

Frauenförderrichtlinien
der Hochschule für Film und Fernsehen "Konrad Wolf" Potsdam Babelsberg
vom 21. Juni 2001

Inhalt:

Präambel

1. Personalentscheidungen
2. Gremien
3. Studium
4. Frauenforschung und gender studies
5. Mittelvergabe
6. Weiterbildung
7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium
8. Gleichstellungsbeauftragte
9. Frauenförderpläne
10. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt
11. Berichtspflicht
12. Amtssprache
13. Wirksamkeit
14. Inkrafttreten

Präambel

Die Hochschule für Film und Fernsehen "Konrad Wolf" Potsdam-Babelsberg - HFF - wirkt durch die folgenden Frauenförderrichtlinien aktiv auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule hin. Die Frauenförderrichtlinien ergänzen und konkretisieren diese gesetzliche Verpflichtung. Ziel ist es, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen zu beseitigen und Frauen aktiv zu fördern.

Die HFF erlässt in Form von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen hochschulspezifische Regelungen, um den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen und die Chancengleichheit aller weiblichen Mitglieder der Hochschule zu erreichen. Dies schließt ein, Benachteiligungen für Frauen, die in Tätigkeitsfeldern vorliegen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind und in denen kaum Berufsaufstiegschancen bestehen, entgegenzuwirken. Maßnahmen, die der Erhöhung des Anteils der Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal dienen, orientieren sich an dem Frauenanteil der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe.

1. Personalentscheidungen
- 1.1 Stellenausschreibungen

1.1.1 Alle Stellen sind hochschulöffentlich und zusätzlich grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. Zur gezielten Ansprache von Frauen soll die Ausschreibung in der Tagespresse und/oder in einschlägigen Zeitschriften erfolgen.

1.1.2 Stellenausschreibungen erfolgen in der weiblichen und in der männlichen Stellenbezeichnung. Alle Stellenausschreibungen erhalten den Zusatz: "Die Hochschule für Film und Fernsehen ist bemüht,

den Anteil der Frauen zu erhöhen und fordert daher Frauen ausdrücklich auf, sich zu bewerben."

1.1.3 Nach der Ausschreibung sucht die Einrichtung, in der die Stelle zu besetzen ist, nach geeigneten Bewerberinnen und macht diese auf die Ausschreibung aufmerksam. In Berufungsverfahren ist jedes Mitglied einer vom Fachbereichsrat gebildeten Berufungskommission verpflichtet, sich um Frauenförderung besonders zu bemühen.

- 1.2 Stellenbesetzungen, Berufungen und Beförderungen, Auswahlkriterien, Verfahrensregelungen

1.2.1 Den Personalauswahlkommissionen bzw. den Berufungskommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören. Wenn in einem Fachbereich nicht genügend Frauen für die Mitarbeit in der Berufungskommission zur Verfügung stehen, sollen entweder geeignete Künstlerinnen bzw. Wissenschaftlerinnen aus anderen Fachbereichen oder Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen, die nicht Mitglieder der HFF sind, hinzugezogen werden.

1.2.2 Bei jedem Berufungsverfahren sollen Frauen als Gutachterinnen gefunden werden.

1.2.3 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen.

1.2.4 In allen Bereichen der Hochschule, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung solange Bewerberinnen vorgezogen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der jeweiligen Einrichtung mindestens 50 % beträgt.

1.2.5 Unterrepräsentanz nach 1.2.4 liegt dann vor, wenn in einer Lohngruppe, Vergütungsgruppe oder Besoldungsgruppe innerhalb einer Laufbahn oder Berufungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

1.2.6 Bei Entscheidungen über Beförderungen und Höhergruppierungen gilt in Konkurrenzsituationen von Frauen und Männern 1.2.4 entsprechend.

1.2.7 Vom Fachbereich wird erwartet, dass er sich besonders bemüht, künstlerische und wissenschaftliche Qualifikationsstellen mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Zeitliche Verzögerungen bei Qualifikationsabschlüssen aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Bewerberinnen und Bewerbern nicht nachteilig angerechnet werden.

1.2.8 Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind, ist dies von den Auswahl- oder Berufungskommissionen ausführlich schriftlich zu begründen. Dabei ist anzuführen

- inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde
- inwieweit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt wurde
- welche Maßnahmen ergriffen wurden, um Frauen für derartige Stellen zu qualifizieren und
- welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für eine solche Stelle zu qualifizieren.

1.3 Besetzung und Vergabe von Gastprofessuren und Lehraufträgen

1.3.1 Gastprofessuren und Gastdozenturen sollen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig mit Frauen besetzt und Lehraufträge bevorzugt an diese vergeben werden. Die Dekanin/der Dekan legt der Gleichstellungsbeauftragten jährlich eine geschlechtsspezifische Statistik zur Besetzung von Gastprofessuren und Lehraufträgen vor.

1.4 Ausbildungsplätze

1.4.1 In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen besetzt werden.

2. Gremien der HFF

Frauen sollen in allen Gremien und Kommissionen die Hälfte der Mitglieder stellen.

3. Studium

3.1 Studienreform

Maßnahmen und Modelle zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten haben die Situation sowie die künstlerische, wissenschaftliche und berufliche Förderung von Frauen an der Hochschule besonders zu berücksichtigen.

3.2 Informationsangebote vor dem Studium

Die HFF informiert Frauen gezielt über das Studienangebot und dessen fachliche Vielfalt, insbesondere über diejenigen Studiengänge, in denen der Studentinnenanteil unter 50 % liegt. Dies geschieht innerhalb und außerhalb der HFF. Innerhalb der HFF z.B. durch die Tage der offenen Tür, außerhalb der HFF z.B. in Zusammenarbeit mit Schulen, Berufsberatungen und Medien. Studiengänge mit deutlicher Unterrepräsentanz von Studentinnen entwickeln gezielt Modelle der Studienberatung und -vorbereitung, die geeignet sind, den Anteil an erfolgreichen Bewerberinnen zu erhöhen.

3.3 Studienbegleitende Maßnahmen

3.3.1 Die HFF bietet in der Studienberatung eine auf Studentinnen bezogene Beratung über hochschulinterne künstlerische und wissenschaftliche Weiterbildungsmöglichkeiten an.

3.3.2 Als studienbegleitende Maßnahmen werden in den Studiengängen mit deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen spezielle Studieneinführungen und Tutorienprogramme für Studentinnen entwickelt.

3.4 Tutorien und Studentische Hilfskraftstellen
Der Anteil von Frauen an den studentischen Hilfskräften und Tutorinnen/Tutoren der HFF soll mindestens dem Frauenanteil der Studierenden der Hochschule entsprechen.

4. Frauenforschung und gender studies

4.1 Die HFF fördert die Bildung von gender studies- und Frauenforschungsschwerpunkten sowie die Durchführung von Frauenforschungsprojekten. Alle Organisationseinheiten und Gremien werden aufgefordert, entsprechende Vorhaben, insbesondere bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln, angemessen zu berücksichtigen.

4.2 Schwerpunkte zu Frauenforschung und gender studies und künstlerische wie wissenschaftliche Projekte von Frauen sollen bei der Entwicklungsplanung, insbesondere bei Entscheidungen über die Ausstattung der Studiengänge, Fachbereiche und Einrichtungen und der Festlegung der Zweckbestimmung/Stellendefinition von Professuren berücksichtigt werden. Die Arbeitsbereiche sollen durch Zuweisung von Qualifikationsstellen ausreichend unterstützt werden.

4.3 Die Studienangebote an der HFF sollen Fragestellungen aus dem Bereich Frauenforschung/gender studies in das Lehrangebot einbeziehen können. Sofern von den Fachbereichen Vorschläge hierzu erarbeitet werden, erfolgt die Aufnahme in die Studien- und Prüfungsordnungen der jeweiligen Studiengänge.

4.4 Die HFF führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklungen und Ergebnisse der Frauenforschung und der künstlerischen Aktivitäten durch und dokumentiert sie. Sie fördert den künstlerischen und wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich, zum Beispiel durch Veröffentlichungen von Ergebnissen, durch Veranstaltungen, Ausstellungen, Aufführungen, Aktionen, Symposien usw.

4.5 Die Hochschulbibliothek stellt die für Frauenstudien und Frauenforschung relevante Literatur und AV-Medien bzw. Literatur und AV-Medien über/von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen zur Verfügung.

5. Mittelvergabe

5.1 Stipendien

Die HFF wirkt daraufhin, dass Frauen bei gleicher Leistung bei der Vergabe von Stipendien entsprechend ihrem Anteil an der Studierendenschaft berücksichtigt werden.

5.2 Forschungs-/Projektförderung

Bei der Vergabe der Mittel für Forschung und künst-

lerische Vorhaben durch die HFF wird angestrebt, dass die Mittelvergabe an Frauen mindestens ihrem Anteil am künstlerischen und wissenschaftlichen Personal entspricht.

5.3 Beratungsangebot

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

5.4 Vergabe von Werkverträgen

Solange der Frauenanteil am künstlerischen und wissenschaftlichen Personal unter dem Studentinnenanteil liegt, sollen Verträge entsprechend dem Anteil an den weiblichen Studierenden an Frauen vergeben werden.

5.5 Einladungen zu Vorträgen

Bei Vorträgen und Vortragsreihen soll auf den Anteil der Frauen verstärkt geachtet werden. Sollte der Frauenanteil unter 50 % liegen, sollen Frauen gezielt eingeladen werden.

5.6 Anreizsysteme und Sanktionen

5.6.1 Bei der leistungsorientierten

Mittelvergabe 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.

5.6.2 Von den Sachmitteln für Lehre und Forschung, die den Fachbereichen zugewiesen werden, werden 5 % pro Fachbereich für die Frauenförderung verwendet; bei der Mittelvergabe erhält die Gleichstellungsbeauftragte ein Mitspracherecht.

6. Weiterbildung

6.1 Gestaltung der Weiterbildungsangebote

6.1.1 Frauen werden im Weiterbildungsangebot der HFF ausdrücklich als Zielgruppe angesprochen. Sie werden ermutigt, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen.

6.1.2 Beschäftigte und Beurlaubte sind über die gesetzlichen und betrieblichen Grundlagen zur Teilnahme zu informieren.

6.1.3 Beschäftigte mit Leitungsfunktion sollen Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam machen und entsprechend dem Frauenförderplan die Teilnahme ermöglichen.

6.1.4 Frauen sind in zunehmendem Maße als Dozentinnen und Referentinnen einzusetzen, bis der Anteil 50 % beträgt.

6.1.5 Es sollen regelmäßig berufsqualifizierende und höhergruppierungsrelevante Weiterbildungsmaßnahmen für die Frauen angeboten werden, die Tätigkeiten ausüben, in denen kaum Berufsaufstiegschancen bestehen oder in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind.

6.1.6 In Bereichen, in denen Aufgaben wegfallen, sind rechtzeitig Weiterbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen vorzubereiten, um den Beschäftigten Gelegenheit zu geben, sich für neue Arbeitsplätze zu qualifizieren.

6.1.7 Das Dezernat für Personalangelegenheiten legt der Gleichstellungsbeauftragte jährlich eine Statistik über beantragte und bewilligte Weiterbildungsmaßnahmen vor.

6.2 Freistellung

6.2.1 Sollte eine interne Höherqualifizierung im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg nicht möglich sein, soll sonstigen Mitarbeiterinnen auf Antrag Urlaub ohne Bezüge zum externen Erwerb der angestrebten Qualifikation gewährt werden. Die HFF bemüht sich, ein Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu garantieren.

6.2.2 Ist die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung, die im überwiegend dienstlichen 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.

6.2.3 Die HFF bemüht sich, die Vertretung von Mitarbeiterinnen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, zu gewährleisten.

6.3 Aufstiegschancen

6.3.1 Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, sind entsprechend 1.2.4 bevorzugt bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes zu berücksichtigen.

6.3.2 Die an der HFF 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, ergreift die HFF Initiativen, um auf deren Änderung hinzuwirken.

7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Zur Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und familiären Verpflichtungen und Berufsarbeit bzw. Studium, insbesondere für alleinerziehende Frauen und Männer, sieht die HFF folgende Maßnahmen vor:

7.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

7.1.1 Die Personalstelle informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten sowie über hochschulinterne Vereinbarungen zur Freistellung und zur Reduzierung der Arbeitszeit, z.B. zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Sie weist insbesondere auch Männer auf die Möglichkeit hin, Erziehungsurlaub, Beurlaubung und Teilzeittätigkeiten aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen. Die Beschäftigten sind auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit, insbesondere für die Altersversorgung hinzuweisen.

7.1.2 Beschäftigungsverhältnisse sollen, unter Beachtung der dienstlichen Belange, so gestaltet werden, dass Frauen und Männer Erziehung von Kindern und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbaren können. Dabei sollen die Beschäftigten auf Antrag einer von der Regelarbeitszeit abweichenden Arbeitszeit nachgehen können, sofern dies dem dienstlichen Belang nicht entgegensteht. Die Personalstelle wird in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung Modelle für die Arbeitszeit und Arbeitsorganisation entwickeln. Diese Modelle können dem Einzelfall angepasst werden. Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.

7.2 Beurlaubung

7.2.1 Wenn ein Elternteil Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt, hat sie/er anschließend Anspruch auf die bisher wahrgenommene Stelle bzw. einen vergleichbaren Arbeitsplatz.

7.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege

7.3.1 Die HFF wirkt daraufhin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.

7.3.2 Die HFF wird Studierende bei Schwangerschaft sowie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen durch Sonderstudienpläne unterstützen.

7.4 Sitzungszeiten

Bei der Festlegung der Tagungszeiten der Gremien der HFF sind die Verpflichtungen von Gremienmitgliedern bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu berücksichtigen (in der Regel nicht länger als bis 18.00 Uhr).

7.5 Kinderbetreuung

Die HFF bemüht sich, Studierenden und Beschäftigten Räume zur Betreuung von Kindern zur Verfügung zu stellen.

7.6 Informations- und Kontaktangebote

7.6.1 Beschäftigte, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können während der Beurlaubungszeit an Fort- und Weiterbildungs-

veranstaltungen teilnehmen und werden regelmäßig über diese Angebote unterrichtet.

7.6.2 Die Studiengänge bzw. Fachbereiche ermöglichen es den Hochschulangehörigen, die familienbedingt ihre Tätigkeit unterbrechen, den Anschluss an Lehre und Forschung zu erhalten.

8. Gleichstellungsbeauftragte

8.1 Im Rahmen der Aufgaben nach § 15 Abs. 3 der Grundordnung der HFF wird von den weiblichen Mitgliedern der HFF eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin für die Dauer von vier Jahren gewählt. Die Bestellung erfolgt durch die Präsidentin/den Präsidenten.

8.2 Um die Interessen der weiblichen Mitglieder der HFF zu vertreten, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Zusammenarbeit mit den Gremien der HFF bei der Erstellung von Zielvereinbarungen zur Frauenförderung
- Mitwirkung bei der Aufstellung leistungsbezogener Kennziffern des Globalhaushalts
- Mitwirkung in Vergabekommissionen von Stipendien und Mitteln aus Sondereprogrammen
- Mitwirkung bei der Mittelverteilung aus dem Anreizsystem
- Mitwirkung und Stellungnahme in Berufungs- und Einstellungskommissionen
- Mitwirkung und Stellungnahme bei Struktur- und Personalentscheidungen
- Mitwirkung und Stellungnahme bei der Verabschiedung und Änderung von Frauenförderplänen
- individuelle Beratung von Mitarbeiterinnen und Studentinnen.

8.3 Die Gleichstellungsbeauftragte kann einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Hochschulangehörigen durchführen. Hierzu wird Dienstbefreiung in Anlehnung an die Regelungen des Personalvertretungsgesetzes gewährt.

8.4 Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wird durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln sowie Räumlichkeiten im erforderlichen Umfang im Rahmen der insgesamt verfügbaren Mittel gewährleistet.

9. Frauenförderpläne

9.1 Die Frauenförderrichtlinien werden umgesetzt durch Frauenförderpläne, die die Fachbereiche, die Hochschulbibliothek und die zentrale Hochschulverwaltung für jeweils 2 Jahre, erstmals innerhalb von 6 Monaten nach Inkrafttreten dieser Richtlinien erstellen. In den Frauenförderplänen werden konkrete Vorschläge und Modelle sowohl zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, als auch zur Weiterbildung für die Frauen, die Tätigkeiten ausüben, in denen kaum Berufsaufstiegschancen bestehen oder in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, erarbeitet. Grundlage der Frauenförderpläne ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur.

9.2 Bei der Festlegung der Zielvorgaben für die Einstellung von Personal ist von den Frauenanteilen in den jeweiligen Mitgliedergruppen der HFF auszugehen. Die HFF ist verpflichtet, auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken.

9.3 Im Frauenförderplan ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt wird.

9.4 Die Frauenförderpläne sind nach zwei Jahren von der Gleichstellungsbeauftragten auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Sie macht den zuständigen Gremien oder Organen Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung der Frauenförderpläne an die aktuelle Entwicklung.

10. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Die HFF übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar.

10.1 Sexuelle Diskriminierung und Gewalt sind solche Verhaltens- und Handlungsweisen, die als sexuell herabwürdigend, beleidigend oder nötigend wahrgenommen werden. Dies kann verbal, nonverbal und durch tätliche Übergriffe geschehen. Als diskriminierend oder gewalttätig gelten in diesem Zusammenhang z.B.:

- herabwürdigender Sprachgebrauch über Geschlecht oder Sexualität einer Person
- entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper
- die verbale oder bildliche Präsentation obszöner oder sexuell herabwürdigender Darstellungen
- Erzwingen von sexualisiertem oder sexuellem Verhalten
- Verfolgung und Nötigung mit sexuellem Hintergrund
- Körperliche Übergriffe.

10.2 Personen, die sich im Sinne von 10.1 von Diskriminierung oder Gewalt betroffen sehen, können sich mit einer Beschwerde an die Hochschulleitung oder die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

10.3 Für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben gehört es zur Dienstpflicht, sexueller Diskriminierung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz entgegenzuwirken und bekanntgewordenen Fällen nachzugehen.

10.4 Vorgesetzte sowie Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt informiert. Das Thema

ist regelmäßig Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen.

10.5 Hochschuleigene Anlagen und Gebäude werden auf Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt laufend untersucht. Von der Gleichstellungsbeauftragten werden Vorschläge für bauliche und/oder organisatorische Veränderungen erarbeitet.

10.6 In Fällen sexueller Diskriminierung oder Gewalt stellt die Hochschule sicher, dass betroffene Personen eine kostenlose Beratung durch eine Rechtsanwältin/einen Rechtsanwalt erhalten.

11. Berichtspflicht

Die Organe und Einrichtungen der HFF legen der Gleichstellungsbeauftragten jährlich eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der künstlerischen Forschungsförderung und der absolvierten Prüfungen vor. Sie soll Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und des Frauenförderplanes und zwar getrennt nach Studiengängen, der Hochschulbibliothek sowie der Zentralen Hochschulverwaltung.

Dabei ist besonders einzugehen auf:

- Die Anzahl der Beschäftigten nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen
- wie oben für Teilzeitbeschäftigte
- wie oben für Neueinstellungen
- die Anzahl der Studierenden, getrennt nach Studienfächern mit Angaben über Hochschulsemester und Fachsemester.

12. Amtssprache

12.1 Im allgemeinen Schriftverkehr und den Rechts- und Verwaltungsvorschriften der HFF werden entweder geschlechtergerechte Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.

12.2 Hochschulgrade werden an Frauen in weiblicher Form verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Form nicht ausdrücklich gewünscht wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc..

13. Wirksamkeit

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Richtlinie unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

14. Inkrafttreten

Die Frauenförderrichtlinien treten am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft.