

# hochschulinterner amtlicher anzeiger

- Frauenförderrichtlinie der Hochschule für Musik und Theater Hamburg



Seite 33

*Hochschulinterner  
Amtlicher Anzeiger*

**Nr. 6**

**vom 1. August 2005**

## Bekanntmachungen

### Frauenförderrichtlinie der Hochschule für Musik und Theater Hamburg

vom 15. Juni 2005

Die vom Hochschulsenat der Hochschule für Musik und Theater Hamburg am 15. Juni 2005 beschlossene Frauenförderrichtlinie der Hochschule für Musik und Theater Hamburg tritt in der nachstehenden Fassung einen Tag nach Veröffentlichung in Kraft.

#### 1. Präambel

1.1. Die Hochschule für Musik und Theater (im Folgenden: Hochschule) will durch die folgende Frauenförderrichtlinie (FFRL) zur Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in der Hochschule beitragen. Intention der Frauenförderrichtlinie ist es, auf der Grundlage des Hamburgischen Hochschulgesetzes in der Fassung vom 18. Juli 2001, zuletzt geändert am 4. Mai 2005 (HmbGVBl 2001, Seite 171; 2005 Seite 191) Benachteiligungen von Frauen auf allen Ebenen abzubauen. Sie stellt die Grundlage für das Ziel einer aktiven Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer an der Hochschule dar.

1.2. Ziel der Frauenförderung ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen aller Statusgruppen an der Hochschule sicherzustellen. Die Lern- und Arbeitssituation für Frauen an der Hochschule soll auf allen Ebenen entscheidend verbessert werden. Diese Frauenförderrichtlinie will jene Strukturen, die Frauen systematisch benachteiligen, verändern. Das ist unabdingbar für eine effektive Frauenförderung. Die Hochschule wird alles daran setzen, eine demokratische Veränderung dieser Strukturen herbeizuführen. Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, aktiv und stimmberechtigt in den Gremien an der notwendigen Umstrukturierung mitzuwirken.

1.3. Die Definitionen von Qualifikation und Leistung sowie die bisherigen Anforderungsprofile und Arbeitsbedingungen haben sich in einer männlich strukturierten Arbeitswelt herausgebildet. Diese Strukturen entsprechen nicht den derzeitigen gesellschaftlichen Lebensrealitäten von Frauen. Deshalb sollen bisher nicht berücksichtigte Qualifikationen von Frauen, lebensgeschichtlich erworbene Kompetenzen in Familie, Politik und Kultur, soweit sie in Zusammenhang mit dem wahrzunehmenden Aufgabengebiet im Rahmen der zu besetzenden Stelle stehen, bei der Besetzung von Stellen berücksichtigt werden. Entsprechende Kriterien sind bereits vor der Stellenausschreibung zu formulieren.

1.4. Diese Richtlinie gilt für Studierende und für das künstlerisch/wissenschaftliche Personal. Die Frauenförderrichtlinie ergänzt und konkretisiert die Verpflichtung, bestehende Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und Frauen aktiv zu fördern. Frauenförderung wird als integraler Bestandteil der Personalentwicklungsplanung begriffen.

1.5. Die Hochschule wird ihre Amtssprache in Anlehnung an den Senatsbeschluss vom 08.08.1995 - Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache der FHH - auch außerhalb der FFRL so gestalten, dass sie keine sprachliche Diskriminierung von Frauen enthält.

**1.6.** Der Vorrang gesetzlicher und tariflicher Regelungen und Zuständigkeiten sowie die Bindung an sonstige vorrangige Normen bleibt unberührt. Die Umsetzung der Richtlinie erfolgt im Übrigen im Rahmen der verfügbaren Ressourcen.

## **2. Zur Gleichstellung von Frauen und Männern aller Statusgruppen**

### **2.1. Beteiligung von Frauen an den Gremien der akademischen Selbstverwaltung**

Frauen sollen in allen Gremien und Kommissionen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Statusgruppen stimmberechtigt beteiligt sein. Die Hochschule strebt einen Anteil von mindestens 40 % an. Kommissionen, die sich mit Studienangelegenheiten befassen, sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dieses nicht zu erreichen, so sind die Ursachen zu ergründen und Maßnahmen zur Veränderung zu entwickeln. Dazu kann auch gehören, dass Frauen, die überproportional viele Aufgaben der Akademischen Selbstverwaltung wahrnehmen, unterstützt oder von anderen Aufgaben entlastet werden.

### **2.2. Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**

Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet werden, dass die Wahrnehmung von Dienstaufgaben mit den sich aus Elternschaft, Erziehung und anderen sich aus Lebensgemeinschaften ergebenden Verpflichtungen zu vereinbaren ist.

### **2.3. Beurlaubung**

Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen von Frauen und Männern und während der Mutterschutzfristen sind unverzüglich Mittel für eine Vertretung zur Verfügung zu stellen. Hierzu soll ein Studiendekanatsübergreifender Pool eingerichtet werden.

Anmerkung:

Je nach Basis für den Vertragsabschluss gelten hier bestimmte Regelungen schon nach HRG oder BAT. In der Frauenförderrichtlinie sollte dem nicht vorgegriffen werden.

### **2.4. Informations- und Kontaktangebote**

Die Hochschule 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. Die Personalstelle informiert bei Antragstellung auf Teilzeitarbeit oder Beurlaubung über Nachteile und Auswirkungen derselben.

Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, den Kontakt zur Hochschule und zum Studiendekanat zu erhalten und ggf. zu verbessern.

Die Studiendekanate informieren Studentinnen, Absolventinnen und künstlerisch/ wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt über Forschungsmittelakquisition und Stipendien sowie über das Beratungsangebot der Koordinationsstelle der Gemeinsamen Kommission für Frauenstudien und Frauenforschung an Hamburger Hochschulen.

### **2.5. Kinderbetreuung**

Die Hochschule wird eine Bedarfserhebung zur Kinderbetreuung durchführen und auf Grundlage der Ergebnisse geeignete und mögliche Maßnahmen entwickeln. Insbesondere werden Elterninitiativen unterstützt und bei entsprechendem Bedarf im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten der Hochschule ein Raum zur Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt.

### 3. Förderung von Frauen des künstlerisch /wissenschaftlichen Personals

Die Hochschule strebt an, den Frauenanteil in allen Studiendekanaten und auf allen Qualifikationsstufen auf 50 vom Hundert zu erhöhen und ergreift hierzu folgende Maßnahmen:

#### 3.1. Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

Alle Stellen sind grundsätzlich hochschulöffentlich auszuschreiben. Alle W- Stellen oder Teilzeitprofessuren sind nach den gesetzlichen Regelungen auszuschreiben. Um möglichst viele Frauen zu erreichen, sollen bestehende fachspezifische Frauenverteiler genutzt werden. Die Studiendekanate, in denen keine Frauenverteiler bestehen, werden von den Gleichstellungsbeauftragten beim Aufbau solcher Verteiler unterstützt.

In allen Stellenausschreibungen für Fächer, Fachrichtungen oder Fachbereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist folgender Hinweis aufzunehmen:

*"Die Hochschule für Musik und Theater strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen am künstlerisch/wissenschaftlichen Personal an und fordert deshalb qualifizierte Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben."*

Während der Ausschreibungsfrist sucht der betreffende Berufungsausschuss nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.

Jedem Berufungsausschuss und jeder Personalauswahlkommission (für Stellen von Hochschulassistentinnen und Hochschulassistenten sowie künstlerisch / wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) sollen nach Möglichkeit zur Hälfte Frauen angehören, mindestens ist eine angemessene Vertretung von Frauen in den Berufungsausschüssen sicherzustellen. Dabei können auch geeignete Frauen aus fachlich benachbarten Gebieten, gegebenenfalls auch Fachfrauen, die nicht Mitglieder der Hochschule sind, berücksichtigt werden.

Sofern in einem Berufungsverfahren Gutachten eingeholt werden, sollen soweit möglich auch Frauen als Gutachterinnen gewonnen werden.

Bei der Vorauswahl für die Vorstellungsverfahren ist sicherzustellen, dass alle für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen, die den Anforderungen der Stelle entsprechen, eingeladen werden. Sofern dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich ist, sind mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber zur Vorstellung einzuladen.

Für die Besetzung von Professuren sollen Berufungslisten so aufgestellt werden, dass sie den Namen mindestens einer Frau enthalten, deren Qualifikation der ausgeschriebenen Stelle entspricht und die Aufnahme in den Listenvorschlag rechtfertigt. Sofern aus den erfolgten Bewerbungen keine Frau in die Berufsungsliste aufgenommen werden kann, sollen geeignete Frauen von Seiten des Studiendekans oder des Berufungsausschusses angesprochen und nachträglich in das Bewerbungsverfahren aufgenommen werden. Erst danach wird die endgültige Berufsungsliste aufgestellt.

#### 3.2. Förderung des Nachwuchses für Lehre und Forschung

Die Hochschule wird ab sofort die Strukturdiskussion im Hinblick auf die Schaffung von Stellen mit Qualifikationsanteilen (§ 28 HmbHG) durchführen. Damit soll Frauenförderung über die Statusgruppe der künstlerischen/wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt erfolgen. Die Hochschule strebt an, diese Stellen mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, welcher der Zahl von Absolventinnen im jeweiligen Studiendekanat entspricht.

#### 3.3. Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren und Lehrbeauftragte

Solange der Frauenanteil am künstlerisch/wissenschaftlichen Personal unter dem Studentinnenanteil des jeweiligen Studiendekanats liegt, werden Vertretungsprofessuren, Gastprofessuren und Lehraufträge vorrangig an entsprechend qualifizierte Frauen vergeben.

### **3.4. Forschungsförderung**

Die Hochschule verpflichtet sich, einen allgemeinen Forschungspool einzurichten, aus dem auch Frauenforschungsprojekte finanziert bzw. unterstützt werden.

Bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln soll den Anträgen von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation der Projekte so lange vorrangig stattgegeben werden, wie sie in der jeweiligen Fachgruppe innerhalb der Gruppe der Professoren und Professorinnen unterrepräsentiert sind.

## **4. Förderung von Studentinnen**

### **4.1. Stipendien**

Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Frauen bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung entsprechend ihrem Anteil an der Zahl der Studierenden, bei der Vergabe von Promotionsstipendien entsprechend dem Frauenanteil an den Absolventinnen und Absolventen berücksichtigt werden. Die Lehrenden werden aufgefordert, Frauen gezielt zur Beantragung von Stipendien zu motivieren.

### **4.2. Prüfungen**

Studentinnen können in besonderen Fällen für ihre Prüfung beantragen, dass die Prüfungskommission zu 50% mit Frauen besetzt wird. Prüfungsordnungen sind ggf. entsprechend dieser Regelung zu ändern. Der jeweilige Prüfungsausschuss, der nicht an den Antrag der Studentin gebunden ist, entscheidet auf Grundlage der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten über das Vorliegen eines besonderen Falles und soll geeignete Maßnahmen treffen.

### **4.3. Studierende Eltern**

Bei Planungen und Maßnahmen von Studienreformen ist darauf zu achten, dass die besondere Situation von Eltern und Alleinerziehenden Berücksichtigung findet.

Die Hochschule wirkt darauf hin, dass ihre Prüfungsordnungen im Rahmen des Möglichen gewährleisten, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie Pflege- und Betreuungspflichten angemessen von den Studiendekanaten berücksichtigt werden. Dabei sollen im Rahmen des geltenden Prüfungsrechts Mutterschutzfristen und Krankheitszeiten eines zu betreuenden Kindes in diese Bemühungen mit einbezogen werden.

Studierende, die sich aus Gründen der Kinderbetreuung exmatrikulieren lassen, werden auf Antrag ohne Zulassungsverfahren und ohne Aufnahmeprüfung erneut für ihren Studiengang nach den Anforderungen der Immatrikulations- und Gasthörerordnung der Hochschule immatrikuliert unter Anrechnung auf die Studienplätze gemäß § 4 der Satzung der Hochschule für Musik und Theater über das Auswahlverfahren in zulassungsbeschränkten Studiengängen in der jeweils geltenden Fassung (Hochschulinterner Amtlicher Anzeiger 2005, Seite 121). Voraussetzung ist, dass sie sich spätestens zu dem vierten Semester nach der Exmatrikulation wieder immatrikulieren lassen, dieses Studienfach weiterhin angeboten wird und durch frühzeitige verbindliche Ankündigung über die Wiederaufnahme des Studiums (mindestens 6 Monate vorher) eine entsprechende Planung möglich ist.

### **4.4. Studentische Hilfskräfte, Tutorinnen / Tutoren**

Bei der Einstellung von studentischen Hilfskräften und Unterrichtstutorinnen bzw. Unterrichtstutoren sollen Studentinnen entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden der jeweiligen Fachgruppe berücksichtigt werden.

#### **4.5. Studienabschlüsse**

Um überprüfen zu können, ob Studienabbrüche geschlechts- und fachspezifisch unterschiedlich sind, erhebt die Hochschule getrennt nach Geschlechts- und Fachgruppenzugehörigkeit die Anzahl der Studierenden im 1. Semester und die Anzahl der Absolventen und Absolventinnen. Ergibt sich bei den Studentinnen eine erhöhte Abbruchquote in bestimmten Fachrichtungen, so sind die jeweiligen Studiendekanate verpflichtet, die Situation zu analysieren und ggf. besondere Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation für Studentinnen zu ergreifen.

#### **4.6. "Gender-studies" in Lehre und Forschung**

Die Hochschule fördert den Aufbau von Gender Studies in Lehre, Forschung und Kunstausübung. Inhalte, Methoden und Erkenntnisse sollen als feste Bestandteile in die Lehre und Forschung sowie in das Curriculum aufgenommen werden.

Dazu arbeiten die Studiendekanate verstärkt mit den entsprechenden hochschuleigenen und hochschulübergreifenden Expertinnen und Experten zusammen.

#### **4.7. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Die Hochschule verpflichtet sich, die in § 2 Absatz 1 des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (BGBI I 1994, 1406, 1412) festgelegte Schutzverpflichtung auch auf Studierende anzuwenden.

### **5. Institutionalisierung und Umsetzung**

#### **5.1. Frauenförderpläne**

Die Frauenförderrichtlinie wird umgesetzt durch Frauenförderpläne, die die Studiendekanate unter Bezugnahme auf die Strukturplanung der Hochschule für jeweils zwei Jahre zu erstellen haben.

Die Frauenförderpläne sollen sich an dem Ziel orientieren, die überwiegende Zahl der Stellen eines Gebiets, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation zur Besetzung mit Frauen vorzusehen. Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Sollen Stellen aufgrund personalwirtschaftlicher Maßnahmen gesperrt oder gestrichen werden, so ist durch den Frauenförderplan zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den Gebieten, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt.

Die Frauenförderpläne sind innerhalb eines halben Jahres nach Verabschiedung der Frauenförderrichtlinie zu erstellen und der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (KoGl) vorzulegen. Der Hochschulsenat prüft auf der Grundlage der Beratungen in der KoGl, ob die Frauenförderpläne den Zielen dieser Richtlinie entsprechen. Die Frauenförderpläne sind in den Studiendekanaten bekannt zu geben.

Die Frauenförderpläne sind vor Ablauf der genannten zwei Jahre von den jeweiligen Studiendekanaten auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erneut zu erstellen. Hierzu sind die KoGl und die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule zu hören. Der Hochschulsenat ist hierüber zu unterrichten.

## 5.2. Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

Der Hochschulsenat wählt auf Vorschlag der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und ihre Stellvertreterin auf drei Jahre aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen, weiblichen Mitgliedern des akademischen Personals oder anderen Frauen, die einen Hochschulabschluss und geeignete berufliche Erfahrungen nachweisen können.

Die Gleichstellungsbeauftragte eines Studiendekanats und ihre Stellvertreterin werden auf einer Frauenvollversammlung des Studiendekanats vorgeschlagen und von der Studiendekanin/dem Studiendekan eingesetzt.

## 5.3. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Studiendekanate nehmen ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr.

Alle Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen arbeiten in der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

Der Hochschulsenat entsendet auf Vorschlag der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten Vertreterinnen in die hochschulübergreifende Koordinationsstelle Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies Hamburg.

**5.3.1.** Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule nimmt Stellung zu:

- allgemeinen und grundsätzlichen Fragen der Förderung von Frauen,
- Erstellung und Änderung der Frauenförderpläne,
- Berufungsverfahren;

sie wirkt mit:

- in der Landes-Gleichstellungsbeauftragten-Konferenz der Hamburger Hochschulen;
- und sie berichtet dem Hochschulsenat über die Frauenförderung an der Hochschule.

**5.3.2.** Die Gleichstellungsbeauftragten der Studiendekanate nehmen in ihrem jeweiligen Studiendekanat Stellung zu:

- allgemeinen und grundsätzlichen Fragen der Förderung von Frauen
- Erstellung und Änderung der Frauenförderpläne
- Berufungs- und Einstellungsvorschläge vor der Beschlussfassung durch den Hochschulsenat.

## 5.4. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten haben in ihrem jeweiligen dienstlichen Wirkungsbereich folgende Rechte:

- Beteiligung an Stellenausschreibungen,
- Beteiligung an Auswahlverfahren (z. B. Vergabe von Lehraufträgen),
- Teilnahme an Bewerbungsverfahren,
- Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und Akten, soweit es sich nicht um Personalakten handelt,

- rechtzeitige Information über alle Frauen betreffenden Angelegenheiten,
- Akteneinsicht in Prüfungsunterlagen im Rahmen des Einsichtsrechts der Studentin, soweit sie die Gleichstellungsbeauftragte darum ersucht,
- Rede- und Antragsrecht in allen akademischen Gremien, soweit Frauenbelange betroffen sind. Die Einladungen zu den Sitzungen sind ihr unaufgefordert zuzuleiten.

Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Hochschulorgans gegen das schriftliche Votum der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, kann diese innerhalb von einer Woche eine erneute Entscheidung verlangen, vgl. § 87 Abs. 5 des Hamburgischen Hochschulgesetzes.

Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im erforderlichen Umfang zu gewährleisten. Hierzu sind die Empfehlungen der Westdeutschen Rektorenkonferenz Nr. 25/1990 zur Ausstattung von Frauenbüros an den Hochschulen maßgebend.

### **5.5. Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten setzt sich aus der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und ihrer Stellvertreterin sowie den Gleichstellungsbeauftragten der Studiendekanate und ihren Stellvertreterinnen zusammen. Darüber hinaus können ihr Mitglieder aller Statusgruppen der Hochschule angehören. Stimmberechtigt sind nur die Mitglieder nach Satz 1.

### **6. Berichte und Statistik**

Die Studiendekanate und die Präsidentin oder der Präsident berichten dem Hochschulsenat in Abständen von 2 Jahren über die Ergebnisse der Bemühungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen am künstlerisch/wissenschaftlichen Personal und über die Erfolge bei der Beseitigung der Nachteile für weibliche Hochschulmitglieder und der Gewährleistung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern entsprechend ihrer Qualifikation. In diesem Zusammenhang überprüft der Hochschulsenat die Wirksamkeit der Frauenförderrichtlinie und der Frauenförderpläne.

Die Präsidialverwaltung der Hochschule legt der Präsidentin bzw. dem Präsidenten, der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule jährlich Statistiken vor, über die:

- Beschäftigten
- Studierenden
- Absolventen und Absolventinnen
- Promovierenden
- Stellenbewerber und Stellenbewerberinnen

und Daten über die Verteilung der Mittel für Forschung, Entwicklungsprojekte und Stipendien.

Alle Erhebungen und Untersuchungen für die Hochschulstatistik müssen geschlechtsdifferenziert durchgeführt werden und somit über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinie Aufschluss geben.

Die jeweiligen für das folgende Jahr erforderlichen Erhebungskriterien sind mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule abzustimmen.

#### **7. Inkrafttreten**

Die Frauenförderrichtlinie der Hochschule für Musik und Theater Hamburg tritt einen nach Veröffentlichung im Hochschulinternen Amtlichen Anzeiger in Kraft. Die Frauenförderrichtlinie der Hochschule für Musik und Theater Hamburg vom 25. Februar 1998 (Hochschulinterner Amtlicher Anzeiger 1999 Seite 7) tritt zeitgleich außer Kraft.