

# Mitteilungen

---

ISSN in Zuweisung

Amtsblatt der Freien Universität Berlin

3/2024, 14. Februar 2024

---

## INHALTSÜBERSICHT

Antidiskriminierungssatzung der Freien Universität Berlin	29
Satzung zur Sicherung und Förderung der Chancengleichheit aller Geschlechter an der Freien Universität Berlin (Chancengleichheitssatzung)	37

### Antidiskriminierungssatzung der Freien Universität Berlin

Der Akademische Senat der Freien Universität Berlin hat aufgrund von § 9 Abs. 1 Satz 1 Nummer 4 Teilgrundordnung (TGO - Erprobungsmodell) der Freien Universität Berlin vom 27. Oktober 1998 (FU-Mitteilungen Nr. 24/1998) i. V. m. § 5b des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011 (GVBl. 2011, S. 378) zuletzt geändert am 11. Juli 2023 (GVBl. S. 260) am 18. Oktober 2023 die folgende Satzung erlassen:<sup>1</sup>

#### Präambel

Die Universität dient der Förderung Wissenschaft durch Forschung, Lehre und Studium. Sie kann diese Aufgaben nur erfüllen, wenn alle ihre Mitglieder eine wertschätzende, gleichberechtigte und diskriminierungssensible Zusammenarbeit erleben. Zum Wertekanon und damit zum grundlegenden Selbstverständnis der Freien Universität Berlin (FUB) gehört die wertschätzende, gleichberechtigte und diskriminierungssensible Zusammenarbeit aller Hochschulangehörigen. Für die FUB bedeutet Diversity, die vielfältigen und ineinandergreifenden Unterschiede zwischen Menschen entlang sozialer Kategorien anzuerkennen und wertzuschätzen ebenso wie die individuellen und strukturellen Barrieren, die der gleichberechtigten Teilhabe aller entgegenstehen, abzubauen. Die Mitglieder der FUB sind daher verpflichtet, zu einer Kultur der Wertschätzung, Anerkennung, Offenheit und des Respekts beizutragen.

Diese Satzung formuliert den Anspruch eines respektvollen, fairen, wertschätzenden, macht- und differenzsensiblen Umgangs miteinander und dient als Verhaltenskodex für die Universität. Ein solcher respektvoller Umgang ist eine wichtige Säule einer vertrauensvollen und diskriminierungsarmen Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung, in der alle in ihrer Persönlichkeit, Würde und Lebensrealität anerkannt werden. Er fördert die sachliche und konstruktive gemeinsame Lösung von Konflikten und unterstützt jede\*n Einzelne\*n dabei, sich zu entfalten und einzubringen. Ein respektvolles Miteinander trägt zur gleichberechtigten Teilhabe und einer nachhaltigen strukturellen Chancengleichheit bei.

Ein respektvolles Miteinander schließt insbesondere Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking aus – ebenso deren Duldung. Verhaltensweisen dieser Art können die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Lernfähigkeit und Handlungs- und Entscheidungsfreiheit nachhaltig beeinträchtigen und stehen im Widerspruch zum Anspruch der Universität. Sie können negative Auswirkungen

auf die sozialen Beziehungen, auf die Qualität der Studiums-, Berufs- und Lebenssituation, auf die Kommunikationsmöglichkeiten, auf die Gesundheit und auf das soziale Ansehen einer Person oder Gruppe haben und Beteiligung beeinträchtigen. Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking werden an der FUB in keinem Fall hingenommen: Die Universität verpflichtet sich, alles in ihrer Macht Stehende zu tun, um sie zu verhindern und ggf. zu unterbinden.

Diese Antidiskriminierungssatzung dient dazu, auf die Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit aller Menschen hinzuwirken, bzw. Diskriminierung, sexualisierte Belästigung, Gewalt, Mobbing und Stalking in all ihren Formen innerhalb des Hochschullebens zu verhindern und ihnen wirksam entgegenzutreten sowie eine inklusive Teilhabe an Lehre und Forschung bestmöglich zu gestalten. Mit ihr sollen aktuelle rechtliche Diskriminierungsverbote und Schutzgebote an der FUB angewendet und konkretisiert werden.

Die Universität verpflichtet sich zum weiteren Ausbau von Strukturen im Bereich Antidiskriminierung, die die Beratung von Universitätsmitgliedern wie auch die bestmögliche Aufklärung von Verstößen gegen die Satzung unter Wahrung der Rechte aller Beteiligten sicherstellen. Dementsprechend soll die vorliegende Antidiskriminierungssatzung im Zuge dieses Ausbaus weiterentwickelt werden, insbesondere im Zusammenhang mit der Einrichtung von Beratungs- und Beschwerdestrukturen und -verfahren gemäß dem Berliner Hochschulgesetz (BerlHG), dem Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

#### §1 Ziele

(1) Die FUB verfolgt folgende ineinandergreifende diversitybezogene Ziele:

- eine wertschätzende Zusammenarbeit aller Mitgliedergruppen; dazu gehört insbesondere ein vertrauensvoller und konstruktiver Umgang, der von gegenseitigem Respekt und der Achtung der Würde jeder Person geprägt ist,
- eine barriere- und diskriminierungsarme Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung; dazu gehört insbesondere die selbstkritische Reflexion und der Abbau von Benachteiligungsmechanismen ebenso wie der Schutz vor und Intervention bei Diskriminierung,
- die gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsmitglieder ungeachtet ihrer Positionierung entlang verschiedener Diversitätsdimensionen bzw. sozialer Kategorien; dazu gehört insbesondere ein Umgang, der von einem Bewusstsein für asymmetrische Machtverhältnisse und den damit einhergehenden besonderen Verletzlichkeiten gezeichnet ist,

<sup>1</sup> Diese Satzung ist vom Präsidium der Freien Universität Berlin am 1. Februar 2024 bestätigt worden.

- die nachhaltige Erfüllung struktureller Chancengleichheit; dazu gehört insbesondere neben dem Abbau von Diskriminierung auch die Anerkennung und Förderung von Diversity.

(2) Die Antidiskriminierungssatzung soll zur Verwirklichung dieser Ziele beitragen und zur Förderung der Verantwortung der Universität als Ganzer für ein respektvolles Miteinander und den Abbau jeglicher Form von Diskriminierung sowie zur Verantwortungsübernahme jeder\*jedes Einzelnen – und insbesondere Personen mit Leitungsfunktionen – für die Herstellung und Aufrechterhaltung einer positiven und diskriminierungsfreien Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung.

(3) Diese Satzung soll darüber hinaus Transparenz bieten über die Anlaufstellen und Verfahren zum Umgang mit Hinweisen auf Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking.

## **§2 Geltungsbereich**

(1) Die Antidiskriminierungssatzung gilt insbesondere für alle Mitglieder an der FUB gemäß § 43 Abs. 1 BerlHG und für Stipendiat\*innen der FUB (im Folgenden einheitlich bezeichnet als „Mitglieder“). Vom Begriff der „Mitglieder“ im Sinne dieser Satzung werden an der Freien Universität tätige studentische Hilfskräfte auch erfasst, wenn diese an einer anderen Hochschule als Studierende eingeschrieben sind. Sie entfaltet darüber hinaus für die gesamte FUB Geltung, wann immer Personen einen Bezug zur FUB, ihren Mitgliedern oder Einrichtungen haben.

(2) Im Falle von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gilt die Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.<sup>2</sup>

(3) Im Falle von wissenschaftlichem Fehlverhalten gilt ergänzend die Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (GWP-Satzung).

## **§3 Grundsätze**

(1) Alle Mitglieder der FUB sind verpflichtet, sich so zu verhalten, dass niemand diskriminiert wird.

(2) Die FUB schützt alle ihre Mitglieder sowie ihre Gäste vor

- Diskriminierung
- sexualisierter Belästigung und Gewalt
- Mobbing
- Stalking.

(3) Mitglieder der Universität, die von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt, Mobbing oder Stalking betroffen sind, sollen ermutigt werden,

solches Verhalten nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und gegebenenfalls Dritte einzubeziehen, um Unterstützung zu erhalten. Dies setzt Vertrauen in die Haltung der Institution und in ein sachgerechtes Vorgehen der Verantwortlichen voraus. Beides soll durch diese Satzung sowie weitere Maßnahmen der Universität gestärkt werden.

(4) Alle Mitglieder werden ermutigt, Handlungen im Sinne von Absatz 2 wahrzunehmen und bei Verstößen Unterstützung anzubieten.

(5) Besonders Hochschulmitglieder mit Personalverantwortung oder mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung auf allen Ebenen der Universität haben die Pflicht, durch ihr eigenes Verhalten sowie durch geeignete präventive Maßnahmen aktiv dazu beizutragen, dass der respektvolle, wertschätzende und diskriminierungssensible Umgang miteinander gefördert wird, dass Konflikte sachgerecht ausgetragen und gelöst werden und dass bei Diskriminierungen und sexualisierter Belästigung und Gewalt, Mobbing oder Stalking Abhilfe geschaffen wird. Sie sind verpflichtet, zur Einhaltung der hier beschriebenen Standards beizutragen, mit Nachdruck für die Rechte von Personen, die von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking betroffen sind, einzutreten und sie nach Möglichkeit zu schützen, erhobenen Beschwerden unverzüglich nachzugehen, für eine konsequente Aufklärung zu sorgen, festgestelltes Fehlverhalten angemessen zu ahnden und angemessene Vorkehrungen gegen zukünftiges Fehlverhalten zu treffen.

(6) Ein respektvolles Miteinander im Sinne dieser Satzung wird auch bei Gästen und anderen Dritten gefördert, beispielsweise durch einen Verweis auf diese Satzung bei der Formulierung von Verträgen oder Teilnahmebedingungen.

## **§ 4 Begriffsbestimmungen**

Die hier genannten Definitionen stellen keinen abschließenden Katalog dar, sollen aber dafür sensibilisieren, was unter einem respektvollen Miteinander verstanden wird und welche Handlungen diesem zuwiderlaufen. Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking können eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen oder auch strafbares Verhalten sein.

Eine Anweisung zu einer Handlung steht einer Handlung gleich. Das Unterlassen von gebotenen Maßnahmen und Handlungen kommt einem Tun gleich, sofern eine Pflicht zum Tätigwerden besteht.

### **(1) Diskriminierung**

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmals wie des Lebensalters, einer Behinderung,

<sup>2</sup> [www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2020/ab412020.pdf](http://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2020/ab412020.pdf)

chronischen Erkrankung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung, des Geschlechts (inklusive geschlechtlicher Identität), der sexuellen Orientierung, des sozialen Status, der sozial-familiären Lage, der Nationalität, der ethnischen Herkunft oder rassistischer oder antisemitischer Zuschreibungen, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung eine ungerechtfertigte Benachteiligung oder persönlichkeitsverletzende Behandlung erfährt.

Das spezifische Ineinandergreifen und Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen und Gruppenzugehörigkeiten von Personen (Intersektionalität) kann zu jeweils spezifischen Erfahrungen von Diskriminierung führen, die aufmerksamer Berücksichtigung bedürfen.

Eine Handlung kann unabhängig von ihrer Intention Diskriminierung sein.

Diskriminierung kann unmittelbar auf Personen bezogen sein oder mittelbar z.B. durch Vorschriften oder Handlungsweisen erfolgen, die dem Anschein nach neutral sind.

- a) Benachteiligende Diskriminierung liegt vor, wenn eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund von einem oder mehreren tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen erfolgt, so dass die betroffene Person eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- b) Eine Ungleichbehandlung ist gerechtfertigt, wenn sie aufgrund eines rechtmäßigen Ziels und hinreichenden sachlichen Grundes erfolgt, insbesondere wenn sie zur Gleichstellung oder zum Empowerment von strukturell benachteiligten Personengruppen beitragen soll, zum Beispiel Frauenförderung (positive Maßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 LADG und § 5 AGG).

Würdeverletzende Diskriminierung ist die Herabsetzung der nach dem Grundgesetz unantastbaren Würde von Menschen oder ihrer Rechte und Freiheiten. Dazu zählen auch Belästigungen, durch die ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung, Beleidigung, Sexualisierung oder Unterdrückung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Würdeverletzende Diskriminierungen können z.B. verbale oder schriftliche Äußerungen sowie Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt aus den in Satz 1 genannten Gründen sein, aber auch die verbale oder bildliche Präsentation rassistischer, pornographischer oder sexistischer Inhalte sowie die Nutzung von Internetseiten, Bild-, Ton- oder Datenträgern oder Computerprogrammen mit rassistischen, pornographischen oder sexistischen Inhalten, sofern sie nicht in adäquater, den wissenschaftlichen Standards entsprechender Weise kontextualisiert und reflektiert werden.

### **(2) Sexualisierte Belästigung und Gewalt**

Sexualisierte Belästigung und Gewalt umfasst jedes unerwünschte, geschlechtsbezogene und sexuell gefärbte Verhalten verbaler oder nonverbaler Art, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Diese Form der Diskriminierung wird in der Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt näher definiert.

### **(3) Mobbing**

Mobbing ist wiederholtes Anfeinden, Schikanieren oder diskriminierendes Verhalten über einen längeren Zeitraum hinweg mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die Würde der betroffenen Personen verletzt wird oder sie aus ihrem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt bzw. stark beeinträchtigt werden. Dazu gehört auch Cybermobbing und Bossing.

Mobbing-Handlungen sind zum Beispiel:

- systematisches Zurückhalten von arbeits- und studiennotwendigen Informationen oder das gezielte Verbreiten von Falschinformationen
- Verleumdung von Personen oder Personengruppen
- Verbreiten von abträglichen bzw. negativen Gerüchten oder vertraulichen personenbezogenen Informationen
- Drohungen und Erniedrigungen, insbesondere Androhung körperlicher oder psychischer Gewalt
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- systematisches Ausgrenzen einzelner Personen
- Lächerlich- oder Lustigmachen, z.B. über Behinderung oder Krankheit, über das Privatleben
- Anschweigen, Ignorieren und „Schneiden“ von Personen
- Unbegründetes oder übermäßiges Kontrollieren ohne sachlichen Grund mit dem Ziel oder der Konsequenz des Schikanierens.

### **(4) Stalking**

Stalking ist das willentliche, beabsichtigte und wiederholte Nachstellen, Verfolgen oder Belästigen einer bestimmten Person gegen ihren Willen.

Stalking-Handlungen sind insbesondere:

- unerwünschte, häufige Kontakte (persönlich, per Telefon, Brief, E-Mail oder in sozialen Netzwerken)
- unerwünschter Aufenthalt in der Nähe, einschließlich Hinterherlaufen oder -fahren.

### **(5) Wissenschaftliches Fehlverhalten**

Ungeachtet einer möglichen Qualifikation als „respektlos“ im Sinne dieser Satzung gilt bei wissenschaftlichem Fehlverhalten gemäß § 2 Abs. 3 allein die Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (GWP Satzung).

**§ 5  
Arbeitsstrukturen**

(1) Die Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung unterstützt und berät sowohl die Hochschulleitung als auch die weiteren Organe und Arbeitseinheiten der Universität bei der strategischen Entwicklung und Realisierung von Diversityzielen gemäß § 1 Abs. 1, inklusive Monitoring, die Untersuchung auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen sowie die Beratung zur Entwicklung von Studiengängen, zu Fragen der Studierbarkeit sowie in Berufungsverfahren. Sie setzt bedarfsgerechte Maßnahmen zur Förderung von Diversity, zu Prävention von und Schutz vor Diskriminierung um und unterstützt andere Arbeitseinheiten bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Umsetzung von Diversityzielen gemäß § 1 Abs. 1. Sie macht Angebote zur Antidiskriminierungsberatung (Einzelfallberatung sowie Fachberatung) und zum Konflikt- und Beschwerdemanagement im Arbeitsfeld Diversity und Antidiskriminierung.

(2) Die Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung unterstützt die dezentralen Anlaufstrukturen gemäß § 6 dieser Satzung bei der diskriminierungssensiblen und diversitygerechten Erfüllung ihrer Aufgaben. Die notwendige Vertraulichkeit bei der Aufgabenerfüllung wird soweit möglich gewährleistet.

(3) Die übergreifende Zuständigkeit für Beschwerden über Diskriminierung an der FUB liegt bei der Hochschulleitung. Die operationale Umsetzung soll an die Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung delegiert werden, welche die Funktion der Beschwerdestelle gemäß § 5b Abs. 3 BerlHG bis auf weiteres weisungsfrei erfüllt. Die Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung achtet auf die Trennung der Aufgaben, die sie als weisungsfreie Beschwerdestelle und als weisungsgebundene Stabsstelle wahrnimmt.

(4) Zur Unterstützung und Beratung der Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung gemäß § 5 Abs. 1 bei der Verfolgung der Ziele gemäß § 1 Abs. 1 und zur Unterstützung bei der Weiterentwicklung der Arbeitsstrukturen wird eine Kommission für Diversity und Antidiskriminierung als ständige Kommission gebildet. Bei der Zusammensetzung der Kommission werden sowohl die Repräsentanz aller Mitgliedergruppen der Universität als auch die Vertretung strukturell benachteiligter Gruppen berücksichtigt. Näheres regelt eine Geschäftsordnung. Die Kommission wählt aus ihrer Mitte einen Vorsitz, welcher vorbehaltlich einer Beauftragung durch den Akademischen Senat (AS) die Beauftragungsaufgaben gemäß § 59a BerlHG wahrnimmt. Der Vorsitz hat ein Recht auf Information sowie Teilnahme-, Antrags- und Rederecht in allen Gremien der Universität und legt dem AS alle zwei Jahre einen Bericht über die Beauftragungstätigkeit vor.

(5) An jedem Fachbereich, Zentralinstitut, jeder Zentraleinrichtung und Abteilung der zentralen Universitätsverwaltung wird eine dezentrale Diversity-Ansprechperson ernannt, die als Schnittstelle zur Stabsstelle Di-

versity und Antidiskriminierung den Informationsfluss zwischen den Diversity-Arbeitsstrukturen und der jeweiligen Arbeitseinheit sicherstellt und somit zur Verzahnung der Aktivitäten beiträgt. Stellvertretungen können benannt werden.

(6) Die Zuständigkeit eines Präsidiumsmitglieds für Diversity (inkl. Antidiskriminierung) und Gleichstellung wird im Geschäftsverteilungsplan des Präsidiums festgelegt.

(7) Das Präsidium dokumentiert alle vier Jahre in einem Diversity-Konzept gemäß § 5b Abs. 2 BerlHG ihre Strategie zur Erreichung der Ziele gemäß § 1 Abs. 1 und legt darin bedarfsorientierte und operationalisierbare Ziele und Maßnahmen für den folgenden Zeitraum fest.

**§ 6  
Rechte der Betroffenen**

(1) Es ist das Recht aller betroffenen Personen, sich bei möglichen Verstößen gegen diese Satzung beraten zu lassen. Wenn sie dies nicht möchten, ist das zu respektieren. In den Anlaufstellen des Abs. 2 ist eine vertrauliche Beratung möglich.

(2) Zur Wahrnehmung einer vertraulichen Beratung können Betroffene sich insbesondere an die folgenden Anlaufstellen wenden:

- a) Alle Mitglieder:
  - die Antidiskriminierungsberatung der Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung gemäß §5
  - die zentrale sowie die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
  - die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe Gegen Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
  - die Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung
- b) Studierende:
  - Beratungsangebote des Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) der FUB
  - die Beratungsstelle für Studierende mit Behinderungen und mit chronischen Erkrankungen und die\*den entsprechenden Beauftragte\*n.
- c) Beschäftigte:
  - die Stabsstelle Sozialberatung
  - die Sozialen Ansprechpartner\*innen
  - der jeweils zuständige Personalrat (außer Professor\*innen, Gastprofessor\*innen, Gastdozent\*innen und nebenberuflich tätigem Personal)
  - die Jugend- und Auszubildendenvertretung (für Auszubildende)
  - die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung

Die Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung veröffentlicht eine Übersicht der bestehenden Anlauf- und Beschwerdestrukturen und deren Beratungsschwerpunkte, Zielgruppen und Kontaktangaben auf ihrer Diversity-Website ([www.fu-berlin.de/diversity](http://www.fu-berlin.de/diversity)). Sie fördert die Vernetzung und Qualitätssicherung der Anlaufstellen.

Die Anlaufstellen unterliegen für diese Tätigkeit der Schweigepflicht. Sie können nur durch die Betroffenen von der Schweigepflicht entbunden werden.

Die betroffene Person wird dort unter Wahrung höchster Vertraulichkeit unterstützt und beraten, es sei denn, die Gesprächspartner\*innen vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte. Der Wunsch einer betroffenen Person nach einer Beratung durch eine Person des eigenen Geschlechts wird nach Möglichkeit umgesetzt. Die Beratung erfolgt freiwillig und kostenlos.

Sofern die Verschwiegenheit aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht eingehalten werden kann, muss unverzüglich eine Information erfolgen.

(3) Betroffene Beschäftigte können sich ergänzend auch an ihre Vorgesetzten wenden. Diese sollen in Erfüllung der ihnen obliegenden Fürsorgepflicht und gemäß § 3 Abs. 5 geeignete Maßnahmen für den Schutz der betroffenen Person ergreifen. Unter Berücksichtigung ihrer Verantwortung als Vorgesetzte kann es in Einzelfällen vorkommen, dass sie nicht im Einvernehmen mit der ratsuchenden Person handeln können oder dass Anonymität und Verschwiegenheit nicht gewährleistet werden können. In diesem Fall sollen die Vorgesetzten die betroffenen Beschäftigten unverzüglich darüber informieren.

Betroffene Studierende können sich ergänzend auch an die\*den Studiendekan\*in ihres Fachbereichs wenden. Handelt es sich um Fälle sexualisierter Belästigung und Gewalt, so haben die Studiendekan\*innen gemäß der Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Fürsorgepflicht und müssen für den Schutz der Betroffenen sorgen, so dass sie nicht in jedem Fall im Einvernehmen mit der ratsuchenden Person handeln können. Dies bedeutet außerdem, dass Anonymität und Verschwiegenheit nicht in jedem Fall gewährleistet werden können. In diesem Fall soll die\*der Studiendekan\*in die ratsuchende Person unverzüglich darüber informieren.

Ergänzend fungiert für Beschäftigte auch die\*der zuständige Sachbearbeiter\*in der Personalstelle in der Personalabteilung als Ansprechpartner.

(4) Auf Wunsch kann die betroffene Person den Vorfall anonym berichten, da aus Sicht der FUB Aufklärung auch in dieser Form besser als Schweigen ist.

(5) Ist es ausdrücklicher Wille der betroffenen Person, über beratende Gespräche hinaus weitere Schritte zu unternehmen, so werden diese mit ihr vereinbart und abgestimmt. Bei allen Gesprächen hat die betroffene Person das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens - auch aus dem außeruniversitären Umfeld – be-

gleiten oder – in geeigneten Einzelfällen - vertreten zu lassen.

(6) Die unter Abs. 1 und Abs. 2 genannten Anlaufstellen sowie Personalvertretungen sollen nach Kenntnis eines Vorfalls im Sinne dieser Satzung verantwortungsvoll und zeitnah die betroffene Person unter Berücksichtigung der Weisungsfreiheit der beratenden Stellen beraten. Sie können auf Wunsch der betroffenen Person zudem beispielsweise

- helfen, Sachverhaltsschilderungen zu verschriftlichen
- die betroffene Person zu Gesprächen - einschließlich Gesprächen mit Vertreter\*innen der Personalabteilung oder mit dem\*der Studiendekan\*in - begleiten, beraten und sie bei der Vertretung ihrer Interessen unterstützen.

(7) Darüber hinaus steht es den Betroffenen frei, weitere interne und externe Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen. Beschäftigte können sich an die Beschwerdestelle für Mitarbeiter\*innen gemäß § 13 AGG wenden, wenn eine Diskriminierung im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis an der FUB besteht. Letztere ist verpflichtet, die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der\*dem Beschäftigten mitzuteilen.

(8) Weder Betroffene noch sonstige beteiligte, insbesondere beschuldigte Personen sind durch diese Satzung gehindert, Rechtsbeistand Dritter zu suchen und eigenverantwortlich rechtliche Schritte einzuleiten.

(9) Es gilt das Maßregelungsverbot. Betroffenen Personen und Zeug\*innen dürfen keine Nachteile erwachsen, wenn sie Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen oder berechtigt Verstöße nach § 3 der jeweils zuständigen Stelle melden. Gleiches gilt bei einer Weigerung, Anweisungen auszuführen, die dieser Satzung zuwiderlaufen.

(10) Die betroffene Person ist bei unmittelbar auf die Person bezogener Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt, Mobbing oder Stalking berechtigt, die Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zum Schutz erforderlich ist, wenn die Arbeitgeberin keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zu deren Unterbindung ergreift. Vor der Einstellung der Tätigkeit muss die Personalabteilung informiert werden. § 273 BGB bleibt unberührt.

## § 7 Maßnahmen und Verfahren

(1) Bei Verstößen gegen diese Satzung ist je nach den konkreten Rahmenbedingungen und der Schwere des Einzelfalles sowie unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Person vorzugehen. Hierzu können u.a. folgende Maßnahmen seitens der Anlaufstelle bei Einverständnis der betroffenen Person ergriffen werden:

- persönliches Gespräch mit der betroffenen Person
  - persönliches Gespräch mit einer\* einem Vorgesetzten
  - persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person
  - Gespräch mit dem Studienbüro, um beispielsweise einem Kurswechsel nach Ende der Anmeldefrist und den Umgang mit Anwesenheitspflichten zu besprechen (bei Studierenden)
  - weitergehende universitätsinterne Beratungen oder Vermittlung von internen oder externen Beratungsangeboten
  - moderiertes Gespräch zwischen der betroffenen Person und der beschuldigten Person.
- Vorschlag an die\*den Präsident\*in, ein Hausverbot auszusprechen.
  - b) Studiendekan\*in, zum Beispiel:
    - Vorschlag an das Dekanat zur Beendigung eines Lehrauftrags
    - Vorschlag an das Präsidium, den\*die Beschuldigte\*n von der Lehre oder von einzelnen Lehrveranstaltungen auszuschließen
    - Vorschlag an das Präsidium, den\*die Beschuldigte\*n von der Nutzung universitärer Einrichtungen auszuschließen
    - Vorschlag an den\*die Präsident\*in, ein Hausverbot auszusprechen
    - Vorschlag an den Prüfungsausschuss zu einem Prüfer\*in-Wechsel
    - Einschaltung der Personalabteilung.

Auf Wunsch einer jeden beteiligten Person finden Kommunikationshilfen (wie Dolmetscher\*innen) in einem Gespräch Verwendung.

(2) Wenn die unter Absatz 1 genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend erscheinen, sind bei Einverständnis der betroffenen Person seitens der Anlaufstelle insbesondere folgende Maßnahmen zu prüfen:

- Einschalten der Personalabteilung
- Einschalten des\*der Studiendekan\*in
- Einschalten der Verwaltungs-/Abteilungsleitung
- Einreichung einer formalen Beschwerde, zum Beispiel an die Beschwerdestelle für Mitarbeiter\*innen gemäß § 13 AGG
- die Möglichkeit der ggf. auch längerfristig angelegten Konfliktmoderation oder Mediationsverfahren unter Einbeziehung qualifizierter Mediator\*innen oder Konfliktberater\*innen.

(3) Abhängig von ihren jeweiligen Befugnissen und der Schwere des Vorfalls können die Personalabteilung, die Studiendekan\*innen oder die Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung geeignete und angemessene Maßnahmen zur Aufklärung der Beschuldigung durchführen. Die Personalabteilung oder die Studiendekan\*innen können auch gemäß ihren Befugnissen geeignete und angemessene Maßnahmen gegenüber der beschuldigten Person ergreifen, sofern sich die Beschuldigung bestätigt hat.

- a) Personalabteilung, zum Beispiel:
- Durchführung eines Personalgesprächs
  - Einleitung eines Disziplinarverfahrens
  - Mündliche oder schriftliche Belehrung/Ermahnung; Schriftliche Abmahnung
  - Umsetzung/Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz
  - ordentliche oder außerordentliche Kündigung

(4) Die beschuldigte Person ist über das Ergebnis der Aufklärung ebenso wie über Maßnahmen nach Abs. 3 unverzüglich zu informieren. Eine Information an die einen Verstoß gegen diese Satzung anzeigende (betroffene) Person, kann unter Beachtung datenschutz-, arbeits- und persönlichkeitsrechtlicher Vorgaben erfolgen.

(5) Zur Sicherstellung einer schnellen Reaktion in Eilfällen hat das Präsidium sein Hausrecht zur Behebung von unmittelbaren Störungen im Einzelfall auf die Leitungen von Gliederungen der Universität übertragen. Somit können im Einzelfall Störende zeitnah rechtswirksam des Raumes, Gebäudes oder Grundstücks verwiesen werden. Die FUB veröffentlicht eine Übersicht der Leitungen, denen dieses Hausrecht jeweils übertragen ist.

## § 8

### **Berücksichtigung von unterschiedlichen geschlechtlichen Identitäten**

(1) Die FUB respektiert die geschlechtliche Selbstbestimmung ihrer Mitglieder. Sie vertritt ein vielfältiges Verständnis von Geschlecht jenseits eines binären Modells und wendet sich gegen eine Essentialisierung von Geschlecht und Geschlechterrollen. Sie berücksichtigt die Bedarfe von Menschen mit unterschiedlichen geschlechtlichen Identitäten und wirkt auf die Beseitigung von bestehenden und auf die Vorbeugung möglicher Diskriminierungen hin.

(2) Die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter wird unter anderem durch eine respektvolle mündliche und schriftliche Sprache und Ansprache verfolgt, die die Geschlechtsidentität einer Person respektiert und neben Frauen und Männern auch nichtbinäre Menschen einschließt. Alle Universitätsmitglieder sind aufgefordert, in der Kommunikation grundsätzlich alle geschlechtlichen Identitäten zu berücksichtigen, es sei denn, es sind nur bestimmte Geschlechter gemeint. Die Gewährleistung von möglichst geschlechtergerechter und -inklusi-

ver Sprache in der offiziellen Kommunikation der FUB wird durch eine Regelung des Präsidiums festgelegt.

(3) Studierende können auf Antrag ihren selbstgewählten Vornamen als Anzeigenname in allen Systemen der Universität festlegen. Trans\*, inter\* und nichtbinäre\* Studierende können darüber hinaus auf Antrag die Verwendung des selbstgewählten Namens auf allen von der FUB erstellten Dokumenten festlegen. Dies umfasst auch Veränderungen des Nachnamens, die in direktem Zusammenhang mit der Geschlechtsidentität stehen. Eine zweifelsfreie Zuordnung von Studien- und Prüfungsleistungen zu einer Person ist dabei durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen (beispielsweise Dokumentation der Matrikelnummer). Ausgenommen sind Dokumente, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben zwingend auf den amtlichen Namen ausgestellt werden müssen.

(4) Trans\*, inter\* und nichtbinäre\* Beschäftigte der FUB können auf Antrag ihren selbstgewählten Namen als Anzeigenname in allen Systemen der Universität sowie die Verwendung des selbstgewählten Namens auf allen von der FUB erstellten Dokumenten festlegen. Dies umfasst auch Veränderungen des Nachnamens, die in direktem Zusammenhang mit der Geschlechtsidentität stehen. Ausgenommen sind Dokumente, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben zwingend auf den amtlichen Namen ausgestellt werden müssen

(5) Trans\*, inter\* und nichtbinäre\* Personen können ihren selbstgewählten Namen bei der Immatrikulation verwenden, sofern eine Einverständniserklärung abgegeben wird.

(6) Studierende können mit einem Antrag ihre Angaben zur Geschlechtszugehörigkeit in allen Systemen und Dokumenten der FUB festlegen. Bei Beschäftigten kann auf Grund von externen Berichtspflichten der Geschlechtseintrag im Datensystem nur geändert werden, wenn eine amtliche Änderung erfolgt ist. Es wird jedoch auf Wunsch ein Vermerk zur Geschlechtsidentität in der Personalakte dokumentiert und diese in der Kommunikation berücksichtigt bzw. eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet.

(7) Hochschulgrade werden in weiblicher, männlicher oder geschlechtsneutraler Form verliehen. Trans\*, inter\* und nichtbinäre\* Personen können bei der Ausstellung von Abschlussdokumenten entweder den amtlichen oder den selbstgewählten Namen verwenden. Die Ausstellung auf selbstgewählte Namen erfolgt auf Antrag. Eine zweifelsfreie Zuordnung zu einer Person ist dabei sicherzustellen. Absolvent\*innen der FUB, die ihren Namen nach Personenstandsrecht seit Ausstellung ihres Abschlusszeugnisses amtlich geändert haben, können neue Abschlusszeugnisse ausgestellt werden. Nur die Angaben zu Name und Geschlecht werden angepasst, und das Zeugnis wird ohne den Vermerk „Zweitschrift“ neu ausgestellt.

(8) Niedrigschwellige Informationen über die Verfahren zur Änderung des Namens- und Geschlechtsein-

trags sowie über geschlechtergerechte und -inklusive Sprache werden auf der Webseite der FUB veröffentlicht.

### § 9

#### **Berücksichtigung von Behinderung, chronischer Erkrankung und gesundheitlicher Beeinträchtigung**

(1) Die FUB bekennt sich zu Ihrer gesetzlichen Verpflichtung, Diskriminierungen wegen einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung zu verhindern und bestehende Diskriminierungen zu beseitigen. Sie fördert das Studium sowie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, chronischer Erkrankung und gesundheitlicher Beeinträchtigung. Sie berücksichtigt die besonderen Bedarfe ihrer Mitglieder sowie Studienbewerber\*innen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen und trifft in allen Bereichen die erforderlichen Maßnahmen zu ihrer Inklusion. Für die Durchführung des Studiums und der Prüfungen sind geeignete Maßnahmen zu treffen, die unter Wahrung der Gleichwertigkeit einen Nachteilsausgleich gewährleisten. Die FUB arbeitet darauf hin, dass die Angebote der FUB barrierefrei auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Über den Fortschritt bei der Herstellung von Barrierefreiheit berichtet das Präsidium regelmäßig, mindestens jedoch alle drei Jahre.

(2) Für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen wird vom Akademischen Senat ein\*e Beauftragte\*r sowie eine Stellvertretung gewählt. Die\*der Beauftragte wirkt gemäß § 28a BerlHG auf die Realisierung chancengerechter Zugangs- und Studien- und Prüfungsbedingungen von Studienbewerber\*innen sowie Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen und auf den Abbau von Barrieren in der Hochschule hin. Der\*die Beauftragte wird durch die zentrale Beratungsstelle für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen unterstützt.

(3) Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die kollektiven und individuellen Interessen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Beschäftigten an der FUB gemäß Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Sie fördert die Eingliederung und Inklusion von Beschäftigten mit Schwerbehinderung, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie berät die Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule und ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die Beschäftigten mit Schwerbehinderung als Gruppe betreffen, inklusive Bewerbungsverfahren, frühzeitig umfassend zu unterrichten und zu beteiligen.

### § 10

#### **Datenschutz / Vertraulichkeit und Dokumentation**

(1) Werden personenbezogene Daten aufgrund von Maßnahmen und Verfahren nach dieser Satzung verarbeitet, sind die Vorgaben der geltenden Datenschutzgesetze einzuhalten.



(2) Gemäß den Grundsätzen der Datensparsamkeit und Erforderlichkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten ist der Kreis der über einen Vorgang informierten Personen auf ein Minimum zu begrenzen. Alle personenbezogenen Daten dürfen nur zweckgebunden, d.h. im Rahmen der Beratung und ggf. der Bearbeitung einer Beschwerde verwendet werden. Vorbehaltlich anderslautender Regelungen sind alle an einem Verfahren beteiligten Personen verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten auch nach der Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen, soweit die Übermittlung nicht durch diese Satzung oder eine andere Rechtsvorschrift geregelt wird oder die Betroffenen hierzu ihr ausdrückliches Einverständnis gegeben haben.

(3) Sobald der Zweck der Datenverarbeitung entfällt, sind die zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten den Betroffenen zurückzugeben und/oder datenschutzkonform zu vernichten. Unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen kann ausnahmsweise die Löschung personenbezogener Daten durch eine Anonymisierung der personenbezogenen Daten ersetzt werden.

(4) Alle Anlaufstellen im Sinne von § 6 Abs. 1 sowie die Personalabteilung und die Studiendekan\*innen erheben zwecks Monitoring Fallzahlen über Verstöße

gegen diese Satzung sowie Daten zu den Diskriminierungskategorien und -formen nach einheitlichen Maßstäben unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen in anonymisierter Form. Vorlagen werden von der Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung zur Verfügung gestellt und jährlich abgefragt.

(5) Zur Durchführung von Verfahren im Rahmen der Antidiskriminierungssatzung dürfen nur die für die Durchführung des Verfahrens erforderlichen personenbezogenen Daten verarbeitet werden. Dabei handelt es sich in der Regel um Identitäts- und Kontaktdaten. Diese sind nach Abschluss des Verfahrens zu löschen oder zu anonymisieren, sofern dem keine gesetzlichen Aufbewahrungsfristen entgegenstehen.

### § 11

#### Schlussbestimmungen

(1) Diese Satzung tritt am Tage ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Freien Universität Berlin („FU-Mitteilungen“)* in Kraft. Sie wird auf Deutsch und Englisch öffentlich und barrierefrei zugänglich gemacht sowie allen neu eingestellten Beschäftigten und neu berufenen Beamten\*innen der FUB ausgehändigt. Rechtsverbindlich ist die deutsche Fassung.

(2) Die Antidiskriminierungssatzung ist auf unbestimmte Zeit gültig.

### Satzung zur Sicherung und Förderung der Chancengleichheit aller Geschlechter an der Freien Universität Berlin (Chancengleichheitssatzung)

Der Akademische Senat der Freien Universität Berlin hat aufgrund von § 9 Abs. 1 Satz 1 Nummer 4 Teilgrundordnung (TGO - Erprobungsmodell) der Freien Universität Berlin vom 27. Oktober 1998 (FU-Mitteilungen Nr. 24/1998) i. V. m. § 5c des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerIHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011 (GVBl. 2011, S. 378) zuletzt geändert am 11. Juli 2023 (GVBl. S. 260) am 18.10.2023 die folgende Satzung erlassen:<sup>3</sup>

#### Inhalt

- Abschnitt 1: Abbau an das Geschlecht anknüpfender struktureller Benachteiligungen
- Abschnitt 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium
- Abschnitt 3: Chancengerechte Personalentwicklung
- Abschnitt 4: Chancengerechte Hochschulsteuerung, Nachwuchs- und Forschungsförderung
- Abschnitt 5: Geschlechterforschung
- Abschnitt 6: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Abschnitt 7: Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
- Abschnitt 8: Kommunikation
- Abschnitt 9: Frauenförderpläne und Berichtspflicht
- Abschnitt 10: Bekanntmachung, In-Kraft-Treten

#### Präambel

Zum Selbstverständnis der Freien Universität Berlin gehört die Chancengleichheit aller Geschlechter. In der Anerkennung der Diversität Ihrer Mitglieder und in Erfüllung des gesetzlichen Auftrages soll die folgende Satzung einen Beitrag zur Sicherung und Förderung der Chancengleichheit leisten.

Damit unterstreicht die Freie Universität Berlin auch weiterhin die grundsätzliche Notwendigkeit, die besondere Situation von Frauen zu berücksichtigen und zu fördern, strukturelle Benachteiligungen weiter abzubauen und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sicherzustellen.

Zur nachhaltigen Förderung dieser Ziele ergehen die nachstehenden Bestimmungen und Maßnahmen.

### Abschnitt 1: Abbau an das Geschlecht anknüpfender struktureller Benachteiligungen

#### §1 Berufungsverfahren

(1) Die Freie Universität Berlin schafft die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, um im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben eine diskriminierungsfreie und genderechte Durchführung von Berufungsverfahren zu gewährleisten.

(2) Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des jeweiligen Fachbereichs sowie gegebenenfalls des jeweiligen Zentralinstituts ist an Berufungsverfahren von Beginn an umfassend gemäß den ihr zustehenden Rechten zu beteiligen. Gleiches gilt für die Beteiligung des oder der Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung (§ 59a BerIHG).

(3) Stellen für Hochschullehrer\*innen werden grundsätzlich öffentlich und in der Regel international ausgeschrieben. Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung einer Professur können unter den Voraussetzungen des § 94 Absätze 2 und 3 BerIHG zugelassen werden.

(4) Der Ausschreibungstext beinhaltet die durch das Landesgleichstellungsgesetz und das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch vorgesehenen Hinweise.

(5) Wo Wissenschaftlerinnen unterrepräsentiert sind, sollen geeignete Kandidatinnen für die zur Besetzung anstehende Professur oder Juniorprofessur im Vorfeld identifiziert und angesprochen werden. Die Erhöhung des Anteils der Professorinnen und der Juniorprofessorinnen soll vorrangig sein, bis das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist. Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt zur Berufung vorzuschlagen, bis der Anteil der Frauen im jeweiligen Bereich mindestens 50 Prozent beträgt.

(6) Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder einer Berufungskommission sollen Frauen und die Hälfte davon sollen Hochschullehrerinnen sein. Ist dies nicht möglich, sind die Gründe hierfür aktenkundig zu machen und die Zustimmung der jeweils zuständigen dezentralen Frauenbeauftragten für eine Abweichung von der Regel einzuholen. Ergeben sich aus der Erfüllung der Verpflichtung des Satzes 1 für einzelne Personen besondere Belastungen, sollen diese angemessen kompensiert werden.

(7) In der ersten Sitzung der Berufungskommission informiert ein professorales Mitglied des jeweils zuständigen Dekanats die Berufungskommission über die im Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin und im Frauenförderplan des jeweiligen Fachbereichs ge-

<sup>3</sup> Diese Satzung ist vom Präsidium der Freien Universität Berlin am 1. Februar 2024 bestätigt worden.

nannten Zielquoten bzw. Ziele zur Erhöhung des Anteils an Hochschullehrerinnen.

(8) In Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen entweder alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu den Hearings eingeladen werden, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

(9) In der Regel werden mindestens zwei vergleichende externe Gutachten eingeholt. Dazu benennt die Berufungskommission externe Wissenschaftler\*innen, die fachlich einschlägig ausgewiesen und in Fachkreisen anerkannt sind. Bei der Benennung der Gutachter\*innen soll auf Geschlechterparität geachtet werden.

(10) Sofern der Berufungsvorschlag nur männliche Kandidaten umfasst, ist er mit folgenden Maßgaben ausführlich zu begründen. Es ist anzuführen:

- a) inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde,
- b) inwieweit die Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde,
- c) welche Maßnahmen ergriffen wurden, um Frauen für diese Stelle zu qualifizieren,
- d) welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für Stellen dieser Art zu qualifizieren.

## **§ 2**

### **Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen**

(1) Bei Leistungsbeurteilungen von Wissenschaftler\*innen wird ein mehrdimensionaler Ansatz verfolgt. Neben der wissenschaftlichen Leistung können weitere Aspekte (z. B. Engagement in der Lehre, der akademischen Selbstverwaltung, der Öffentlichkeitsarbeit, dem Wissens- und Technologietransfer) Berücksichtigung finden.

(2) Die Bewertung der Leistung erfolgt in erster Linie qualitativ und orientiert an disziplinspezifischen Kriterien sowie - soweit freiwillig angegeben - unter Berücksichtigung von individuellen Besonderheiten in Lebensläufen (familien- oder gesundheitsbedingte Ausfallzeiten oder dadurch verlängerte Ausbildungs- oder Qualifikationszeiten sowie alternative Karrierewege und vergleichbare persönliche Umstände). Quantitative Faktoren können differenziert in die Gesamtbewertung miteinfließen.

(3) Die Regelungen der Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (GWP-Satzung) bleiben unberührt.

## **§ 3**

### **Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren**

(1) Stellen werden grundsätzlich für alle Geschlechter, in der Regel mit dem Zusatz „(w/m/d)“, ausgeschrieben.

(2) Bei Stellenausschreibungen wird folgender Hinweis in geeigneter Weise aufgenommen: „Die Freie Universität Berlin fordert Frauen sowie Personen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich zur Bewerbung auf“, sofern diese Gruppen als unterrepräsentiert anzusehen sind.

## **§ 4 Ausbildung**

(1) Die Vielfalt der Geschlechter wird bei der Vergabe der Ausbildungsplätze ebenso wie gleichstellungsbezogene Aspekte berücksichtigt.

(2) Bei der Übernahme der an der Freien Universität Berlin ausgebildeten Nachwuchskräfte wird, bei gleicher Eignung und vorbehaltlich weiterer rechtlicher Vorgaben auf Chancengleichheit geachtet.

(3) Die ausbildenden Stellen an der Freien Universität Berlin fördern die ausbildungsbezogene Weiterbildung aller Geschlechter.

## **Abschnitt 2:**

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium**

## **§ 5**

### **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. Im Rahmen der bestehenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen sowie der aktuellen Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit sollen hierfür die bestehenden Möglichkeiten genutzt werden.

(2) Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.

(3) Die Bereichsleitungen betrachten die möglichen Gefährdungen für schwangere und stillende Beschäftigte sowie Studierende in ihren Arbeitsbereichen und bestimmen die notwendigen Maßnahmen zu deren Schutz.

## **§ 6**

### **Studium und Elternschaft bzw. Pflege**

(1) Die Freie Universität Berlin wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.

(2) Die Freie Universität Berlin ermöglicht den Studierenden bei Schwangerschaft sowie zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen den Teilzeitstudierendenstatus.

(3) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist nach Möglichkeit zeitlich so zu terminieren, 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 Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

### **§7 Kinderbetreuung**

Die Freie Universität Berlin unterstützt sowohl Studierende als auch Beschäftigte bei der berlinweiten Kita- und Schulplatzsuche.

### **§ 8 Sitzungszeiten**

In den Geschäftsordnungen der Gremien und ihrer Kommissionen soll geregelt werden, dass Sitzungen grundsätzlich nicht länger als bis 16:00 Uhr dauern und längere Tagungszeiten mindestens eine Woche im Voraus anzukündigen sind. Sofern Sitzungen voraussichtlich länger als 16:00 Uhr dauern, soll die Durchführung als hybrides Format ermöglicht werden.

### **§ 9 Informations- und Kontaktangebote**

(1) Die Freie Universität Berlin informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung, z. B. zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, sowie über die diesbezüglichen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

(2) Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können während der Beurlaubungszeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und werden regelmäßig über diese Angebote unterrichtet.

(3) Von den Fachbereichen wird erwartet, dass sie Wissenschaftler\*innen, 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.

### **Abschnitt 3: Chancengerechte Personalentwicklung**

#### **§ 10 Weiterbildung, Qualifizierung und Personalentwicklung**

(1) Die Freie Universität nimmt Beschäftigte aller Geschlechter als Zielgruppe für Weiterbildungen wahr. Darüber hinaus werden im Weiterbildungsangebot spe-

ziell strukturell benachteiligte Gruppen angesprochen. Die Freie Universität ist bestrebt, Beschäftigten mit Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben geeignete Unterstützungsangebote anzubieten.

(2) Die Rahmenbedingungen für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen werden transparent kommuniziert.

(3) Vorgesetzte sollen allen Beschäftigten die Teilnahme an Weiterbildungen ermöglichen.

(4) Bei der Auswahl der Referent\*innen für betriebliche Fort- und Weiterbildung wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.

(5) Es werden berufsqualifizierende und höhergruppierungsrelevante Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Es wird dabei darauf geachtet, dass die Teilnehmerinnenquote ähnlich der in der entsprechenden Berufsgruppe ist.

(6) Bei der inhaltlichen Gestaltung der Weiterbildung sind Gender- und Diversity-Aspekte zu berücksichtigen. Dies gilt vor allem für Veranstaltungen, die sich an Vorgesetzte richten.

(7) In Bereichen, die von Restrukturierung besonders betroffen sind, sind rechtzeitig geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten.

(8) Die Freie Universität informiert auf den Seiten der Personalentwicklung und der Weiterbildung zu den Möglichkeiten nach Berliner Bildungszeitgesetz.

### **§ 11 Aufstiegchancen**

(1) Interne qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen werden in die entsprechenden Stellenausschreibungen als Merkmal aufgenommen.

(2) Die an der Freien Universität bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, dass ein beruflicher Aufstieg u. a. durch Weiterbildung, Qualifizierung und Personalentwicklung möglich ist und gefördert wird. Soweit diesen Bestrebungen rechtliche oder tarifliche Einschränkungen entgegenstehen, wirkt die Freie Universität auf deren Änderung hin.

### **Abschnitt 4: Chancengerechte Hochschulsteuerung, Nach- wuchs- und Forschungsförderung**

#### **§ 12 Nachwuchsförderung**

(1) Die Freie Universität wirkt darauf hin, dass Frauen bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung vor allem in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besonders berücksichtigt werden.

(2) Bei der Besetzung von Stellen und insbesondere bei drittmittelgeförderten Projekten, v.a. solche der Verbundforschung wie Graduiertenkollegs, Sonderforschungsbereiche und Exzellenzcluster, die eine systematische Förderung von Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen (Promotion und Postdoc) betreiben, sollen Ausschreibungen sowie Bewerbungs- und Auswahlprozesse so gestaltet werden, dass Frauen besonders angesprochen und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften besonders berücksichtigt werden. Die jeweils zuständige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte soll auch dann beteiligt werden, wenn Stipendien vergeben werden.

(3) Elternzeiten und Erziehungsverantwortung oder Pflegezeiten von Familienangehörigen sollen bei Bewerbungen angemessen berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die Anzahl von Publikationen, Konferenzbeiträgen oder für die Frequenz und Dauer von Auslandsaufenthalten.

(4) Projekte der Nachwuchsförderung, die turnusmäßig Stellen oder Stipendien ausschreiben, sollen ein Monitoring für ihre Auswahlprozesse implementieren und Diskriminierung erkennbar entgegenwirken.

### **§13**

#### **Forschungsförderung**

(1) Bei der Vergabe der zentralen Forschungsmittel der Freien Universität Berlin soll angestrebt werden, dass die Mittelvergabe an Frauen mindestens ihrem Anteil am wissenschaftlichen Personal entspricht.

(2) In den Vergaberichtlinien der Freien Universität Berlin zu Forschungsmitteln soll vorgesehen werden, dass bei gleicher Qualität von Projektanträgen solche Projektanträge bevorzugt werden, an deren Ausarbeitung Frauen stärker beteiligt und voraussichtlich nach Bewilligung beschäftigt werden.

### **§ 14**

#### **Beratungsangebot**

Die zuständigen Stellen der Freien Universität Berlin informieren Absolventinnen und akademische Mitarbeiterinnen verstärkt über die Möglichkeiten der Forschungsförderung, auch durch Drittmittel, und sonstige Förderungsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

### **§15**

#### **Geschlechtersensible Hochschulsteuerung**

(1) Gleichstellungspolitische Ziele werden in die Governance-Strukturen sowie zentralen und dezentralen Instrumente der Hochschulsteuerung an der Freien Universität integriert.

(2) Der gleichstellungsbezogene Steuerungskreislauf aus Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung

und Dekanaten, der leistungsorientierten Mittelvergabe und den Frauenförderplänen wird fortgeführt und entsprechend der Zielvorgaben des Gleichstellungskonzeptes der Freien Universität weiterentwickelt.

(3) Die gleichstellungsbezogenen Mittel aus Instrumenten der internen Hochschulsteuerung, wie die Zielvereinbarungen und leistungsorientierter Mittelvergabe, sind zweckgebunden für Gleichstellungsmaßnahmen und im Benehmen mit der zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu verausgaben.

(4) Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Organisationseinheiten und die Mittelverteilungen soll berücksichtigt werden, inwieweit der jeweilige Frauenförderplan umgesetzt und insbesondere Geschlechterparität in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie Laufbahn- und Berufsfachrichtungen erreicht worden ist.

(5) Statistische Daten werden in der Regel nach Geschlecht differenziert erhoben und in geeigneter Weise der Hochschulöffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

### **Abschnitt 5:**

#### **Geschlechterforschung**

### **§ 16**

#### **Geschlechterforschung**

(1) Übergeordnetes Ziel für dieses Handlungsfeld ist die nachhaltige Etablierung einer international vernetzten und innovativen Geschlechterforschung. Methoden und Inhalte der Geschlechterforschung stellen einen festen Bestandteil von Lehre und Forschung an der Freien Universität Berlin dar.

(2) Grundlegend für die Verankerung von Geschlechterforschung an allen Fachbereichen und Zentralinstituten sind Professuren mit einer entsprechenden Teildomination und die Einbeziehung intersektionaler Perspektiven. Geschlechterforschung wird bei der Entwicklungsplanung, insbesondere bei Entscheidungen über die Ausstattung der Organisationseinheiten und der Festlegung der Zweckbestimmung von Professuren berücksichtigt. Die Bereiche werden durch die Zuweisung von Qualifikationsstellen ausreichend unterstützt werden.

(3) Die Freie Universität Berlin fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten in der Geschlechterforschung und die Durchführung von Projekten in der Geschlechterforschung. 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 und Forschungsprogramme sollen die Förderung von Geschlechterforschung berücksichtigen.

(4) Die Freie Universität Berlin führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und Ergebnisse der Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin durch und dokumentiert sie gesondert in ihrem Forschungsbericht. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich, z. B. durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen, die Veranstaltung von Symposien.

(5) Die Universitätsbibliothek und die Fachbereichsbibliotheken stellen die für Geschlechterforschung relevante Literatur zur Verfügung und erschließen vorhandene Sammlungen.

(6) Die Studiengänge und Studienangebote der Freien Universität Berlin beziehen Fragestellungen der Geschlechterforschung in das Lehrangebot ein, Gender- und Diversity-Aspekte sind bei der Entwicklung von Studiengängen sowie im Bereich der Transferable Skills zu berücksichtigen. Die Freie Universität unterstützt ihre Lehrenden durch geeignete Angebote aktiv darin, gender- und diversitätssensibel zu lehren.

(7) Im Rahmen der Veranstaltungen der Studiengangphase der Fachbereiche und Zentralinstitute sollen ein Überblick über das vorhandene Lehrangebot zu Geschlechterforschung sowie die Methoden, Schwerpunkte und Ergebnisse der Geschlechterforschung des jeweiligen Fachs vermittelt werden.

(8) Das Lehrangebot zu Geschlechterforschung wird durch die Vergabe von Lehraufträgen und durch Gastprofessuren und Gastdozenturen vorrangig für Frauen unterstützt.

### **Abschnitt 6:**

#### **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte**

##### **§ 17**

#### **Wahl, Anzahl und Freistellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Wahlen der haupt- und nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie die jeweilige Anzahl der Stellvertreterinnen sind in der Grundordnung sowie in der Wahlordnung geregelt.

(2) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten können ihr jeweiliges Wahlgremium als Frauen- und Gleichstellungsrat zu ihrer Unterstützung heranziehen.

(3) Nach § 59 Abs. 1 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) werden für die Fachbereiche, die Zentralinstitute, die Zentraleinrichtungen bzw. die zentralen Dienstleistungsbereiche jeweils eine nebenberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Die Anzahl der Stellvertreterinnen ist in der Grundordnung geregelt. Nebenberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die

in einem hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis zur Freien Universität Berlin stehen, werden gem. § 59 Abs. 5 BerlHG auf Antrag bis zur Hälfte ihrer Dienstaufgaben freigestellt. Die Freistellung von nebenberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen für das Amt beträgt mindestens ein Viertel (0,25) Vollzeitäquivalent (VZÄ). Die Ermäßigung ihrer Lehrverpflichtung erfolgt entsprechend im Umfang ihrer Freistellung.

##### **§ 18**

#### **Plenum der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

Das Plenum aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der FU Berlin und ihrer Stellvertreterinnen dient dem gegenseitigen Austausch.

##### **§ 19**

#### **Aufgaben und Beteiligungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen in der Hochschule und auf die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Mitglieder der Hochschule hin. Sie beraten und unterstützen das Präsidium und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Chancengleichheit betreffenden Angelegenheiten.

(2) Vorbehaltlich weiterer hochschulrechtlicher Regelungen ergeben sich die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus §§ 59 Abs. 8, 9, 10, 11, 12 BerlHG.

##### **§ 20**

#### **Beanstandungs- und Widerspruchsrecht**

Das Beanstandungs- und Widerspruchsrecht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist in § 59 (insbes. Abs. 12 und 13) BerlHG geregelt.

##### **§ 21**

#### **Ausstattung**

Für die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im erforderlichen Umfang mit den notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Insbesondere steht jeder Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein Büro mit einem vollständig ausgestatteten Arbeitsplatz inkl. der Möglichkeit zur Aufbewahrung von vertraulichen Unterlagen zur Verfügung und sie hat bedarfsgerechten Zugang zu einem Besprechungsraum, in dem sie vertrauliche Gespräche führen kann.

**Abschnitt 7:****Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt****§22****Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt**

(1) Die Freie Universität trägt Sorge dafür, dass die Persönlichkeitsrechte und insbesondere persönlichen Grenzen ihrer Mitglieder und von Personen, die sich gastweise an der Freien Universität aufhalten, respektiert und gewahrt werden. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt werden nicht geduldet. Insbesondere Personen mit Fürsorgepflicht sind dafür verantwortlich, dass sexualisiert diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden.

(2) Betroffene werden ermutigt, sich Unterstützung zu suchen und gegebenenfalls rechtliche Schritte einzuleiten. Weiteres (darunter Beratungs- und Beschwerdewege, Maßnahmen und Sanktionen) ist in der Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (RL SBDG) geregelt.

**Abschnitt 8:****Kommunikation****§ 23****Verwendung von geschlechtergerechter und -inklusive Sprache in der offiziellen Kommunikation**

(1) Die FU Berlin fördert einen Sprachgebrauch, der alle Geschlechter umfasst und keine Person ausschließt. Sprachbilder, Zuschreibungen, Redewendungen und Bildsprache, die sich auf Geschlechterstereotype beziehen und diese reproduzieren, werden vermieden. Die Regelung zur Verwendung von geschlechtergerechter und -inklusive sowie diversitätssensibler Sprache in der offiziellen Kommunikation der Freien Universität Berlin wird angewendet und weiterentwickelt.

(2) Hochschulgrade werden in der von der betreffenden Person gewünschten Sprachform verliehen. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen und weiteren Dokumenten, soweit dies rechtlich zulässig ist.

**Abschnitt 9:****Frauenförderpläne und Berichtspflicht****§ 24****Frauenförderpläne**

(1) Für alle Fachbereiche, Zentralinstitute, Zentraleinrichtungen bzw. zentralen Dienstleistungsbereiche sind regelmäßig Frauenförderpläne gemäß § 4 LGG zu erstellen bzw. fortzuschreiben. Die Verantwortung dafür liegt bei der jeweiligen Leitung. Die Frauenförderpläne werden dem Akademischen Senat vorgelegt und nach ihrer Verabschiedung durch das Gremium universitätsintern veröffentlicht.

(2) Verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils gemäß LGG sind für alle Entgelt- und Besoldungsgruppen, für alle Qualifikationsstufen sowie für die Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. Die Zielvorgaben für die Einstellung von wissenschaftlichem Personal sind von den Frauenanteilen der jeweiligen Qualifikationsstufen abzuleiten und im Einzelnen in den Frauenförderplänen und im Gleichstellungskonzept festzulegen.

(3) Mit der Erstellung bzw. Fortschreibung ist die Umsetzung des vorherigen des Frauenförderplans zu bilanzieren. Sollten die Zielvorgaben nicht erreicht worden sein, sind die Gründe zu erläutern und in die zukünftige Planung einzubeziehen.

**§ 25****Berichtspflichten**

(1) Die Organe und Einrichtungen der Freien Universität Berlin haben gegenüber den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine jährliche Berichtspflicht zur Umsetzung der Chancengleichheitssatzung, der Frauenförderpläne und Gleichstellungskonzepte nach § 59 Abs. 9 BerlHG. Die erforderlichen Angaben des jährlichen Berichts sind unter Einbeziehung der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu definieren. Diese Berichte sind den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in geeigneter Weise zugänglich zu machen.

(2) Die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erstellt mindestens alle zwei Jahre einen Bericht. Der Akademische Senat und das Kuratorium nehmen zu diesem Bericht Stellung.

(3) Bei der turnusmäßigen Ausschreibung von Stellen oder Stipendien soll eine Diskriminierung entgegenwirkendes Monitoring implementiert werden; hierüber ist ein geeigneter Art und Weise zu berichten.

**Abschnitt 10:****Bekanntmachung, In-Kraft-Treten****§ 26****Bekanntmachung, In-Kraft-Treten**

Diese Satzung tritt am Tag nach der Bekanntmachung im Amtsblatt der Freien Universität Berlin (FU-Mitteilungen) in Kraft.

