. 1 neu ausgeschrieben werden, wenn Frauen in dem Bereich unterrepräsentiert sind.
- (5) In die Stellenausschreibungen sind umfassende Aufgabenbeschreibungen und präzise Qualifikationsanforderungen aufzunehmen. Sie dürfen nicht während des Verfahrens geändert oder ergänzt werden. Die Frauenbeauftragte ist bereits bei der Formulierung der Anforderungsprofile und Ausschreibungstexte zu beteiligen.
- (6) Stellenausschreibungen sind grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form zu verfassen.
- (7) Stellenausschreibungen im Bereich von Lehre und Forschung sollen in der Beschreibung des jeweiligen Fachgebietes auch Fragestellungen/Ansätze zum Geschlechterverhältnis enthalten. Kenntnisse von Forschungen zum Geschlechterverhältnis sind als besonders erwünschte Qualifikation zu berücksichtigen.
- (8) In den Bereichen, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert¹⁾ sind, sind grundsätzlich folgende Regelungen zu beachten:
- a) Stellenausschreibungen werden in Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit dem Zusatz versehen: "Die ASFH Berlin strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an. Sie fordert daher Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben". Haben Bewerberinnen eine für die Stelle gleichwertige Qualifikation wie Bewerber, werden sie unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit bevorzugt eingestellt.
- b) Der Arbeitsbereich, in dem die Stelle zu besetzen ist, sucht bereits im Vorfeld nach der Ausschreibung, ggf. mit Hilfe der Frauenbeauftragten, nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese gezielt unter Hinweis auf die Frauenförderrichtlinien der ASFH auf, sich zu bewerben.

¹⁾ §1(2) und §1(3) gelten entsprechend.

§ 2 Einstellung, Berufung, Beförderung, Zulassung zum Studium

- (1) In den Arbeitsbereichen, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert¹⁾ sind, sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebensoviele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch bzw. zur Anhörung einzuladen, sofern sie die formal notwendigen Qualifikationen für die Stelle besitzen.
- (2) In den Arbeitsbereichen, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert¹⁾ sind, werden Frauen bei Neueinstellungen, Berufungsvorschlägen, Stellenerweiterungen und Beförderungen unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt, bis ihr Anteil in der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung mindestens 50% beträgt, sofern sie die für die Tätigkeit gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) wie Bewerber haben. Das gleiche gilt für die Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren.
- (3) Bei Umsetzungen und Vertragsverlängerungen, die der Weiterqualifizierung, Beförderung oder Einreihung in eine höhere Lohn- oder Vergütungsgruppe dienen, gilt Nr. 2 entsprechend.
- (4) Liegt für eine Bewerberin auf eine wissenschaftliche Stelle, die zu einer Anhörung eingeladen wurde und von der Mehrheit der Berufungskommissionsmitglieder nicht für den Berufungsvorschlag vorgesehen ist, ein Sondervotum eines wissenschaftlichen Mitglieds der Kommission vor, kann auf deren/dessen Antrag hin ein vergleichendes Gutachten eingeholt werden.
- (5) Frauen im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals, die bereits über entsprechende Fähigkeiten oder Qualifikationen verfügen bzw. sich durch entsprechende Fortbildungsveranstaltungen qualifizieren, wird im Rahmen freiwerdender Stellen vorrangig Gelegenheit gegeben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden.
- (6) In Berufungsverfahren können auch solche Bewerberinnen in die engere Auswahl einbezogen werden, die entweder über besondere wissenschaftliche Leistungen oder über besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer langjährigen beruflichen Praxis verfügen. (Vgl. § 100 (1) BerlHG)
- (7) Die Qualifikation einer Bewerberin/eines Bewerbers ist ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu messen.
 - a) Teil der Qualifikation können auch spezifische, z.B durch Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen sein.
 - b) Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation dürfen als Kriterien nicht herangezogen werden: Unterbrechungen oder Reduzierungen der wissenschaftlichen Tätigkeit und eine daraus resultierende geringere Quantität der fachlichen Leistung (z.B. Anzahl der Publikationen) oder Verzögerungen beim Abschluß einzelner Qualifikationsabschlüsse aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.
 - c) Erfahrungen in und mit interkulturellen Lebens- und Arbeitszusammenhängen bzw. entsprechenden Forschungsthemen und Berufserfahrungen können als besondere Qualifikation gelten.

- (8) Die ASFH wirkt bei der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur darauf hin, daß spezifische, z.B. durch Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten auf die geforderte fünfjährige Berufspraxis als Einstellungsvoraussetzung entsprechend berücksichtigt und angerechnet werden. Die weiteren Regelungen des § 100 BerIHG bleiben hiervon unberührt.
- (9) Für jede Stellenbesetzung müssen Auswahlkommissionen gebildet werden.
- a) In den Berufungskommissionen oder Gremien, die über die Besetzung wissenschaftlicher Stellen entscheiden, sollte die Hälfte der Mitglieder Frauen sein. Sind in dem betreffenden fachlichen Bereich nicht genügend Frauen vertreten, sollten mindestens zwei stimmberechtigte Frauen benannt werden, darunter eine Professorin des jeweiligen Fachgebietes.
- b) Stehen keine Professorinnen von der ASFH mit Kompetenzen für das ausgeschriebene Fachgebiet zur Verfügung, soll mindestens eine externe Sachverständige mit Sitz und Stimme in der Berufungskommission hinzugezogen werden. Sie wird auf Vorschlag des Akademischen Senats benannt.
- c) Personalauswahlkommissionen sollen zu 50 % mit Frauen besetzt werden. Ausnahmen können in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten gemacht werden. Es müssen jedoch mindestens zwei Frauen (ohne die Frauenbeauftragte) beteiligt sein, eine davon aus dem betreffenden Arbeitsbereich.
- (10) Die Frauenbeauftragte ist an sämtlichen Berufungsvorgängen und Stellenbesetzungen zu beteiligen. Beteiligung bedeutet mehr als bloße Information. Es ist sicherzustellen, daß die Frauenbeauftragte so rechtzeitig in Planungen und Entwicklungen (z.B. von Ausschreibungstexten) einbezogen wird, daß sie ausreichend Zeit hat, eigene Vorstellungen einzubringen. Die Frist entspricht der Regelung des PersVG. Geschieht dies nicht, ist auf ihren Antrag hin das Verfahren neu aufzurollen.
- (11)a) Bei der Besetzung einer wissenschaftlichen Stelle ist die Frauenbeauftragte, falls sie Widerspruch gegen die Entscheidung der Berufungskommission eingelegt hat, berechtigt, vor einer erneuten Entscheidung ein vergleichendes Gutachten einzuholen. Das Gutachten ist innerhalb von 4 Wochen vorzulegen.
- b) Bei der Besetzung einer Stelle im wissenschaftlichen Bereich geht der Vorgang an den Senat für Wissenschaft, Forschung und Kultur mit dem Sondervotum bzw. der Stellungnahme der Frauenbeauftragten und mit sämtlichen eingereichten Unterlagen der Bewerberin.
- (12) Bei Berufungsverfahren soll darauf geachtet werden, daß mindestens von einer Frau ein Gutachten erstellt wird.
- (13) Wird für eine Stelle ein Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist dies ausführlich zu begründen. Es ist anzuführen:
- inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde,
 - inwieweit die Stellungnahme der Frauenbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde,
 - welche Maßnahmen ergriffen wurden bzw. für die Zukunft geplant sind, um Frauen für eine solche Stelle zu qualifizieren.
- (14) Die ASFH setzt sich bei den entsprechenden Stellen für eine gesetzliche Regelung ein, daß für ausländische Studierende bei der Zulassung flexible Quoten entsprechend der BewerberInnen-Zahl festgelegt werden.

- (15) Die ASFH setzt sich aktiv dafür ein, den Anteil ethnischer Minderheiten mit und ohne deutschen Paß unter den HochschullehrerInnen und Lehrbeauftragten zu erhöhen. Bewerberinnen aus diesem Personenkreis werden bei Einstellungen und Berufungen bei gleichwertiger Qualifikation wie andere Bewerberinnen unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit bevorzugt eingestellt, bis sie zumindest den entsprechenden Anteil der studierenden AusländerInnen erreicht haben.
- (16) Die ASFH wirkt darauf hin, daß bei Stellen, die durch Drittmittel gefördert werden, nach den aufgeführten Grundsätzen verfahren wird.

§ 3 Arbeitszeiten, Arbeitsverträge, Beurlaubungen

- (1) Arbeitsverträge unterhalb der Pflichtversicherungsgrenze dürfen nicht vergeben werden (Ausnahme bei Studierenden). Die ASFH soll keine Aufträge an Fremdfirmen vergeben, die diese Regelung nicht einhalten. Sofern dem Landesvorschriften entgegenstehen, wirkt die ASFH auf eine Änderung hin.
- (2) Unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen wird auf Antrag eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeiten ermöglicht.
- (3) Dem begründeten Wunsch von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Freistellung ist Rechnung zu tragen, wenn keine zwingenden dienstlichen Belange dagegen stehen. Bei Arbeitszeitreduzierungen sind die verbleibenden Stellenreste zu bündeln und wieder zu vollen oder Teilzeitstellen zusammenzufügen und dem Bereich zur Verfügung zu stellen, in dem der größte Anteil an der Arbeitszeitreduzierung anfällt.
- (4)a) Teilzeitbeschäftigten müssen die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt werden wie Vollzeitbeschäftigten. Auf die Verbesserungen der Rentenansprüche ist hinzuwirken.
- b) Leitungsfunktionen sollten so gestaltet werden, daß sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.
- (5) Nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung sind Frauen auf ihren Antrag hin bevorzugt auf Ganztags- oder Dreiviertel-Stellen zu übernehmen.
- (6) Bei Beurlaubungen (z.B. Erziehungsurlaub, Mutterschutz) werden Anstrengungen unternommen, um Vertretungsstellen einzurichten.
- (7) Befristete Arbeitsverträge müssen auf Antrag der Beschäftigten um die Dauer des Erziehungsurlaubes und Mutterschutzes verlängert werden, es sei denn, sachliche Gründe der Befristung sprechen dagegen.
- (8) Die Dienststelle informiert die Beschäftigten umfassend über die Möglichkeiten der Freistellung und Betreuung eines Kindes und über die entsprechenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Diese Regelung gilt für Frauen und für Männer.
- (9) Nach Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubes und evtl. sich daran anschließender Beurlaubung garantiert die ASFH die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz. Diese Regelung gilt für Frauen und für Männer.
- (10) Die ASFH verpflichtet sich im Rahmen ihrer Haushaltsmöglichkeiten zu ausreichender Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen. Sie erwartet von allen Mitgliedern und Angehörigen Vorschläge zur modellhaften Lösung der Kinderbetreuungsproblematik.

- (11) Hochschulangehörigen, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Beurlaubten Hochschulangehörigen, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind auf Wunsch die Ausschreibungen der ASFH zuzuschicken.

§ 4 Fort- und Weiterbildung

- (1) Ist die Teilnahme an einer Veranstaltung der dienstlichen Weiterbildung während der Arbeitszeit nicht möglich (z.B. bei Teilzeitbeschäftigten), wird im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zum Ausgleich Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang gewährt. Frauen soll die Teilnahme mindestens einmal im Jahr ermöglicht werden.
- a) Sollte eine interne Höherqualifizierung im öffentlichen Dienst des Landes Berlin nicht möglich sein, ist Mitarbeiterinnen auf Antrag Urlaub ohne Bezüge zum externen Erwerb der angestrebten Qualifikation zu gewähren. Die ASFH garantiert ein Rückkehrrecht auf den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz.
- b) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bevorzugt bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes berücksichtigt.
- (2)a) Der Themenbereich "Frauendiskriminierung, Frauengleichstellung" ist Teil des Fort- und Weiterbildungsprogramms der ASFH und geht auch in andere Fortbildungsveranstaltungen ein. Diese Themen sind insbesondere Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen für Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben. Für diese Themenkreise werden bevorzugt Referentinnen eingesetzt.
- b) Speziell für Frauen bietet die ASFH pro Semester mindestens drei Veranstaltungen zu verschiedenen Bereichen wie Rhetorik, Selbstverteidigung und Durchsetzungsstrategien/-Selbstsicherheitstraining an, die von Frauen durchgeführt werden.
- (3) Veranstaltungen zur allgemeinen Fort- und Weiterqualifizierung von Frauen werden verstärkt durchgeführt.
- (4) Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen sind verpflichtet, Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam zu machen und entsprechend ihre Teilnahme zu ermöglichen.
- (5) Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, daß Frauen besonders zur Teilnahme angeregt werden. Dies betrifft:
- die Form der Ausschreibung, die über Inhalte, Zielsetzung sowie methodische und organisatorische Einzelheiten Auskunft gibt und Frauen als Zielgruppe ausdrücklich anspricht,
 - die Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen der Frauen durch ortsnahe Fortbildungsmöglichkeiten, Angebote mit Kinderbetreuung, Angebote für Teilzeitbeschäftigte, Blockseminare etc.
- (6) Frauen sind, sofern sie unterrepräsentiert sind, verstärkt als Lehrgangleiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

- (7) An allen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die die ASFH allgemein anbietet, können die Angehörigen der Fachhochschule aus allen Statusgruppen, falls sie über die entsprechenden Voraussetzungen verfügen, teilnehmen.
- (8) Um die Vertretung von Mitarbeiterinnen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, zu gewährleisten, stellt die ASFH im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein Kontingent an Personalmitteln bereit.

§ 5 Studium, Lehre und Forschung

- (1) Die ASFH richtet verstärkt Lehrveranstaltungen zu Frauenthemen und geschlechtsspezifischen Fragestellungen ein. Dazu gehört neben einem regelmäßigen Studienangebot in diesem Bereich pro Semester die vorrangige Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren sowie Einladungen zu Gastvorträgen. Auf Wunsch von Studentinnen richtet die ASFH Lehrveranstaltungen speziell für Frauen ein. Pro Semester sollte mindestens ein Frauenprojekt angeboten werden. Alle Veranstaltungen mit geschlechtsspezifischen Frauenthemen werden gesondert im Vorlesungsverzeichnis aufgeführt.
- (2) Die ASFH stockt im Rahmen ihrer Haushaltsmöglichkeiten die bestehende halbe Stelle der Studienberatung auf eine Vollzeitstelle auf, mit dem Ziel, daß die Stelleninhaberin eine zusätzliche Studienberatung für Studentinnen durchführt und in Zusammenarbeit mit den Fachkonferenzen/Studienzentren spezifische Beratungskonzepte für Frauen, auch aus diskriminierten Gruppen wie ethnische Minderheiten und Behinderte, entwickelt. Dazu gehört auch die Beratung über Karriereplanung und -möglichkeiten. Die Studienberaterin soll durch eine Tutorin unterstützt werden.
- (3)a) Innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieser Richtlinien wird die ASFH eine Untersuchung und Analyse über die Studienbedingungen von Studierenden der ASFH nach Geschlechtern getrennt durchführen ebenso wie zu Diskriminierungserfahrungen von Frauen an der Fachhochschule. Die Analyse dient der Entwicklung gezielter Frauenfördermaßnahmen durch die Hochschule in Zusammenarbeit mit Frauenbeauftragter und Frauenrat.
- b) Die ASFH fördert die Untersuchung zu speziellen Studien- und Karriereproblemen von Frauen in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik.
- (4) Die ASFH fördert im Rahmen ihrer Haushaltsmittel die Bildung eines Studien- und Forschungszentrums "Geschlechterverhältnisse in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik", in dem insbesondere die Erkenntnisse der Frauenforschung/feministischen Forschung aufgegriffen und weiterentwickelt werden. Dazu gehört auch die Erhöhung von Personal-, Sach- und Forschungsmitteln für diesen Bereich.
- (5) Die anderen Studienzentren/Fachkonferenzen der ASFH sind angehalten, im Rahmen ihrer jeweiligen Fachgebiete vorhandene wissenschaftliche Theorien und Methoden aus geschlechtsspezifischer Sicht (in ihren historischen, psychologischen, biologischen, sozialen, gesellschaftspolitischen Bedingungen) einzubeziehen und bisher unbeachtete Aspekte und neue Perspektiven der feministischen und Frauen-Forschung aufzugreifen und in die Lehre und Forschung einzubringen. Ausdrücklich fördert die ASFH ganzheitliche, disziplinübergreifende Ansätze und Vorgehensweisen.
- (6) Die ASFH fördert die Entwicklung eines Ergänzungs-/Aufbau-Studiengangs für Frauen- und Mädchenarbeit sowie die Entwicklung eines speziellen Graduierten-Kollegs für Frauen und bemüht sich um die Einwerbung der notwendigen finanziellen und personellen Mittel.

- (7) Frauenspezifische und nach Geschlecht spezifizierte Lehrinhalte sind in den einzelnen Fachgebieten, in denen Leistungsnachweise verlangt werden sowie in die Studien- und Prüfungsordnung als integraler Bestandteil aufzunehmen.
- (8) Die ASFH publiziert im Rahmen ihrer Haushaltsmöglichkeiten regelmäßig besonders hervorragende Arbeiten von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der ASFH, die die Situation von Frauen in der Gesellschaft und im Bereich der Sozialarbeit/Sozialpädagogik zum Thema haben.
- (9) In der Fort- und Weiterbildung der ASFH von SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen sind aktuelle Probleme und Fragen im psychosozialen Bereich sowie der aktuelle Stand der Berufsfelder und -perspektiven für Frauen zu berücksichtigen.
- (10) Die ASFH-Bibliothek richtet einen Sammelschwerpunkt "Frauenforschung und Frauenförderung" ein. Die ASFH sorgt für die notwendige materielle und personelle Ausstattung im Rahmen ihrer Haushaltsmittel.

§ 6 Sprache

Formulare, Schriftstücke, Richtlinien, Ausweise etc. der ASFH werden so formuliert, daß darin ausdrücklich Frauen genannt werden.

§ 7 Vereinbarkeit von Familie und Studium

Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie soll Frauen und Männern durch geeignete Maßnahmen ermöglicht und erleichtert werden

- (1) Die ASFH wirkt darauf hin, daß sich Schwangerschaft, Elternschaft und die Wahrnehmung von familiären Verpflichtungen nicht negativ auf Studium und Studienabschluß auswirken. Dem wird in der Prüfungs- und Studienordnung Rechnung getragen. Das Lehrangebot soll Angebote enthalten, die die Teilnahme trotz familiärer Verpflichtungen möglich machen.
- (2) Die ASFH soll ein Kinderbetreuungsangebot einrichten, das dem Bedarf der Studierenden und Beschäftigten an der ASFH gerecht wird.
- (3) Unbeschadet anderer Gründe für Beurlaubungen haben Schwangere, Alleinerziehende und Eltern auf Antrag die Möglichkeit zu Urlaubssemestern. Die Beurlaubungshöchstgrenze aus Gründen der Kindererziehung wird auf 4 Semester festgelegt. Die Beurlaubung kann aufgeteilt werden, wenn beide Elternteile an der ASFH studieren.

§ 8 Sicherheitsmaßnahmen für Frauen

- (1) Die ASFH richtet bei Bedarf eine Arbeitsgruppe ein, die in Zusammenarbeit mit dem Personalrat und der Frauenbeauftragten die Fachhochschulgebäude und -anlagen auf Gefahrenquellen möglicher Gewalt gegen Frauen hin untersucht und entsprechende Sicherheitsmaßnahmen entwickelt.
- (2) Frauen, die sich über sexuelle Belästigungen oder Diskriminierungen am Arbeitsplatz bzw. im Studienbereich beschweren, dürfen dadurch keine Nachteile entstehen. Sie können sich zur Beratung und Unterstützung an die Frauenbeauftragte und den Frauenrat wenden. Die ASFH setzt sich dafür ein, daß Frauen in Fällen sexueller Belästigung ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot wahrnehmen können.
- (3) Es gehört zur Dienstpflicht der Hochschulleitung und anderer Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen, sexuelle Belästigung von Beschäftigten und Studierenden aufzuklären, dem entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Gegebenenfalls sind disziplinarische und rechtliche Maßnahmen zu ergreifen.
- (4) Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befaßt sind, werden über den sachgerechten Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung von Frauen informiert. Die Hochschulleitung informiert über Weiterbildungsveranstaltungen zu diesem Thema, insbesondere Vorgesetzte werden angehalten, daran teilzunehmen.

§ 9 Gremien

- (1) Sämtliche Gremien der Fachhochschule sind nach Möglichkeit geschlechtsparitatisch zu besetzen, und zwar gilt dies für jede Statusgruppe einzeln.
- (2) Wird in Gremien jeweils nur ein/e Vertreter/in einer Statusgruppe entsandt, soll für das Mandat in mindestens jeder 2. Amtsperiode eine Frau vorgeschlagen werden.
- (3) Sämtliche Gremien der Akademischen Selbstverwaltung tagen in der Regel nicht länger als bis 18.00 Uhr. Längere Tagungszeiten sind mindestens eine Woche im voraus anzukündigen. Mitgliedern, die Kinder unter 14 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, soll ein Entgelt für Ersatzbetreuung erstattet werden für die Zeit, die Gremien und Kommissionen über diese Zeit hinaus tagen. Der Satz liegt bei DM 20,00 pro angefangener Stunde.

§ 10 Frauenförderplan (siehe Anlage)

- (1) Die Hochschul- und Verwaltungsleitung erstellt innerhalb von zwölf Monaten nach Inkrafttreten dieser Richtlinien den Frauenförderplan auf der Grundlage der hier vorliegenden Richtlinien. Dieser Förderplan enthält insbesondere angemessene Vorschläge und Modelle zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert²⁾ sind mit verbindlichen zeitlichen Vorgaben.
- (2) An der Erstellung des Förderplans sind die Frauenbeauftragte und der Frauenrat zu beteiligen. Die Rechte des Personalrats bleiben unberührt. Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik werden geschlechtsdifferenziert erstellt. Diese Statistiken werden auch der Frauenbeauftragten, dem Frauenrat und dem Personalrat zur Verfügung gestellt.

²⁾ als unterrepräsentiert gelten § 1(2) und § 1(3) entsprechend

§ 11 Kontrolle und Berichtspflicht

- (1) Die Rektorin legt dem Akademischen Senat über die Durchführung und Einhaltung der Richtlinien einen Bericht vor, zu dem die Frauenbeauftragte Stellung nimmt. Diese Richtlinien sind nach Ablauf von zwei Jahren von der Frauenbeauftragten und dem Frauenrat auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen.

Dafür werden ihnen alle notwendigen Informationen und Unterlagen unaufgefordert von der Hochschulleitung und den einzelnen Bereichen der Verwaltung sowie den Hochschulgremien zur Verfügung gestellt. Dazu gehört insbesondere eine jährliche Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der FH-AbsolventInnen und der Forschungsförderung. Gegebenenfalls sind weitergehende Maßnahmen zur Frauenförderung aufzunehmen.

- (2) Die Frauenbeauftragte erstellt mindestens alle zwei Jahre einen Bericht. Der Akademische Senat und die Hochschulleitung nehmen dazu Stellung.

§ 12 Frauenbeauftragte und Frauenrat

Im Vorgriff auf diese Richtlinien hat die ASFH bereits am 12.12.89 eine "Einstweilige Regelung zur Wahl sowie den Rechten und Pflichten der Beauftragten für Frauenfragen" beschlossen. Der AS empfiehlt der Rektorin, die Richtlinien bis zum Erlaß einer Grundordnung weiter gelten zu lassen.

REGELUNG ZUR WAHL SOWIE DEN RECHTEN UND PFLICHTEN DER FRAUENBEAUFTRAGTEN AN DER ASFH BERLIN VOM 12.12.1989

Aufgrund von § 128 Abs. 2 des Gesetzes über die Berliner Hochschulen (BerlHG) vom 13.11.1986 (GVBl. S. 1771) wird bestimmt:

§ 1 An der Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin (ASFH) wird eine Beauftragte für Frauenfragen hauptberuflich beschäftigt.
Sie wird jeweils auf die Dauer von vier Jahren eingestellt.
Die Beauftragte ist im Rahmen ihrer Tätigkeit nicht an fachliche Weisungen gebunden.

§ 2(1) Die Frauenbeauftragte ist zuständig für die Interessen und Belange der weiblichen Hochschulmitglieder.

(2) Die Frauenbeauftragte unterstützt die ASFH bei ihrer Aufgabe, auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit und Gleichstellung der Frauen in den Hochschulen und auf die Vermeidung von Benachteiligungen von weiblichen Hochschulmitgliedern und Bewerberinnen hinzuwirken.

(3) Die Frauenbeauftragte berät und unterstützt die Rektorin sowie die Gremien und Verwaltungsstellen bei der Aufgabe, Frauenförderpläne zu erstellen. Sie beantragt Maßnahmen zur Umsetzung der Frauenförderpläne und nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen. Die Frauenförderpläne sollen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Hochschulbereichen hinwirken, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die von Frauenförderplänen erfaßten Gremien und Verwaltungsstellen legen ihr jährlich einen Bericht über die Einhaltung und den Stand der Umsetzung dieser Frauenförderpläne vor.

(4) Die Frauenbeauftragte arbeitet mit der Personalvertretung und dem Frauenrat im Interesse der weiblichen Hochschulmitglieder zusammen.

§ 3(1) Die Frauenbeauftragte hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die ein einzelnes weibliches Hochschulmitglied oder weibliche Hochschulmitglieder als Gruppe betreffen, die notwendigen und sachdienlichen Informationen zu erhalten und zur Entscheidung gehört zu werden. Auf Wunsch erhält sie in diesen Angelegenheiten Akteneinsicht unter Beachtung der allgemeinen Rechtsvorschriften.

(2) Die Frauenbeauftragte kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben an allen Sitzungen der Gremien mit Rede- und Antragsrecht teilnehmen.

(3) Im Rahmen ihrer Aufgaben hat die Beauftragte für Frauenfragen das Recht, nach Maßgabe des Haushaltsplans unter Beteiligung des Beauftragten für den Haushalt:

- Gutachten erstellen zu lassen,
- Presse- und Öffentlichkeitskontakte zu unterhalten,
- Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen durchzuführen.

(4) Hat ein Gremium der akademischen Selbstverwaltung der ASFH eine Entscheidung gegen die Stellungnahme der Frauenbeauftragten getroffen, kann sie innerhalb von zwei Wochen dagegen Widerspruch einlegen. Eine erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach dem Widerspruch erfolgen. Bleibt das Gremium dennoch bei seiner Entscheidung, kann die Frauenbeauftragte sich mit ihrem Widerspruch innerhalb von 14 Tagen an die Vertreterin des Kuratoriums wenden, die die Belange der Frauen dort vertritt. Die Kuratoriumsvertreterin legt innerhalb von 14 Tagen einen erneuten Entscheidungsvorschlag vor. Ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, daß weiterhin gegen die Grundsätze der Frauenförderung verstoßen wird, kann sie sich mit ihrer Beanstandung an die für Frauenpolitik zuständige Senatorin wenden, die einen erneuten Entscheidungsvorschlag entwickelt.

Bis zur Vorlage eines Entscheidungsvorschlags durch die Senatorin ist die Entscheidung ausgesetzt.

§ 4(1) Die Frauenbeauftragte wird durch zwei Stellvertreterinnen vertreten.

(2) Bei Abwesenheit der Frauenbeauftragten nimmt eine der Stellvertreterinnen mit gleichen Rechten ihre Aufgaben wahr. Für Mitarbeiterinnen aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich ist diese Tätigkeit Arbeitszeit. Die ASFH wirkt darauf hin, daß Lehrbeauftragte und Studentinnen dafür eine pauschale Aufwandsentschädigung in Höhe der Vergütung der Lehrbeauftragtensätze bzw. der Vergütung für studentische Hilfskräfte erhalten.

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

§ 5(1) Der Frauenrat arbeitet mit der Frauenbeauftragten zusammen. Er hat Antrags- und Initiativrechte in allen Fragen, die die weiblichen Hochschulmitglieder betreffen. Er berät und unterstützt die Frauenbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

(2) Der Frauenrat besteht aus acht stimmberechtigten Frauen, von denen je zwei den an der Hochschule vertretenen Statusgruppen angehören. Die Mitglieder des Frauenrats sowie ihre Stellvertreterinnen werden für zwei Jahre, die studentischen Vertreterinnen für ein Jahr, aus der Gesamtheit der weiblichen Mitglieder ihrer jeweiligen Gruppe in Urwahl gewählt. Die Wahl wird vom zentralen Wahlvorstand durchgeführt. Der Frauenrat tagt öffentlich. Die Mitarbeit im Frauenrat ist allen weiblichen Hochschulmitgliedern möglich.

(3) Die ASFH wirkt darauf hin, daß den nicht an der ASFH beschäftigten Mitgliedern des Frauenrats analog zur Sitzungsgeld-Verordnung Sitzungsgelder zugesprochen werden. Sofern dem Landesvorschriften entgegenstehen, wirkt die ASFH auf deren Veränderung hin.

§ 6 (1) Die Stelle der Frauenbeauftragten ist öffentlich auszuschreiben. Ausschreibungstext und Arbeitsplatzbeschreibung werden vom Frauenrat erarbeitet.

(2) Die Frauenbeauftragte wird auf Vorschlag des Frauenrats vom Akademischen Senat gewählt. Dasselbe gilt für ihre Vertreterinnen.

§ 7 Diese Regelung tritt am Tage nach der Veröffentlichung im „Amtlichen Mitteilungsblatt der Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik „Alice Salomon“ in Kraft.

Prof. Dr. Christine Labonté-Roset
- Rektorin -

Anlage zu § 10(2) Frauenförderplan

Nach § 10(2) sind folgende Daten geschlechtsdifferenziert und gesondert für die Studiengänge Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Pflege/Pflegemanagement, gegebenenfalls für den Sonderstudiengang, sowie der Fort- und Weiterbildung zu erheben:

- (1) die Zahl der Beschäftigten der jeweiligen Personalgruppe, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen, unterschieden nach Teilzeit und Vollzeit,
 - die ABM Beschäftigten aufgeschlüsselt nach den Bereichen: Wissenschaft/Verwaltung und nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen,
 - den Frauenanteil an den Hochschullehrern aufgeschlüsselt nach sämtlichen Fächern,
- (2) die Zahl der studentischen Hilfskräfte und Tutorinnen/Tutoren (nach Arbeitsbereichen unterschieden), die Zahl der Lehrbeauftragten, Honorarprofessorinnen-/Honorarprofessoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Gastprofessorinnen/Gastprofessoren, Emeritierten,
- (3) die Zahl der Berufungsverfahren, mit Angaben über die Anzahl der Bewerbungen, der Einladungen zu Probevorlesungen und über die Zusammensetzung der Berufungslisten,
- (4) bei Stellenbesetzungen Angaben zur:
 - Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe aus planmäßigen und außerplanmäßigen Mitteln,
 - Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung,
 - bisherigen Besetzung mit Ganztags- oder Teilzeitkräften,
 - Ausschreibung als Vollzeit- oder Teilzeitstelle in der betreffenden Behörde oder Dienststelle, im Amtsblatt, in der Tagespresse, keine Ausschreibung,
 - Anzahl der Bewerbungen, Einladungen, Besetzungen,
- (5) die Zahl der beantragten und abgelehnten Anträge auf Arbeitszeitreduzierungen und der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie nach Laufbahnen und Berufsfachrichtungen und nach Art des personellen Ausgleichs,
- (6) die Zahl der beförderten oder höhergruppierten Dienstkräfte, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Laufbahnen und Berufsfachrichtungen,
- (7) bei Umsetzungen Angaben zur bisherigen Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe, Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung, Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung,
- (8) die Zahl der Dienstkräfte, die an Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben, getrennt nach Veranstaltungsart sowie die Zahl der gestellten und bewilligten bzw. abgelehnten Anträge, unterschieden nach Inhalten,
- (9) die Zusammensetzung der Gremien,
- (10) die Zahl der Studierenden in den einzelnen Studiengängen, unterschieden nach Art der Hochschulzugangsberechtigung (allg. Hochschulreife, FH-Reife, Aufnahme nach § 11),
- (11) die Zahl der Beurlaubungen bei Studierenden,
- (12) die Durchfallquote bei Diplomprüfungen, Prüfungswiederholungen,
- (13) die gestellten und bewilligten Forschungsanträge,

- (14) der Anteil des Lehrangebotes mit frauen- bzw. geschlechtsspezifischer Themenstellung,
- (15) der Anteil von Diplomarbeiten mit frauen- bzw. geschlechtsspezifischer Themenstellung,
- (16) die Zahl der Anträge auf Forschungsmittel und Bewilligungen, unterschieden nach regulären und Sonderforschungsmitteln sowie frauen- bzw. geschlechtsspezifischer Themenstellung,
- (17) der finanzielle Umfang frauenfördernder Maßnahmen aus Hochschulsonderprogrammen, Umfang der Anträge von Frauen/Männern, Umfang der Bewilligungen.

