

# **Frauenförderplan**

## **der Hochschule für Bildende Künste Dresden 2015 - 2019**

### **Inhaltsverzeichnis**

- I. Präambel
- II. Zielsetzung
- III. Analyse des Ist-Zustandes
- IV. Maßnahmen
- V. Schlussbestimmungen

#### **I. Präambel**

Die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen wird an der Hochschule für Bildende Künste Dresden als eine wichtige Aufgabe gesehen. Auf der Grundlage des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz vom 10.12.2008, in der Fassung ab 01.01.2013, des Sächsischen Frauenfördergesetzes vom 31.03.1994, rechtsbereinigt vom 03.07.2002, legt die Hochschule für Bildende Künste Dresden einen aktualisierten Frauenförderplan vor.

#### **II. Zielsetzung**

Der Frauenförderplan beschreibt die Situation der weiblichen Beschäftigten und Studierenden an der Hochschule für Bildende Künste Dresden, beinhaltet Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Beschäftigtengruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und wertet die bisherige Förderung von Frauen aus. Er soll zur Herausbildung von Arbeits- und Studienbedingungen beitragen, die Frauen die gleichberechtigte Wahrnehmung ihrer Rechte, die Ausübung ihrer Pflichten und die berufliche Chancengleichheit ermöglichen. Auf der Grundlage der Gesetze unternimmt die Hochschule für Bildende Künste Dresden entsprechende Maßnahmen zur Frauenförderung.

### III. Analyse des Ist-Zustandes

#### 1. Frauenanteil an Beschäftigten der Hochschule (Stand 1. Dezember 2017)

	<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Anteil in %</b>
Professoren/Professorinnen	31	14	45,2
davon Prorektor/Prorektorin	2	1	50
Wissenschaftlich/künstlerisches Personal	49	27	55,1
Nichtwissenschaftlich/künstlerisches Personal	36	22	51,4
<b>Summe</b>	<b>116</b>	<b>63</b>	<b>54,3</b>

#### 2. Frauenanteil an Voll- und Teilzeittätigkeit (Stand 1. Dezember 2017)

	<b>Gesamt</b>	<b>davon Teilzeit</b>	<b>Anteil in %</b>
Professoren/Professorinnen	14	0	0
davon Prorektor/Prorektorin	1	0	0
Wissenschaftlich/künstlerisches Personal	27	24	88,9
Nichtwissenschaftlich/künstlerisches Personal	22	11	50,0
<b>Summe</b>	<b>63</b>	<b>35</b>	<b>55,6</b>

#### 3. Frauenanteil an den Studierenden (Stand 1. Dezember 2017)

	<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Anteil in %</b>
Fakultät I	296	187	63,2
Fakultät II	259	228	88,0
<b>Summe</b>	<b>555</b>	<b>415</b>	<b>74,8</b>

#### 4. Frauenanteil an Promovierende (Stand 1. Dezember 2017)

	<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Anteil in %</b>
Fakultät I	0	0	0
Fakultät II	9	6	66,7
<b>Summe</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>66,7</b>

#### 5. Abgeschlossene Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017

	<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Anteil in %</b>
Anzahl der Bewerbungen	53	36	67,9
Zum Bewerbungsgespräch Eingeladene	17	8	47,1
Neubesetzung von Stellen	3	2	66,7

Der Frauenanteil bei den Professorinnen liegt bei ca. 45 v. H. Im Jahr 2014 lag der Anteil bei ca. 33 v.H. Bei der Stellenbesetzung der Professorenstellen konnte eine Steigerung bei der Besetzung mit Frauen erzielt werden.

Wie aus der Ist-Analyse ersichtlich, studieren weniger Männer als Frauen in den Studiengängen der Hochschule für Bildende Künste Dresden.

## **IV. Maßnahmen**

### **Stellenausschreibungen**

Bei den Stellenausschreibungen der vergangenen Jahre sind grundsätzlich sowohl die weibliche als auch die männliche Bezeichnungsform gewählt worden. Mit jeder Stellenausschreibung werden qualifizierte Frauen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Bewerbungen Schwerbehinderter werden bei gleicher Eignung bevorzugt behandelt.

## **Stellenbesetzungen**

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule für Bildende Künste Dresden sind beratende Mitglieder in den Berufungskommissionen der eigenen Fakultät und nehmen zu jedem Berufungsvorschlag aus der eigenen Fakultät Stellung. Entsprechend unserer Zielvereinbarung wird auf die erforderliche Anzahl von 3 Frauen bei der Neubesetzung von insgesamt 5 Professorenstellen sowie im gleichen Verhältnis bei Neubesetzungen im akademischen Mittelbau geachtet und bei entsprechender Erfüllung der erforderlichen Voraussetzungen darauf hingewiesen.

Bei der Besetzung von Qualifikationsstellen, insbesondere von unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau, ist den Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen zu geben.

## **Fortbildung**

Frauen sind bei der Auswahl für die Besetzung der jährlich angebotenen Teilnahmeplätze entsprechend ihrem Tätigkeitsfeld für die Fortbildung besonders zu berücksichtigen.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

Beschäftigten der Hochschule für Bildende Künste Dresden werden während der Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen Informationen über Fortbildungen bereitgestellt, die den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern.

## **Balance von Familie, Studium und Beruf**

1. Beurlaubung und Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen dürfen sich bei Entscheidungen über Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und anderen Änderungen des Arbeitsverhältnisses nicht nachteilig auswirken.

Bei befristeten Verträgen mit dem wissenschaftlich/künstlerischen Beschäftigten erfolgt nach Wunsch die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse um die Dauer des Erziehungs- und Mutterschutzes entsprechend dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Beschäftigten mit Familienpflichten sind bei Bedarf und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange auf der Grundlage der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit Änderungen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einzuräumen.

Sitzungszeiten von Gremien und Kommissionen sollten in der Regel zwischen 09:00 und 14:00 Uhr liegen. Längere Tagungszeiten sollten ausgewiesen und mindestens eine Woche vorher angekündigt werden.

Mitarbeiter/innen, die schulpflichtige Kinder haben, ist unter Beachtung dienstlicher Belange – eine Urlaubsregelung zu gestatten, die Rücksicht auf die Schulferienzeit nimmt.

Wird eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragt und stehen dringende dienstliche Belange dieser nicht entgegen, so ist dem Antrag stattzugeben. Die geltenden beamten- und tarifrechtlichen Regelungen sind zu beachten.

Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen von Frauen und Männern und während der Elternzeiten ist zu prüfen, inwieweit Mittel für eine Vertretung zur Verfügung gestellt werden können.

Nach Ablauf einer solchen Beurlaubung stellt die Hochschule die Beschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz sicher. Dies gilt auch, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird.

2. Die Hochschule wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.

Die Hochschule wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit dem Studentenwerk Dresden darauf hin, dass sozial verträgliche Regelungen zur Unterbringung von Studierenden mit Kind gefunden werden.

Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll zeitlich so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen vereinbar ist.

Die Fakultäten unterstützen schwangere Studentinnen und Studierende mit Kind in ihrer Studienablaufplanung. Insbesondere wird bei der Terminvergabe auf diese Personengruppe besonders Rücksicht genommen.

Studierenden mit Kind sind seitens der Hochschullehrer/innen im Rahmen der Studien- und Prüfungsordnung alle Möglichkeiten zu erschließen, um das Studienziel zu erreichen.

## **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Den Vorgesetzten wird zur Pflicht gemacht, die persönliche Würde der Frau zu wahren, insbesondere sexuellen Belästigungen von weiblichen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule entgegenzuwirken und entsprechenden Fällen unverzüglich nachzugehen.

Entsprechende Hinweise und Beschwerden nehmen die zuständigen Vorgesetzten, die Gleichstellungsbeauftragte oder das Rektorat entgegen. Das Verfahren ist so zu führen, dass für die Betroffenen die erforderliche Vertraulichkeit gewahrt wird. Bei festgestellter sexueller Belästigung sind die im Einzelfall angemessenen disziplinarrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen.

Die Beschwerde darf nicht zur Benachteiligung der Betroffenen führen.

## **Frauenbeauftragte**

An der Hochschule für Bildende Künste Dresden werden die Aufgaben der Frauenbeauftragten von Frau Monika Kammer, Tel. 4402-2167, Mail: [kammer@hfbk-dresden.de](mailto:kammer@hfbk-dresden.de) gemäß §§ 18-22 Sächsisches Frauenförderungsgesetz wahrgenommen.

## **V. Schlussbestimmungen**

Der örtliche Personalrat hat bei der Erstellung des vorliegenden Frauenförderplans gemäß § 77 Absatz 1 Ziffer 4 Sächsisches Personalvertretungsgesetz mitgewirkt.

Der Frauenförderplan wurde mit Wirkung vom 1. Dezember 2017 aktualisiert.

Matthias Flügge  
Rektor

Jochen Beißert  
Kanzler