

Frauenförderplan der Hochschule für Bildende Künste Dresden 2020 - 2024

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|------|--|---|
| I. | Präambel..... | 2 |
| II. | Zielsetzung..... | 2 |
| III. | Gremien..... | 3 |
| | Frauenbeauftragte | 3 |
| | Gleichstellungsausschuss..... | 3 |
| IV. | Analyse des Ist-Zustandes..... | 3 |
| V. | Maßnahmen..... | 5 |
| | Stellenausschreibungen..... | 5 |
| | Stellenbesetzungen..... | 5 |
| | Fortbildung | 6 |
| | Balance von Familie, Studium und Beruf..... | 6 |
| | Mentoring für Künstlerinnen..... | 7 |
| | Weiterbildungsangebote für Frauen..... | 8 |
| | Einführung von Quotierungen bei der Besetzung von Organen und Ämtern | 8 |
| VI. | Diskriminierung und Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz..... | 8 |
| | Antidiskriminierungsstelle | 8 |
| | Beschwerdestelle | 8 |
| | Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt..... | 9 |
| VII. | Schlussbestimmungen | 9 |

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 Hochschulfreiheitsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 30. September 2021 (SächsGVBl. S. 1122) geändert worden ist, des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684), das zuletzt durch Artikel 26 des Gesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970) geändert worden ist, hat die Hochschule für Bildende Künste Dresden den Frauenförderplan 2020-2024 erstellt und 2022 aktualisiert.

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.

Das 2019 erstellte Gleichstellungs- und Personalkonzept sieht die signifikante Erhöhung des Anteils von Frauen in den künstlerischen und wissenschaftlichen Spitzenpositionen der HfBK Dresden und die Gewinnung hochqualifizierter Mitarbeiterinnen vor. Dazu sind vor allem Maßnahmen zur Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses notwendig, um die Bewerberinnensituation in den künstlerischen Studienfächern zu erhöhen. Mit einem größeren Anteil an Frauen auf Professuren kann der Frauenanteil in den Hochschulgremien und damit perspektivisch eine genderechtere Hochschulpolitik gefördert werden. Eine ausgewogene Beteiligung von Frauen in Hochschulgremien wird gesamtheitlich angestrebt.

Mit der Steigerung des Frauenanteils auf künstlerischen Professuren möchte die HfBK Dresden auch die Situation von Studentinnen verbessern, die in einer Professorin eine kompetente Ansprechpartnerin für ihre Themenfelder (z.B. Geschlechterforschung) suchen.

Im Rahmen des Qualitätsmanagements der HfBK Dresden wird ein gleichstellungspolitisches Monitoring durchgeführt und Geschlechtergerechtigkeit als Qualitätskriterium implementiert. Dabei werden bei den regelmäßig durchzuführenden internen und externen Evaluierungen von Lehre, künstlerischer Praxis und Forschung sowie in der Verwaltung Fragen und Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt.

III. Gremien

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 gemäß §§ 18-22 Sächsisches Frauenförderungsgesetz wahrgenommen unterstützt von ihrer Stellvertreterin Frau Kerstin Riße, Tel. 4402-2277, Mail: risse@hfbk-dresden.de

Gleichstellungsausschuss

Der 2019 eingerichtete Gleichstellungsausschuss soll die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der HfBK Dresden beratend unterstützen und die Kommunikation zu Themen der Chancengleichheit von Mann und Frau sowie Familienfreundlichkeit an der Hochschule fördern.

Der Gleichstellungsausschuss sollte einmal im Semester einberufen werden und sich zu oben genannten Themen austauschen. Dabei sollen Beratungsbedarfe zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit ausgelotet und mögliche Weiterbildungsangebote, beispielsweise über die Koordinierungsstelle für Chancengleichheit an Sächsischen Hochschulen, geplant werden. Die Protokolle der Sitzungen werden dem Rektorat und den Gremien der Hochschule zur Verfügung gestellt.

IV. Analyse des Ist-Zustandes

1. Frauenanteil an Beschäftigten der Hochschule (Stand 01. Juni 2022)

| | Gesamt | davon Frauen | Anteil in % |
|--|---------------|---------------------|--------------------|
| Professoren/Professorinnen | 32 | 17 | 53 |
| Wissenschaftliche/ künstlerische Mitarbeiter/innen | 42 | 28 | 67 |
| Nichtwissenschaftliches/ Nichtkünstlerisches Personal | 47 | 26 | 55 |
| Summe | 121 | 71 | 59 |

2. Frauenanteil an Voll- und Teilzeittätigkeit (Stand 01. Juni 2022)

| | Gesamt | davon Teilzeit | Anteil in % |
|----------------------------|---------------|---------------------------|--------------------|
| Professoren/Professorinnen | 17 | 0 | 0 |

| | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Wissenschaftlich/künstlerisches Personal | 28 | 24 | 86 |
| Nichtwissenschaftlich/künstlerisches Personal | 26 | 17 | 65 |
| Summe | 71 | 41 | 58 |

3. Frauenanteil an den Studierenden (Stand 01. November 2021)

| | Gesamt | davon Frauen | Anteil in % |
|--------------|---------------|---------------------|--------------------|
| Fakultät I | 318 | 205 | 64,5 |
| Fakultät II | 246 | 216 | 87,3 |
| Summe | 564 | 421 | 74,6 |

4. Frauenanteil an den Promovierenden (Stand 01. November 2021)

| | Gesamt | davon Frauen | Anteil in % |
|--------------|---------------|---------------------|--------------------|
| Fakultät I | 4 | 4 | 100 |
| Fakultät II | 7 | 4 | 57,1 |
| Summe | 11 | 8 | 72,7 |

5. Abgeschlossene Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren vom 01. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021

| | Gesamt | davon Frauen | Anteil in % |
|---------------------------------------|---------------|---------------------|--------------------|
| Anzahl der Bewerbungen | 63 | 34 | 54 |
| zum Bewerbungsgespräch Eingeladene | 20 | 11 | 55 |
| Neubesetzung von Stellen | 4 | 2 | 50 |

6. Besetzung der Ämter mit Frauen

| | Gesamt | davon Frauen | Anteil in % |
|---------------|--------|--------------|-------------|
| Rektorat | 4 | 1 | 25 |
| Dekane | 2 | 1 | 50 |
| Prodekane | 2 | 2 | 100 |
| Studiendekane | 5 | 3 | 60 |
| Hochschulrat | 5 | 2 | 40 |

Der Frauenanteil bei den Professorinnen liegt bei ca. **53 v. H.** Im Jahr 2019 lag der Anteil bei ca. 45 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.

V. 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 Fakultäten und die Frauenbeauftragte der Hochschule für Bildende Künste Dresden sind beratende Mitglieder in den Berufungskommissionen und nehmen zu jedem Berufungsvorschlag 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 und der Frauenbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen zu geben.

Die HfBK Dresden möchte im Rahmen von Berufungsverfahren gezielt Frauen für die Bewerbung auf eine Professur ansprechen. Das Sächsische Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG) ermöglicht auch, Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen, die sich nicht beworben haben, auf die Vorschlagsliste zu setzen. Von diesem Instrument soll künftig stärker als bisher Gebrauch gemacht werden.

Zudem sollen auch außerordentliche Berufungsverfahren durchgeführt werden, um herausragende Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen für die HfBK Dresden zu gewinnen. Das SächsHSFG lässt diese Möglichkeit ausdrücklich zu. Die HfBK Dresden verspricht sich hiervon, dass Hemmnisse auf dem Weg zur Professur abgebaut und hoch qualifizierte Frauen ermutigt werden, sich zu bewerben.

Am Professorinnen Programm (PP III) hat sich die HfBK Dresden erfolgreich mit einem Gleichstellungskonzept beworben und strebt die Berufung von Professorinnen im Rahmen des PP III als vorgezogene Professuren an.

Fortbildung

Frauen sind bei der Auswahl für die Besetzung der jährlich angebotenen Teilnahmeplätze entsprechend ihrem Tätigkeitsfeld für die Fortbildung besonders zu berücksichtigen. Zusätzliche Angebote für die Qualifizierung von Frauen in künftigen Führungspositionen sind anzubieten.

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 Möglichkeit der Einführung eines Teilzeitstudiums sollten geprüft werden.

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. Ein Kinderbetreuungsangebot für Mitarbeiter im Rahmen von Dresden Concept wurde eingeführt. Das Angebot Babysitterservice für Studierende als Kinderbetreuung in den Abendstunden. Beide Angebote sollen auf eine Weiterführung über 2020 hinaus geprüft werden.

3. Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll zeitlich so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen vereinbar ist.
4. Die Fakultäten unterstützen schwangere Studentinnen und Studierende mit Kind in ihrer Studienablaufplanung. Insbesondere wird bei der Terminvergabe auf diese Personengruppe besonders Rücksicht genommen.
5. Studierenden mit Kind sind seitens der Hochschullehrer/innen im Rahmen der Studien- und Prüfungsordnung alle Möglichkeiten zu erschließen, um das Studienziel zu erreichen. Mittels eines gezielten Stipendiums an Studierende mit Kind kann der Kulturwandel für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben gestärkt und damit der oft einseitigen Mehrfachbelastung der Frau entgegengewirkt werden.
6. Für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie aller Hochschulangehörigen wird die Auditierung als familiengerechte Hochschule angestrebt.

Mentoring für Künstlerinnen

Das seit 2013 über den *Career Service* angebotene Mentoring sollte auf langfristige (ca. 1 Jahr) und damit nachhaltigere Begleitung von Studierenden und Absolventen beider Fakultäten abzielen. Für Reisekosten, Kolloquien, Ausstellungsbesuche oder –teilnahmen sollten finanzielle Mittel für Mentor und Mentee bereitgestellt werden.

Weiterbildungsangebote für Frauen

Über die bereits genutzten Angebote zur Weiterbildung über die *Koordinierungsstelle für Chancengleichheit an sächsischen Hochschulen* und das *Hochschuldidaktisches Zentrum Sachsen* sollten weiter ausgebaut und ggf. für künstlerische Fächer weiterentwickelt werden. In den Mitarbeiterinnengesprächen sollten diese Weiterbildungen langfristig geplant und Zeitfenster im Berufsalltag geschaffen werden.

Einführung von Quotierungen bei der Besetzung von Organen und Ämtern

Um eine angemessene Repräsentanz von Frauen in den Organen und Ämtern der Hochschule zu erreichen, soll eine Quotierung eingeführt werden, die sich zunächst an der Beschäftigungsquote von Frauen in der jeweiligen Gruppe und Organisationseinheit orientiert und sodann in einem zweiten Schritt auf 50 Prozent dort angehoben wird, wo sie noch nicht diese Höhe bei der Beschäftigung erreicht hat.

VI. Diskriminierung und Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Den Vorgesetzten wird zur Pflicht gemacht, die persönliche Würde der Frau zu wahren, insbesondere der Diskriminierung und 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, die Frauenbeauftragte 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 Betroffene ist über externe Hilfsangebote und -organisationen zu informieren.

Die Beschwerde darf nicht zur Benachteiligung der Betroffenen führen.

Antidiskriminierungsstelle

Eine Antidiskriminierungsstelle nach § 13 AGG wurde eingerichtet. Ansprechpartner sind Christiane Oertel (Fakultät I), Tel. 4402 2646 , E-Mail: oertel@hfbk-dresden.de und als Vertretung Robert Frenzel (Fakultät II), Tel. 4402 2229, E-Mail: frenzel@hfbk-dresden.de

Beschwerdestelle

Die Beauftragten der Antidiskriminierungsstelle erfüllen gleichzeitig die Aufgaben der Beschwerdestelle nach §13 AGG. Sie ist als Anlaufstelle für die Studierenden vorgesehen. Die Mitarbeiter der Beschwerdestelle werden hinsichtlich ihrer Aufgaben und Beratungsfunktion fachlich geschult.

Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Eine Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt soll 2020 erstellt und beschlossen werden.

VII. Schlussbestimmungen

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

Der Frauenförderplan gilt mit Wirkung vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2024. Er wurde 2022 an die aktuelle Entwicklung angepasst.

Dresden, 08.06.2022

Jochen Beißert
Kanzler