

## AMTLICHES MITTEILUNGSBLATT

---

Herausgeber: Der Rektor  
Hochschule für Musik  
„Hanns Eisler“ Berlin

Nr. 26/1997  
Berlin, den  
24.02.1997

Redaktion: Kanzler / I C

---

## INHALT

### Rechtsvorschrift

Frauenförderrichtlinien der Hochschule für Musik „Hanns Eisler“ Berlin \*)

---

\*) Beschlossen in der Sitzung des Akademischen Senats der HfM vom 30.10.1996;  
bestätigt durch Sen WissForschKult - Wiss II A - vom 12.02.1997;  
befristet bis 31.03.1999.

# *Frauenförderrichtlinien der Hochschule für Musik "Hanns Eisler" Berlin*

Der Akademische Senat der Hochschule für Musik "Hanns Eisler" Berlin hat am 30. Oktober 1996 gemäß § 61 Abs. 1 Nr. 7 in Verbindung mit § 5 a des Berliner Hochschulgesetzes die folgenden Frauenförderrichtlinien erlassen:

## Inhalt:

### **Präambel**

- Abschnitt 1: Abbau von Benachteiligungen für Bewerberinnen und weibliches Personal
- Abschnitt 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium
- Abschnitt 3: Weiterbildung
- Abschnitt 4: Studium
- Abschnitt 5: Mittelvergabe
- Abschnitt 6: Frauenstudien und Frauenforschung
- Abschnitt 7: Frauenbeauftragte/Frauenvertreterin/Frauenbeirat
- Abschnitt 8: Sexuelle Belästigung
- Abschnitt 9: Amtssprache
- Abschnitt 10: Frauenförderpläne und Berichtspflicht

Schlußbestimmung

### **Präambel**

Die Frauenförderrichtlinien der Hochschule für Musik "Hanns Eisler" setzen den Rahmen für die Entscheidungen der Hochschulleitung und der sonst zuständigen Organe der Hochschule, alle rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um die tatsächliche Gleichstellung der weiblichen Mitglieder der Hochschule, den Abbau von Benachteiligungen und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten zu erreichen. Der Akademische Senat der Hochschule für Musik "Hanns Eisler" hat diese Regelungen zur Förderung der Frauen unter Beachtung des Berliner Hochschulgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 31. Dezember 1990, GVBl. 1991 S. 8 geändert durch Gesetz vom 13. April 1993, GVBl. S. 184 erlassen. Damit wird die gesetzliche Verpflichtung, Benachteiligungen von Frauen abzubauen und Frauen aktiv zu fördern, unter den Bedingungen einer Musikhochschule konkretisiert. Die Einzelheiten regeln die jeweiligen Frauenförderpläne unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Mitgliedergruppen.

Bei den *kursiv* gesetzten Textstellen handelt es sich um die wörtliche Wiedergabe der gesetzlichen Vorschriften.

### Grundsatz

- (1) *Frauen und Männer sind gleichzustellen. Abreden, die das Recht der Frauen auf Gleichstellung einschränken (Diskriminierungen), sind unzulässig.*
- (2) *Unzulässig sind auch mittelbare Diskriminierungen. Eine Regelung oder Maßnahme ist mittelbar diskriminierend, wenn sie bei geschlechtsneutraler Formulierung sich tatsächlich auf Frauen häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt als auf Männer, dies nicht anders als mit ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechtsrolle begründet werden kann und nicht objektiv gerechtfertigt ist.*

### Gleichstellungsverpflichtung

- (1) *Die Einrichtungen nach § 1 sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen und bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.*
- (2) *Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung in einer Einrichtung nach § 1 mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. (§§ 2, 3 LGG)*

### Einstellungen und Beförderungen

- (1) *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 einzustellen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der jeweiligen Einrichtung nach § 1 mindestens 50 vom Hundert beträgt.*
- (2) *Frauen, deren Qualifikation der der männlichen Mitbewerber gleichwertig ist, sind gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt zu befördern, bis in den höheren Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der Einrichtung nach § 1 der Anteil der Frauen mindestens 50 vom Hundert beträgt. (§ 8 LGG)*

Die Hochschule für Musik "Hanns Eisler" verpflichtet sich, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen an der Hochschule hinzuwirken sowie diese gesetzlichen Vorschriften zu erfüllen.

## **Abschnitt 1:**

### **Abbau von Benachteiligungen für Bewerberinnen und weibliches Personal**

#### **§ 1 Gremien**

*Gremien, insbesondere solche, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, sollen geschlechtssparitatisch besetzt werden.*

*Werden bei Einrichtungen nach § 1 Gremien gebildet, benennen die entsendenden Einrichtungen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer. Dürfen sie nur eine Person benennen, ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode ein Angehöriger des jeweils anderen Geschlechts zu benennen. (§ 15 LGG)*

Frauen sollen in den verschiedenen Statusgruppen aller Gremien und Kommissionen die Hälfte der Mitglieder stellen. Die HfM trifft gezielte Maßnahmen, um Frauen als Kandidatinnen für Wahlfunktionen zu gewinnen.

#### **§ 2 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren**

- (1) 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.*
- (2) Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden. (§ 5 LGG)*
- (3) Bei Stellenausschreibungen wird dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, folgender Hinweis aufgenommen:  
Die Hochschule für Musik "Hanns Eisler" Berlin ist bemüht, den Anteil der Frauen zu erhöhen und fordert daher Frauen ausdrücklich auf, sich zu bewerben.
- (4) Nach der Ausschreibung unternimmt die Abteilung, in der die Stelle zu besetzen ist, Aktivitäten, um geeignete Bewerberinnen auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen.
- (5) Den Personalauswahlkommissionen der HfM bzw. den Berufungskommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens sollen jedoch zwei Frauen vertreten sein. Bei Stellen des künstlerischen und wissenschaftlichen Personals soll den Kommissionen mindestens eine Professorin angehören. Berufungskommissionen können auch geeignete Künstlerinnen bzw. Wissenschaftlerinnen aus anderen Fachabteilungen, gegebenenfalls auch Künstlerinnen bzw. Wissenschaftlerinnen, die nicht Mitglieder der HfM Berlin sind, angehören.
- (6) Bei Berufungsverfahren sollen Frauen als Gutachterinnen gewonnen werden.
- (7) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Männer wie Frauen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen. (§ 6 LGG)*

- (8) Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist dies zu begründen. Es ist anzuführen
- inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde,
  - inwieweit die Stellungnahme der Frauenbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde und
  - welche Maßnahmen ergriffen wurden, um Frauen für derartige Stellen zu qualifizieren.

### § 3

#### Stellenbesetzungen und Berufungen

- (1) In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen mit gleichwertiger Qualifikation bei Einstellungen und Berufungsvorschlägen unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt, bis in den Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der Anteil von Frauen 50 v. H. beträgt.
- (2) Ist die Qualifikation von Bewerberinnen für eine Professur der Qualifikation von Bewerbern gleichwertig, sind erstere solange auf Berufungslisten bevorzugt zu plazieren, bis der Anteil von Frauen 50 v. H. beträgt.
- (3) Auf Wunsch der Frauenbeauftragten sind die Gründe darzulegen, weshalb auf einer Berufungsliste keine Bewerberin berücksichtigt wurde.
- (4) Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, bei umstrittenen Bewerberinnen Gutachten einzuholen. In diesem Falle darf die erneute Entscheidung der Berufungskommission und des Akademischen Senats erst nach Vorlage des Gutachtens erfolgen.
- (5) Können höherdotierte Stellen nicht mit Frauen besetzt werden, so sind gezielte Maßnahmen zur Förderung von Mitarbeiterinnen in darunterliegenden Gehaltsgruppen zu treffen. Für eine Besetzung von Professuren sollen Berufungslisten so aufgestellt werden, daß Bewerberinnen, deren Eignung, Befähigung und fachliche Kompetenz, Motivation und Fähigkeit zur Lehre der ausgeschriebenen Stelle entspricht, für einen Listenplatz bevorzugt berücksichtigt werden.
- (6) Bei der Auswahl von studentischen Beschäftigten sollen Frauen angemessen Berücksichtigung finden.
- (7) *Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn zu messen. Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation im Sinne der Absätze 1 und 2.*

*Bei der Auswahlentscheidung ist unbeschadet sozialer Kriterien dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. Folgende und ähnliche Kriterien dürfen daher nicht herangezogen werden:*

- 1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluß einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,*
- 2. Lebensalter oder Familienstand,*

3. *eigene Einkünfte des Partners einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin eines Bewerbers, sofern sie nicht auf Arbeitslosigkeit beruht,*
4. *zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen. (§ 8 Abs. 3, 4 LGG)*

- (8) Von der Abteilung wird erwartet, daß sie sich besonders bemüht, künstlerische und wissenschaftliche Qualifikationsstellen mit qualifizierten Frauen zu besetzen.
- (9) Gastprofessuren, Gastdozenturen, Honorarprofessuren und Lehraufträge sollten in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig mit Frauen besetzt werden.

#### **§ 4 Ausbildung**

Die zuständigen Stellen der Hochschule für Musik "Hanns Eisler" entwickeln in Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen und der Frauenbeauftragten geeignete Modelle zur berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung von Frauen.

#### **§ 5 Beförderungen und Höhergruppierungen**

Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation besitzen wie männliche Mitbewerber, sollen diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt befördert und höhergruppiert werden, bis in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen einer Laufbahn oder Berufsfachrichtung einer Einrichtung der Anteil der Frauen mindestens 50 vom Hundert beträgt.

### **Abschnitt 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium**

#### **§ 6 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**

*Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der Dienstkräfte flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt werden. Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Dienstkräften familienfreundliche Arbeitszeiten zu ermöglichen. (§ 10 LGG)*

- (1) Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet werden, daß Elternschaft, Erziehung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Von den Verwaltungen der Abteilungen und Institute, der Hochschulbibliothek und der Zentralen Hochschulverwaltung werden in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten sowie Personalvertretung für alle Tätigkeitsbereiche Modelle für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation entwickelt. Diese Modelle müssen dem Einzelfall angepaßt werden. Außerdem sollen auf Antrag Beschäftigte einer von der Regelarbeitszeit abweichenden Gestaltung der Arbeitszeit nachgehen können.

- (2) Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern soll ein gemeinsamer dreiwöchiger Jahresurlaub ermöglicht werden.
- (3) Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.
- (4) Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der zeitlichen Grenzen des § 8 Abs. 1 SGB IV werden nicht begründet.

## **§ 7 Beurlaubung**

- (1) Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen, während der Mutterschutzfristen und des Erziehungsurlaubes sollen unverzüglich Vertretungsmittel zur Verfügung gestellt werden.
- (2) Nach Ablauf einer solchen Beurlaubung garantiert die HfM Berlin die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird.
- (3) Befristete Beschäftigungsverhältnisse sollen auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Rahmen der gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen um die Dauer des Erziehungsurlaubes verlängert bzw. zu Teilzeitbeschäftigung mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umgewandelt werden.

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

- (1) Die Hochschule für Musik "Hanns Eisler" Berlin wirkt darauf hin, daß sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluß auswirken. Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten werden die Abteilungsleitungen angehalten, individuelle Studien- und Prüfungsabläufe zu ermöglichen.
- (2) Die HfM 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 sind. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Zeiten angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen.
- (4) Die HfM Berlin wirkt darauf hin, daß Stipendien bzw. BAföG auf Antrag der Stipendiatinnen und Stipendiaten bzw. BAföG-Empfängerinnen und BAföG-Empfänger durch Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen oder in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden können.

## **§ 9 Kinderbetreuung**

Die Hochschule für Musik bemüht sich um ein ausreichendes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten ggf. in Kooperation mit bezirklichen Kindertagesstätten und Kinderkrippen sowie um Bereitstellung von Still-Wickel-Frauenruheräumen.

## **§ 10 Sitzungszeiten**

Die Gremien der Akademischen Selbstverwaltung tagen in der Regel nicht länger als bis 17.00 Uhr.

## **§ 11 Informations- und Kontaktangebote**

- (1) Die Hochschule für Musik 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 verbessern. Sie können während der Beurlaubungszeit an Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule teilnehmen und werden regelmäßig über diese Angebote unterrichtet.
- (3) Von den Abteilungen wird erwartet, daß sie Hochschulangehörigen, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre Tätigkeit unterbrechen, durch Kontaktangebote ermöglichen, während dieser Zeit den Anschluß an der Lehre und der Forschung zu erhalten.

### **Abschnitt 3: Weiterbildung**

## **§ 12 Gestaltung der Weiterbildungsangebote**

*Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen machen Frauen auf Maßnahmen, die für die das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam und ermöglichen entsprechend dem Frauenförderplan ihre Teilnahme.*

*Auf die Auswahl von Dienstkräften zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger und Leitungspositionen qualifizieren, ist § 8 Abs. 1 entsprechend anzuwenden.*

*Die Fortbildungsgrundsätze der Verwaltungsakademie werden regelmäßig daraufhin überprüft, wie frauenspezifische Inhalte besser berücksichtigt und die Förderung von Frauen verbessert werden können.*

*Die Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung sind Teil des Fortbildungsprogramms und gehen auch in passende Fortbildungsveranstaltungen ein. Sie sind insbesondere Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen für Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben. Für diese Themenkreise werden bevorzugt Referentinnen eingesetzt.*

*Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden nach Möglichkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit der Dienststellen statt. Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, daß auch Dienstkräfte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte teilnehmen können.*

*Entstehend durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter neun Jahren und pflegebedürftigen Angehörigen, so sind diese Aufwendungen zu erstatten. Falls erforderlich, sollen sich die Fort- und Weiterbildungseinrichtungen um eine Kinderbetreuungsmöglichkeit in den städtischen Kindertagesstätten oder um andere Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Dauer der Maßnahme bemühen. (§ 9 LGG)*

- (1) Frauen werden im Weiterbildungsangebot der HfM Berlin ausdrücklich als Zielgruppe angesprochen.
- (2) Beschäftigte und Beurlaubte sind über die gesetzlichen und betrieblichen Grundlagen zur Teilnahme zu informieren.
- (3) Um Teilzeitbeschäftigten mit Kindern die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, bemüht sich die HfM Berlin, Kinderbetreuungsmöglichkeiten anzubieten.
- (4) Die Vorgesetzten sollen Frauen für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen motivieren. Die HfM fördert die Qualifizierung ihrer künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (in Konzerttätigkeit, Seminarleitung, Vortrags- und Jurorentätigkeit u. a.).
- (5) Frauen sind in zunehmendem Maße als Dozentinnen und Referentinnen bei Vorträgen, Kursen und Seminaren in der HfM und außerhalb der Hochschule einzusetzen.
- (6) Bei der inhaltlichen Gestaltung der Weiterbildung ist die Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen als Thema zu berücksichtigen. Dies gilt vor allem für Veranstaltungen, die sich an Vorgesetzte und an Beschäftigte im Organisations- und Personalbereich richten.
- (7) Es sollen regelmäßig Weiterbildungen, die speziell für Frauen konzipiert sind, angeboten werden - ggf. in Verbindung mit Angeboten der HUB - insbesondere im Bereich der neuen Informations- und Kommunikationstechniken.
- (8) Die Hochschulleitung bzw. Abteilungsräte informieren regelmäßig über berufsqualifizierende und höhergruppierungsrelevante Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen, die Tätigkeiten ausüben, in denen kaum Berufsaufstiegschancen bestehen oder in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind.
- (9) In Bereichen, in denen Aufgaben wegfallen, sind rechtzeitig Weiterbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen vorzubereiten, um den Beschäftigten Gelegenheit zu geben, sich für neue Arbeitsplätze zu qualifizieren.

### **§ 13 Freistellung**

- (1) Sollte eine interne Höherqualifizierung im öffentlichen Dienst des Landes Berlin nicht möglich sein, soll sonstigen Mitarbeiterinnen auf Antrag Urlaub ohne Bezüge zum externen Erwerb der angestrebten Qualifikation gewährt werden. Die HfM Berlin garantiert ein Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.
- (2) Ist die Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung, die im überwiegend dienstlichem Interesse durchgeführt wird, während der Arbeitszeit nicht möglich (z.B. bei Teilzeitbeschäftigten), wird im Rahmen der gesetzlichen bzw. arbeitsvertraglichen Möglichkeiten zum Ausgleich Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang gewährt.
- (3) Die HfM Berlin soll die Vertretung von Mitarbeiterinnen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, gewährleisten. Die vertretende Mitarbeiterin darf keiner Doppelbelastung ausgesetzt werden. Dieses gilt ebenso für eine Vertretung im Krankheitsfalle.

### **§ 14 Aufstiegschancen**

- (1) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, sollen bevorzugt bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes berücksichtigt werden.
- (2) Die an der HfM bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, daß ein beruflicher Aufstieg u.a. durch Weiterbildung möglich ist und gefördert wird. Soweit diesen Bestrebungen rechtliche oder tarifliche Einschränkungen entgegenstehen, wirkt die HfM auf deren Änderung hin.

#### **Abschnitt 4: Studium**

### **§ 15 Studienreform**

Maßnahmen und Modelle zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten sollen die Situation sowie die Förderung von Frauen gesondert berücksichtigen.

### **§ 16 Studienbegleitende Maßnahmen**

- (1) Für Studentinnen sollen abteilungsübergreifend und abteilungsspezifisch Veranstaltungen zur überfachlichen Qualifizierung angeboten werden, insbesondere Bewerbungstraining, Rhetorik, wissenschaftliches Arbeiten, Präsentationstechniken, Zeitmanagement, Umgang mit Leitungsfunktionen, Probespieltraining.
- (2) Die HfM bietet eine Studienberatung an, die auch eine Beratung über hochschulinterne künstlerische und wissenschaftliche Weiterbildungsmöglichkeiten für Studentinnen einschließt.

- (3) In den Bereichen, wo der Frauenanteil des künstlerischen und wissenschaftlichen Personals an der HfM unter dem Studentinnenanteil liegt, soll Studentinnen Gelegenheit gegeben werden, bei weiblichen Lehrbeauftragten Prüfungen im Rahmen der Prüfungsordnungen abzulegen bzw. zumindest eine Ko-Prüferin wählen zu können.
- (4) Die HfM soll zusätzlich Physioprofylaxe (z.B. Atem und Bewegung) und bewegungsorientierte Veranstaltungen (z.B. Selbstverteidigung) für Frauen anbieten.

## **§ 17 Studentische Hilfskräfte**

Der Anteil der Frauen unter den studentischen Hilfskräften und den Tutorinnen und Tutoren soll mindestens dem Frauenanteil bei den Studierenden der jeweiligen Abteilung entsprechen.

### **Abschnitt 5: Mittelvergabe**

## **§ 18 Stipendien**

- (1) Liegt der Frauenanteil im betreffenden Bereich unter 50 v. H. wird Ausschreibungen der Passus hinzugefügt: „Die HfM Berlin strebt eine Erhöhung des Anteils beim weiblichen Nachwuchs an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich auf, sich zu bewerben“.
- (2) Die HfM Berlin wirkt darauf hin, daß Frauen bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung entsprechend ihrem Anteil an der Studentenschaft, bei der Vergabe von künstlerischen Stipendien entsprechend dem Frauenanteil an den Absolventinnen und Absolventen berücksichtigt werden. Die Dozentinnen und Dozenten werden aufgefordert, Studentinnen über Stipendien zu informieren und sich für ihre Berücksichtigung bei der Stipendienvergabe einzusetzen.

## **§ 19 Förderungsmöglichkeiten/Projektförderung**

Bei der Vergabe der Mittel für künstlerische Vorhaben durch die HfM Berlin soll angestrebt werden,

- daß die Mittelvergabe an Frauen mindestens ihrem Anteil am künstlerischen und wissenschaftlichen Personal entspricht,
- daß bei gleicher Qualität von Projektanträgen solche Projektanträge bevorzugt werden, an deren Ausarbeitung Frauen stärker beteiligt und voraussichtlich nach Bewilligung beschäftigt werden.

## **§ 20 Beratungsangebot**

Die zuständigen Stellen der HfM Berlin informieren Absolventinnen und akademische Mitarbeiterinnen verstärkt über die Möglichkeiten der Förderung, auch durch Drittmittel und sonstige Förderungsmöglichkeiten für den künstlerischen Nachwuchs.

## **§ 21 Einladungen zu Vorträgen**

Bei Vorträgen, Vortragsreihen und Kursen (auch Interpretationskursen) soll auf den Anteil der Frauen als Leiterinnen verstärkt geachtet werden.

## **§ 22 Anreizsysteme und Sanktionen**

- (1) Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Organisationseinheiten und die Mittelverteilung soll berücksichtigt werden, inwieweit der jeweilige Frauenförderplan umgesetzt und insbesondere eine Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen Qualifikationsstufen sowie Laufbahn- und Berufsfachrichtungen erreicht worden ist.
- (2) Von den Sachmitteln für Lehre und Forschung, die den Abteilungen zugewiesen werden, werden 5 % pro Abteilung für die Frauenförderung verwendet; die Frauenbeauftragte erhält ein Mitspracherecht.

### **Abschnitt 6: Frauenstudien und Frauenforschung**

## **§ 23 Frauenstudien und Frauenforschung**

- (1) An der HfM Berlin sollen Untersuchungen und Analysen der Studien- und Lebensbedingungen von Frauen an der Hochschule durchgeführt werden. Die gegebenenfalls dafür in den Haushalt eingestellten Mittel werden von der Frauenbeauftragten bewirtschaftet; dies schließt nach Möglichkeit die Zuweisung einer studentischen Hilfskraft gemäß § 121 BerlHG ein. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen sollen bei den Frauenfördermaßnahmen Berücksichtigung finden.\*)
- (2) Diplomarbeiten und sonstige wissenschaftliche Arbeiten zu frauenspezifischen Themen sollten in zunehmendem Maße vergeben und veröffentlicht werden.
- (3) Auf Anforderung stellt die Hochschulbibliothek die für Frauenstudien und Frauenforschung relevante Literatur und AV-Medien bzw. Literatur und AV-Medien über/von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen zur Verfügung.
- (4) Die HfM unterstützt die Forschung von Hochschullehrerinnen, künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in allen Fachrichtungen und stellt im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten dafür gezielt Stundenermäßigungen, Personal- und Sachmittel zur Verfügung.
- (5) Die HfM bemüht sich mit Nachdruck um Mittel aus Sonderprogrammen zur Frauenförderung und stellt diese in vollem Umfang und über die gesamte Laufzeit gemäß der Zweckbindung zur Verfügung.

---

\*) Dies setzt die Einstellung einer hauptamtlichen Frauenbeauftragten nach § 59 BerlHG voraus.

## **Abschnitt 7: Frauenbeauftragte/Frauenvertreterin/Frauenbeirat**

### **§ 24**

#### **Wahl der Frauenbeauftragten/Aufwandsentschädigung/Freistellung**

*In jeder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, mit Ausnahme der Hochschulen im Sinne des § 1 des Berliner Hochschulgesetzes vom 12. Oktober 1990 (GVBl. S. 2165), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Januar 1993 (GVBl. S. 40), wird eine Frauenvertreterin gewählt. In den Hochschulen ist die Frauenbeauftragte nach § 59 des Berliner Hochschulgesetzes gleichzeitig die Frauenvertreterin. (§ 16 Abs. 1 LGG)*

*An jeder Hochschule wird zur Wahrnehmung der Aufgaben gemäß § 4 Abs. 7 eine hauptberufliche Frauenbeauftragte bestellt. Es können bis zu zwei Stellvertreterinnen bestellt werden. Die Frauenbeauftragten werden nach ihrer Wahl gemäß Abs. 8 vom Leiter oder Leiterin der Hochschule bestellt. Die Bestellung der hauptberuflichen Frauenbeauftragten erfolgt für vier Jahre. Die Bestellung der Stellvertreterinnen, der nebenberuflichen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen erfolgt für zwei Jahre. Hat die hauptberufliche Frauenbeauftragte ein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule, wird sie von den Aufgaben dieses Beschäftigungsverhältnisses freigestellt. Ansprüche, die sich aus der Anwendung des geltenden Tarifrechts ergeben, bleiben unberührt.*

*Die Wahl der Frauenbeauftragten wird in der Grundordnung nach dem Grundsatz der Viertelparität geregelt. (§ 59 BerlHG Abs. 1, 8)*

- (1) Das zuständige Wahlgremium der HfM wählt eine hauptberufliche Frauenbeauftragte und bis zu zwei Stellvertreterinnen und schlägt diese der Leiterin oder dem Leiter der Hochschule zur Bestellung vor.\*<sup>1</sup> Näheres (Wahl, Aufgaben, Rechte, Beirat u.a.) ist in der einstweiligen Grundordnungsregelung Frauenbeauftragte der HfM „Hanns Eisler“ geregelt.
- (2) Für die erforderliche Freistellung bzw. für die Gewährung von Aufwandsentschädigungen an studentische Frauenbeauftragte gelten die dafür einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

*Nebenberufliche Frauenbeauftragte werden auf Antrag bis zur Hälfte ihrer Dienstaufgaben freigestellt und Studentinnen erhalten eine Aufwandsentschädigung in Höhe der Vergütung für studentische Hilfskräfte gemäß § 121 nach näherer Regelung durch die Grundordnung. Für Mitarbeiterinnen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen findet § 44 Abs. 5 Anwendung. (§ 59 Abs. 7 BerlHG)*

---

\*<sup>1</sup>solange die Frage einer Stelle für die hauptberufliche Frauenbeauftragte nicht geklärt ist, gilt die „einstweilige Grundordnung über Wahl, Rechtsstellung und Aufgaben der Frauenbeauftragten an der HfM“, Amtliches Mitteilungsblatt Nr. 3/92 der HfM-entsprechend

## § 25

### Aufgaben der Frauenbeauftragten

- (1) *Die Frauenbeauftragten wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit der Frauen aller Statusgruppen in der Hochschule und auf die Vermeidung von Nachteilen für weibliche Anhörige der Hochschule und Bewerberinnen hin. Die Frauenbeauftragten beraten und unterstützen die Hochschulleitung und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei der Erstellung von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen, und nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Im Rahmen ihrer Aufgaben übernehmen sie die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit (§ 59 Abs. 3 BerlHG).*
- (2) Versammlungen der weiblichen Hochschulangehörigen finden in den jeweiligen Organisationseinheiten einmal jährlich nach Einberufung durch die jeweilige Frauenbeauftragte statt. Darüber hinaus können die Frauenbeauftragten bei begründetem Bedarf bzw. aufgrund eines Begehrens mindestens eines Fünftels der weiblichen Hochschulangehörigen weitere Versammlungen nach Abstimmung mit der Hochschulleitung durchführen. Die Teilnahme an diesen Versammlungen gilt als Arbeitszeit. Für Studentinnen darf die Teilnahme nicht zu deren Benachteiligung führen.

*Die Frauenbeauftragten sind im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an fachliche Weisungen gebunden. Die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im Haushalt der Hochschule in dem erforderlichen Umfang zu gewährleisten. (§ 59 Abs. 2 BerlHG)*

Darüber hinaus ist in begründeten Einzelfällen Frauen eine erforderliche Rechtsberatung zu ermöglichen.

- (3) Das Wahlamt darf nicht zu Nachteilen führen. Dies schließt für die studentische Frauenbeauftragte ein, daß sie im Blick auf die Regelstudienzeit wie Mandatsträgerinnen/Mandatsträger in Gremien der Studentenschaft behandelt werden.
- (4) *Die Frauenbeauftragten sind über alle Angelegenheiten, die die Frauen an der Hochschule betreffen, rechtzeitig zu informieren. In diesen Angelegenheiten machen sie Vorschläge und nehmen Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule. Sie haben das Recht auf Akteneinsicht unter Beachtung datenschutzrechtlicher Belange und auf Teilnahme an Bewerbungsverfahren. Sie haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung ihres jeweiligen Bereichs. (§ 59 Abs. 5 BerlHG)*
- (5) *Wird die Frauenvertreterin an einer Maßnahme nach §§ 4 bis 11 dieses Gesetzes nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen. (§ 17 Abs. 8 LGG)*

## § 26

### Beanstandungs- und Widerspruchsrecht

- (1) *Beanstandet die Frauenvertreterin bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen dieses Gesetz, ist der Vorgang von der Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage nach der Unterrichtung der Frauenvertreterin über die Maßnahme. (§ 18 Abs. 1 LGG)*

- (2) Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs erfolgen. Die Maßnahme ist bis zum Fristablauf auszusetzen, wenn nicht das explizite Einverständnis der Frauenbeauftragten vorliegt.
- (3) *Die Frauenvertreterin kann die erneute Entscheidung innerhalb von 14 Tagen bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats beanstanden. Dieses legt der zuständigen Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung einen Entscheidungsvorschlag vor.*
- (4) *Bis zur Entscheidung durch die Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung und bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags durch das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt.*
- (5) *Hält im Bereich der Berliner Hauptverwaltung (§ 2 Abs. 1 AZG) eine Amtsleitung trotz gegenteiligen Entscheidungsvorschlags des für Frauenpolitik zuständigen Mitglieds des Senats an einer beanstandeten Maßnahme fest, wird der Vorgang dem Senat zur Beratung und Beschlußfassung vorgelegt. Die Beratung und Beschlußfassung erfolgt durch die Personalkommission des Senats. Bis zur Beschlußfassung der Personalkommission wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt. (§ 18 Abs. 1 - 4 LGG)*

## **Abschnitt 8: Sexuelle Belästigung**

### **§ 27 Sexuelle Belästigung**

- (1) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen und Dienstvergehen im Sinne der Landesdisziplinarordnung.
- (2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötiger, von den Betroffenen unerwünschter Körperkontakt, von den Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderung zu sexuellen Handlungen.
- (3) Es gehört zur Dienstpflicht von Dienstkräften mit Leitungsaufgaben, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekanntgewordenen Fällen sexueller Belästigung mit Nachdruck nachzugehen.
- (4) *Die Beschwerde einer Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen. (§ 12 Abs. 4 LGG)*
- (5) Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, können sich mit einer Beschwerde an die Hochschulleitung, die Frauenbeauftragte und die studentische Studienberatung wenden. Die Hochschulleitung ist verpflichtet, dieser Beschwerde nachzugehen.
- (6) Anlagen und Gebäude der HfM werden auf Gefahrenquellen und Angsträume in bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt untersucht. Es ist in allen Unterrichtsräumen der Hochschule grundsätzlich und ausnahmslos untersagt, dieselben von innen abzuschließen.
- (7) In Fällen sexueller Belästigung stellt die Hochschule sicher, daß belästigte Personen eine kostenlose Beratung durch eine Rechtsanwältin/einen Rechtsanwalt erhalten.

## **Abschnitt 9: Amtssprache**

### **§ 28 Amtssprache**

- (1) Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.
- (2) Hochschulgrade werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc.

## **Abschnitt 10: Frauenförderpläne und Berichtspflicht**

### **§ 29 Frauenförderpläne**

*Jede Einrichtung nach § 1 erstellt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Frauenförderplan. Er ist für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.*

*Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 innerhalb der jeweiligen Einrichtung gefördert werden kann. Es sind für jeweils zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils je Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe der einzelnen Laufbahn- oder Berufsfachrichtungen festzulegen. Bei der Festlegung der Zielvorgaben ist davon auszugehen, wie viele Stellen frei werden, wie viele in der Dienststelle beschäftigten Frauen die zur Ausfüllung der Stelle erforderliche Qualifikation bereits haben, erwerben werden oder erwerben können und in welchem Umfang voraussichtlich Außenbewerberinnen für die Besetzung freiwerdender Stellen gewonnen werden können. Es ist weiter die Mindestanzahl an Frauen festzulegen, die an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen.*

*An der Erstellung des Frauenförderplans ist die Frauenvertreterin zu beteiligen; die Rechte des Personalrats bleiben unberührt. (§ 4 Abs. 1 - 3 LGG)*

- (1) Die Frauenförderrichtlinien sollen umgesetzt werden durch Frauenförderpläne, die die Abteilungen, Institute bzw. Dienstleistungsbereiche einschließlich der Hochschulverwaltung alle sechs Jahre erstellen.
- (2) In den Förderplänen sind auf der Grundlage einer Analyse der Beschäftigtenstruktur für jeweils 2 Jahre Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils je Besoldungs- Vergütungs- bzw. Lohngruppe der Berufsfachrichtung festzulegen. Das gleiche gilt für studentische Hilfskräfte, Tutorinnen, Lehrbeauftragte, Professorinnen, Honorarprofessorinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Gastprofessorinnen. Es ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden kann.

- (3) Die jeweilige Fachrichtung bzw. die jeweilige Abteilung oder Organisationseinheit legt der Hochschulleitung nach zwei Jahren einen Bericht über die Umsetzung der einzelnen Förderpläne und die Einhaltung dieser Richtlinien vor und macht Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung des Förderplanes an die aktuelle Entwicklung. Die Berichte sind den jeweiligen Frauenbeauftragten und der hauptberuflichen Frauenbeauftragten vorzulegen.

### **§ 30 Berichtspflicht**

- (1) *Über die Umsetzung und die Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne legen die Organe und Einrichtungen der Hochschule den Frauenbeauftragten jährlich Materialien vor. Die hauptberufliche Frauenbeauftragte erstellt mindestens alle zwei Jahre einen Bericht. Der Akademische Senat und das Kuratorium nehmen zu diesem Bericht Stellung. (§ 59 Abs. 4 BerlHG)*
- (2) *Als Grundlage des Berichts des Senats erstellt jede Einrichtung nach § 1 sechs Monate vor Abgabe des Berichts beim Abgeordnetenhaus eine Analyse der Beschäftigungsstruktur. Für die Analyse sind die diesem Gesetz als Anlage beigefügten Vorgaben für die Datenerhebung maßgebend. (§ 19 Abs. 3 LGG)*
- (3) *Zur Erstellung der Analyse der Beschäftigtenstruktur nach § 19 Abs. 3 sind folgende Daten zu erheben:*
- die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Männer und Frauen der jeweiligen Personalgruppe, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen,*
  - die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie nach Laufbahnen und Berufsfachrichtungen, (Anlage zu § 19 LGG)*
  - die Anzahl der Neueinstellungen getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Berufsfachrichtungen,*
  - die Zahl der Dienstkräfte, die an Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben, getrennt nach Geschlecht und Veranstaltungsart sowie die Zahl der gestellten und befürworteten Anträge, (Anlage zu § 19 LGG)*
  - die Zahl der beförderten und höhergruppierten Dienstkräfte, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie nach Laufbahnen und Berufsfachrichtungen,*
  - die Anzahl der abgeschlossenen Prüfungen mit detaillierten Angaben über Abschlußnote, Anzahl der bestanden und nicht bestanden Prüfungen etc.,*
  - die Anzahl der Studierenden getrennt nach Studienfächern mit Angaben über Hochschul- und Fachsemesterzahl,*

- die Zahl der Beurlaubungen bei Studierenden mit Angabe der Gründe,
  - die Zahl der studentischen Hilfskräfte, Tutorinnen/Tutoren, Lehrbeauftragten, Honorarprofessorinnen/Honorarprofessoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Gastprofessorinnen/Gastprofessoren,
  - die Zahl der Benennungen und Entsendungen in Gremien nach Geschlechtern getrennt.  
(Anlage zu § 19 LGG)
  - die Anzahl der Studierenden mit Kindern.
- (3) Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik sollen geschlechtsdifferenziert durchgeführt und erstellt werden

### § 31 Schlußbestimmung

Diese Richtlinien treten mit Wirkung vom 1. April 1997 in Kraft; sie treten mit Ablauf des 31. März 1999 außer Kraft.

verlängert bis 31. 3. 2008 durch  
AS - Beschl. 136/3 - AB. 1. 2005