

Amtliche Mitteilung

35. Jahrgang, Nr. 6



Datum 31.03.2014

Seite 1 von 8

Inhalt

- Satzung der
Beuth-Hochschule für Technik Berlin
zur Chancengleichheit der Geschlechter

Vom 06.12.2013

Herausgeberin: Präsidentin der Beuth-Hochschule
Redaktion: Leitung Studierendenservice
Luxemburger Straße 10 | 13353 Berlin
E-Mail: amtliche.mitteilung@beuth-hochschule.de



**Satzung der
Beuth-Hochschule für Technik Berlin
zur Chancengleichheit der Geschlechter**

Vom 06.12.2013

Aufgrund von § 5a des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz – BerlHG) vom 26. Juli 2011 (GVBl. 378) in Verbindung mit §§ 7a, 65, 67 BerlHG hat das Kuratorium der Beuth-Hochschule für Technik Berlin gem. § 18 Abs. 1 und 2 und § 19 Abs. 2 der Grundordnung der Beuth-Hochschule für Technik Berlin (BeuthHS-GrO, Amtliche Mitteilungen 20/2011) am 06.12.2013 auf den Beschluss des Akademischen Senats nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 BeuthHS-GrO vom 20.06.2013 folgende Satzung beschlossen:

Präambel

Die Beuth-Hochschule für Technik Berlin (Beuth HS) fördert die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Dazu gehören der Abbau struktureller Hemmnisse zur Erreichung der Chancengleichheit, die Erhöhung der Anteile des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts sowie die Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung.

Die Familienfreundlichkeit ist integraler Bestandteil einer modernen Hochschule. Die Beuth HS sieht sich deshalb in der Verantwortung, eine tatsächliche Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu gewährleisten.

Die geschlechtersensible Sprache ist die selbstverständliche Kommunikationsform.

Jeder Form von sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung wird entgegengewirkt.

Die Umsetzung der Satzung wird durch die Frauenförderrichtlinien konkretisiert, durch das Gender- und Technik-Zentrum unterstützt und durch Zielvereinbarungen gewährleistet.



§ 1

Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

- (1) Die Beuth HS verfolgt das Ziel einer guten Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Sie wirkt auf eine familienfreundliche Personalpolitik und Organisationskultur hin. Unterstützungsangebote dafür sind z.B.: Familienbüro für Beratung und Vernetzung, Tandem-Projekte zur Lernprozessbegleitung.
- (2) Die Beuth HS fördert den Kontakt zur Hochschule bzw. zur wissenschaftlichen Community während der Elternzeit oder des schrittweisen Wiedereinstiegs ins Berufsleben.
- (3) Führungskräfte sollen durch Schulungen für das Thema „Familiengerechte Hochschule“ sensibilisiert werden.
- (4) Die Hochschule ist bestrebt, die vorlesungsfreie Zeit an die Berliner Schulferien anzugleichen.
- (5) Gremienzeiten werden so angesetzt, dass die Beteiligung von Hochschulmitgliedern mit Kindern und zu pflegenden Familienangehörigen ermöglicht werden kann.
- (6) Die Beuth HS setzt sich für eine ausreichende Anzahl von Kinderbetreuungsplätzen auf dem Campus und für eine Kindernotfallbetreuung ein.

§ 2

Stellenbeschreibungen und Stellenausschreibungen

- (1) Unter dem Aspekt der Chancengleichheit der Geschlechter soll in allen Bereichen der Beuth HS die Arbeitsorganisation regelmäßig überprüft werden. Stellenbeschreibungen sind gegebenenfalls neu zu formulieren und neu zu bewerten.
- (2) In Ausschreibungen für Stellen in Berufsfeldern und Vergütungsgruppen, in denen ein Geschlecht deutlich unterrepräsentiert ist, ist ein Zusatz zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts aufzunehmen. Um geeignete Bewerbungen zu erhalten, soll in relevanten Medien und Datenbanken zielgruppenspezifisch recherchiert bzw. veröffentlicht werden.



§ 3

Auswahlverfahren

- (1) In Bereichen, in denen ein Geschlecht deutlich unterrepräsentiert ist, sind grundsätzlich alle Angehörigen des unterrepräsentierten Geschlechts zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen. Ist dies wegen einer zu großen Zahl von Bewerbungen nicht sinnvoll, ist eine gleiche Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern einzuladen.
- (2) Gremien, die für Berufungen gebildet werden, sollen geschlechterparitätisch besetzt werden, nach Möglichkeit jedoch mit mindestens zwei Stimmberechtigten aus dem unterrepräsentierten Geschlecht, davon mindestens eine Hochschullehrerin bzw. ein Hochschullehrer.

§ 4

Stellenbesetzungen und Berufungen

- (1) Bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie bei der Vergabe von Lehraufträgen und bei Berufungsvorschlägen sind, gleiche Qualifikation vorausgesetzt, die Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu bevorzugen. Dies gilt auch bei Gastprofessuren und studentischen Beschäftigungsverträgen.
- (2) Ausbildungsplätze sowie Beschäftigungsstellen sind so zu vergeben, dass bei der Auswahl der Bewerber/innen die Ausgewogenheit der Geschlechter in den einzelnen Arbeitsbereichen bzw. Entgeltgruppen hergestellt und gewahrt wird.
- (3) Bei der Bewertung der Berufstätigkeit wird Teilzeittätigkeit der Vollzeittätigkeit gleich gestellt und als einschlägige Berufspraxis angerechnet.
- (4) Bei der Erstellung von Berufungslisten können Zeiten an außeruniversitären Forschungsinstituten und bei entsprechendem Anforderungsprofil in Behörden bei der Bewertung der Berufspraxis außerhalb der Hochschule ebenso gewürdigt werden wie die Industriepraxis.
- (5) Sofern die Qualifikation einer Bewerbung um eine Professur aus dem unterrepräsentierten Geschlecht den Kriterien der Stellenausschreibung entspricht und ohne Hinzuziehen zusätzlicher Bewerbungskriterien gleichwertig ist, sollen Berufungslisten mindestens eine Bewerbung aus dem unterrepräsentierten Geschlecht enthalten.



§ 5

Frauen- und Geschlechterforschung und geschlechtergerechte Lehre und Forschung

- (1) Die Beuth HS setzt sich für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Ausstattung zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Lehre und Forschung ein.
- (2) Personen des unterrepräsentierten Geschlechts sollen bei Forschungsprojekten und Publikationen vor allem in der Autorenschaft und in der Projektleitung beteiligt und eingesetzt werden.
- (3) In Forschungsvorhaben sollen Gender- und Diversity-Aspekte berücksichtigt und ausgewiesen werden. Geschlechterforschung, u.a. zu „Gender und Diversity“ sowie „Gender und Technik“, soll verstärkt thematisiert werden.
- (4) Förderprogramme zur Erlangung der Chancengleichheit, insbesondere zur personenbezogenen Qualifikation von Frauen in der Forschung und Lehre, werden gezielt genutzt.
- (5) In die Fachinhalte der Studiengänge und in Lehrveranstaltungen sollen Gender- und Diversity-Inhalte, eine geschlechtergerechte Didaktik oder geschlechterhomogene Angebote, wie z.B. Tutorien für Frauen oder Männer, integriert werden.
- (6) Es werden Weiterbildungen zur Integration von Gender-Aspekten in Forschungsvorhaben und zu geschlechtergerechter Didaktik sowie weitere Maßnahmen zur Stärkung der Gender- und Diversity-Kompetenz für Lehrende und Studierende angeboten.
- (7) Die Beuth HS hat für den Abbau struktureller Hemmnisse zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Forschung und Lehre sowie der Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehre und Forschung das Gender- und Technik-Zentrum (GuTZ) gegründet. Dieses soll gestärkt und verstetigt werden.



§ 6

Inhaltliche und organisatorische Gestaltung von Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals

- (1) Bei der inhaltlichen Gestaltung von Weiterbildung werden auch Angebote zu geschlechtsbezogenen Themenstellungen aufgenommen sowie Angebote, die sich allein an Frauen bzw. an Männer wenden. Vorgesetzte und Personalführungskräfte sollen ermuntert werden, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, die geschlechtstypische Benachteiligungen in Beruf und Gesellschaft reflektieren und Lösungsansätze aufzeigen.
- (2) Die Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ist zu ermöglichen. Die Teilnahme an Maßnahmen im überwiegend dienstlichen Interesse erfolgt unter Anrechnung auf die Arbeitszeit.
- (3) Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

§ 7

Besetzung von Gremien und Kommissionen

- (1) Bei der Besetzung von Kommissionen der Gremien sollen Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts mindestens entsprechend ihres Anteils innerhalb der Statusgruppe berücksichtigt werden. Bei der Statusgruppe der Professuren muss mindestens ein Mitglied des unterrepräsentierten Geschlechts benannt werden.
- (2) Bei den Gremienwahlen ist darauf zu achten, dass die Mitglieder entsprechend ihrem Anteil innerhalb der Statusgruppe auf den Wahllisten berücksichtigt werden.



§ 8

Schutz der Hochschulmitglieder vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

- (1) Die Beuth HS setzt sich für eine Hochschulkultur ein, in der es keine sexualisierte Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt gibt. Vorfälle werden verfolgt.
- (2) Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt bezeichnen ein Verhalten, das gegen die körperliche und seelische Integrität des Gegenübers gerichtet ist und mit der Geschlechtlichkeit sowohl des Täters oder der Täterin wie auch des Opfers in Zusammenhang steht. Insbesondere wird geschützt vor
 - entwürdigenden und sexualisierten Bemerkungen über Personen oder deren Körper
 - sexuell herabwürdigenden Gesten und Verhaltensweisen
 - Exhibitionismus
 - verbaler und bildlicher Präsentation pornografischer oder sexistischer Darstellungen
 - unangebrachten und unerwünschten Körperkontakten
 - körperlichen Übergriffen
 - Stalking
 - einem Umfeld, welches durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist.
- (3) Eine Beschwerde aufgrund sexualisierter Diskriminierung und Gewalt darf nicht zu Nachteilen führen.
- (4) Die Hochschule bietet eine kostenlose rechtliche Beratung für die Betroffenen an.
- (5) Beschäftigte mit Personal- und Leitungsverantwortung sollen über den sachgemäßen Umgang zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt regelmäßig informiert und weitergebildet werden.
- (6) Hochschulanlagen und Gebäude werden regelmäßig auf Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Diskriminierung und Gewalt untersucht. In Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten und der Personalvertretung werden Vorschläge für bauliche und sonstige Veränderungen erarbeitet.



§ 9 Schlussbestimmung

- (1) Die Satzung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im amtlichen Mitteilungsblatt der Beuth HS in Kraft.
- (2) Die Satzung wird durch die Frauenförderrichtlinien der Beuth HS ergänzt.

Berlin, den 06.12.2013

Beuth-Hochschule für Technik Berlin