

Frauenförderplan der Hochschule der Bildenden Künste Saar

Zur Verwirklichung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hat die Hochschule der Bildenden Künste Saar die folgende 4. Fortschreibung ihres Frauenförderplans beschlossen, mit welcher sie aktiv zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen und die in ihrem Zuständigkeitsbereich bestehende Unterrepräsentanz und strukturelle Benachteiligung von Frauen im Sinne von § 4 Abs. 2 LGG weiter abbauen will.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und damit auch die Förderung des weiblichen künstlerischen Nachwuchses ist eine Gemeinschaftsaufgabe für die Mitglieder, Organe und Gliederungen der Hochschule der Bildenden Künste Saar.

Die Hochschule, die Frauenbeauftragte sowie der Beirat für Frauenfragen verfolgen diese Ziele gemeinsam und in vertrauensvoller Zusammenarbeit. Die Hochschulleitung fühlt sich Sensibilisierungsmaßnahmen zur Bewusstseinsbildung verpflichtet.

Darüber hinausgehende Regelungen im LGG, im Gesetz über die Hochschule der Bildenden Künste Saar (KhG) und im Saarländischen Personalvertretungsgesetz bleiben unberührt.

1. Unterrepräsentanz

(1) Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Zur angemessenen Berücksichtigung der besonderen Situation von Frauen in der Hochschule werden auf der Grundlage der statistischen Erhebung nach § 6 LGG die Hochschulangehörigen in die in den Absätzen 2 und 3 definierten Bereiche unterteilt bzw. zusammengefasst (§ 3 Abs. 5 LGG).

(2) In Forschung, Lehre und wissenschaftlichen Diensten gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in einem der in Anlage 1 bezeichneten Bereiche weniger Frauen beschäftigt sind, als ihrem Anteil an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe im Sinne von § 7 Abs. 6 LGG entspricht.

(3) In Verwaltung und Technik gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in einem der in Anlage 2 bezeichneten Bereiche im einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst bzw. in den entsprechenden Entgeltgruppen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

(4) Die Hochschule der Bildenden Künste Saar wirkt auf eine verstärkte Förderung der Repräsentanz von Künstlerinnen und Designerinnen in hochschulöffentlichen Publikationen sowie Ausstellungs- und Kooperationsprojekten hin.

(5) Der Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich des nebenamtlich und nebenberuflich tätigen Lehrpersonals soll durch verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Lehrauftragsvergabe entgegen gewirkt werden.

2. Stellenausschreibungen

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen freie Personalstellen (§ 3 Abs. 3 LGG) mindestens landesintern ausgeschrieben werden. In die Ausschreibung wird folgender Text aufgenommen: „Die Hochschule der Bildenden Künste Saar strebt nach Maßgabe des Frauenför-

derplanes eine Erhöhung des Frauenanteils an und ist daher an der Bewerbung von qualifizierten Frauen besonders interessiert.“

(2) Nicht durch Abs. 1 Satz 1 erfasste Stellen für befristet beschäftigte künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Drittmittelstellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist.

(3) Arbeitsplätze für studentische Hilfskräfte sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hochschulintern bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann generell oder im Einzelfall erfolgen.

(4) Auf eine Ausschreibung kann – nach Anhörung der Frauenbeauftragten – in den Fällen des Absatz 1 verzichtet werden, wenn

1. die Stellen für die Rückkehr von Beschäftigten nach einer Beurlaubung oder Abordnung vorgesehen sind,

2. aufgrund ausreichend vorliegender Bewerbungen auch von Frauen eine Ausschreibung entbehrlich erscheint.

(5) Von einer Ausschreibung kann mit Zustimmung der Frauenbeauftragten abgesehen werden

1. bei aus Drittmitteln finanzierten Stellen, wenn eine Stelle für eine bestimmte Person beantragt und für diese bewilligt wurde oder das durch Drittmittel geförderte Projekt ohne die Mitarbeit einer bestimmten Person voraussichtlich nicht erfolgreich durchgeführt werden könnte,

2. wenn hierfür sonstige triftige Gründe vorliegen.

(6) Eine Ausschreibung oder Bekanntmachung nach dieser Vorschrift entfällt, wenn ein bestehendes befristetes Arbeitsverhältnis in gleicher Funktion befristet fortgesetzt werden soll. Satz 1 gilt auch bei einem Wechsel der Finanzierung des Arbeitsverhältnisses.

(7) Stellenausschreibungen und Bekanntmachungen müssen alle wesentlichen Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung enthalten, die bei der Besetzung der Stelle bzw. des Arbeitsplatzes herangezogen werden sollen (Anforderungsprofil). Die Anforderungen orientieren sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Stelle oder des Arbeitsplatzes bzw. des zu übertragenden Amtes. Das Anforderungsprofil darf während des Stellenbesetzungsverfahrens nur in begründeten Ausnahmefällen mit Zustimmung der Frauenbeauftragten verändert oder ergänzt werden. Stellenausschreibungen sollen, wenn die zu erledigende Aufgabe dies zulässt, die Möglichkeit zu Teilzeitbeschäftigung vorsehen.

(8) Stellenausschreibungen und Bekanntmachungen von Arbeitsplätzen werden vor Veröffentlichung der Frauenbeauftragten zur Stellungnahme zugeleitet. Gibt die Frauenbeauftragte innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang keine Stellungnahme ab, so gilt die Stellenausschreibung bzw. die Bekanntmachung als gebilligt.

(9) Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die dem Anforderungsprofil entsprechen, ist auf Verlangen der Frauenbeauftragten die Ausschreibung zu wiederholen. War die Stelle hochschulintern ausgeschrieben, muss die Wiederholung der Ausschreibung öffentlich erfolgen.

3. Stellenbesetzungsverfahren

(1) Stellenbesetzungsverfahren umfassen Einstellungen (einschließlich der Übernahme im Wege der Abordnung und Versetzung), Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

(2) Die Frauenbeauftragte ist am gesamten Auswahlverfahren frühzeitig und umfassend zu beteiligen (vgl. § 23 Abs. 1 Nr. 1 LGG). Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhält sie Einsicht in die Bewerbungsunterlagen. Über Termine zu Vorstellungsgesprächen ist sie rechtzeitig zu informieren. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme zu geben. Im Hinblick auf ihr Widerspruchsrecht nach § 24 Abs. 2 LGG ist die Frauenbeauftragte über das Ergebnis der Auswahl rechtzeitig vor der Einstellung zu informieren.

(3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber, die dem Anforderungsprofil der Stelle entsprechen, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Eine Beschränkung der Anzahl von Vorstellungsgesprächen besteht nicht, wenn alle nach Satz 1 qualifizierten Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

(4) In Vorstellungsgesprächen sind alle Fragen zu unterlassen, die eine geschlechtsspezifische Benachteiligung nach sich ziehen könnten.

(5) Maßgeblich für die Beurteilung der Eignung ist ausschließlich das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle oder des Arbeitsplatzes bzw. des zu besetzenden Amtes. Bei der Beurteilung der Qualifikation werden durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen als Teil der Qualifikation angesehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(6) Bei Entscheidungen über Stellenbesetzungen dürfen insbesondere folgende Tatbestände nicht als qualifikationsmindernd herangezogen werden:

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Übernahme von Familienpflichten,

2. Lebensalter,

3. Einkünfte, Familienstand und Stellung der Partnerin bzw. des Partners,

4. zeitliche Belastungen durch die Übernahme von Familienpflichten und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.

(7) Werden Einstellungsentscheidungen von einem Auswahlgremium vorbereitet, so sollen diesem Gremium ebenso viele Frauen wie Männer angehören.

(8) Frauen sind bei Entscheidungen über Stellenbesetzungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Entgelt- und Besoldungsgruppe mindestens zu 50 v. H. vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. § 7 Abs. 6 LGG bleibt unberührt.

4. Berufungsverfahren

Berufungsverfahren regelt das Gesetz über die Hochschule der Bildenden Künste Saar. Sofern dieses nicht entgegensteht, sollen die Bestimmungen dieses Frauenförderplans über Stellenbesetzungsverfahren sinngemäß angewendet werden. Die Frauenbeauftragte ist von Anfang an bei allen zur Besetzung einer Professur erforderlichen Beratungen und Beschlussfassungen beratend hinzuzuziehen und kann eine Stellungnahme abgeben, die den Berufungsunterlagen beizufügen ist. In Berufungskommissionen soll mindestens eine Frau als stimmberechtigtes Mitglied mitwirken.

5. Familiengerechte Hochschule

Die Hochschule der Bildenden Künste Saar sieht Frauen und Männer gleichermaßen in der Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern und die Pflege von Angehörigen. Sie trifft die in den nachfolgenden Ziffern 6,7 und 8 genannten Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium für beide Elternteile.

6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(1) Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und bestehender Dienstvereinbarungen so gestaltet, dass die Übernahme von Familienpflichten mit der Berufstätigkeit vereinbar ist. Unter Beachtung der dienstlichen Belange werden auf Antrag der oder des Beschäftigten die Möglichkeiten zu einer abweichenden Gestaltung der Arbeitszeiten zur Übernahme von Familienpflichten ausgeschöpft.

(2) Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Leitungsfunktionen werden nach Möglichkeit so gestaltet, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.

(3) Vor Entscheidung über Anträge von Beschäftigten auf Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit (Teilzeit) oder eine Unterbrechung der Berufstätigkeit (Beurlaubung) zur Wahrnehmung von Familienpflichten wird den Beschäftigten ein persönliches Gespräch angeboten.

Die Beschäftigten sind insbesondere darauf hinzuweisen, dass

1. bei Wiederaufnahme der Berufstätigkeit oder erneuter späterer Veränderung der regelmäßigen Arbeitszeit die gleiche Verwendung am gleichen Arbeitsplatz nicht zugesichert werden kann,

2. die beantragte Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bzw. Unterbrechung der Berufstätigkeit Auswirkungen u.a. hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung, der Krankenversicherung, der Rentenversicherung bzw. Rentenanwartschaften, der ruhegehaltsfähigen Zeiten, der Höhe des Ruhegehalts und der Zusatzversorgung hat bzw. haben kann; hierzu sind die Beschäftigten auf Beratungsmöglichkeiten durch die dafür zuständigen Stellen hinzuweisen.

(4) Nehmen Teilzeitbeschäftigte an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen teil, und gehen diese über die Dauer der persönlichen regelmäßigen Arbeitszeit hinaus, so ist ein zeitlicher Ausgleich zu gewähren.

Gemeinschaftsveranstaltungen werden zeitlich so gelegt, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte der Zielgruppe innerhalb ihrer Arbeitszeit daran teilnehmen können.

Dienstbesprechungen müssen so terminiert werden, dass Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich daran teilnehmen können.

(5) Der antragsgemäßen Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten soll im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen werden.

7. Vereinbarkeit von Familie und Studium

(1) Studien- und Prüfungsordnungen sowie sonstige, das Studium regelnde Bestimmungen werden so gestaltet, dass Ausfallzeiten durch Schwangerschaft, Mutterschutz sowie durch die Wahrnehmung von Familienpflichten keine rechtlichen oder sonstigen Nachteile hinsichtlich des Studiums und des Studienabschlusses nach sich ziehen. Bis zu einer Anpassung der in Satz 1 genannten Ordnungen sollen Studierenden mit einer Mehrfachbelastung durch einen der in Satz 1 genannten Gründe auf

Antrag an die zuständigen Prüfungsämter oder –ausschüsse Abweichungen von dem zeitlich und formal festgesetzten Ablauf des Prüfungsverfahrens gewährt werden.

(2) Die Höchstgrenze der Beurlaubung aus einem der in Absatz 1 Satz 1 genannten Gründe wird in Anlehnung an das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) auf drei Jahre festgelegt.

(3) Die Hochschule der Bildenden Künste Saar stellt Einrichtungen zur Säuglings- und Kleinkindversorgung (Wickelraum) bereit.

8. Beurlaubung

(1) Beurlaubung im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes ist Elternzeit, Beurlaubung gemäß §§ 79 und 83 SGB, Sonderurlaub aus wichtigem Grund gemäß § 28 TV-L und Urlaub wegen persönlichen bzw. öffentlichen Belangen gemäß § 15 Saarländische Urlaubsverordnung.

(2) Beschäftigte, die ein Jahr oder länger beurlaubt sind, erhalten zeitgerecht vor Ende der Beurlaubung die Möglichkeit zu einem persönlichen Gespräch mit der Personalverwaltung. Dabei werden die Wünsche und Möglichkeiten hinsichtlich des zukünftigen Einsatzes in der Dienststelle erörtert.

(3) Die Dienststelle trägt Sorge, dass die Beschäftigten während der Beurlaubung den Kontakt zur Dienststelle aufrechterhalten können; sie sind zu Gemeinschaftsveranstaltungen einzuladen.

(4) Die Beurlaubung steht einer Beförderung grundsätzlich nicht entgegen. Beurlaubte Beamtinnen und Beamte sind in die Beförderungsentscheidungen zu den Beförderungsterminen einzubeziehen.

9. Fortbildung

Beschäftigte, die zur Wahrnehmung von Familienpflichten beurlaubt sind, werden regelmäßig und rechtzeitig über berufliche Qualifizierungsmaßnahmen informiert.

10. Nachwuchsförderung und Stipendien

Die Hochschule der Bildenden Künste Saar wirkt darauf hin, dass Frauen bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden berücksichtigt werden.

11. Sexuelle Belästigung

(1) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das von Betroffenen nicht gewünscht wird und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen.

(2) In Fällen von sexueller Belästigung findet das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (BeschäftigtenschutzG) Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden von der Hochschule der Bildenden Künste Saar sinngemäß auch auf die Gruppe der Studierenden angewandt.

(3) Die Hochschule der Bildenden Künste Saar ist verpflichtet, sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen. Dabei sind die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder – im Falle der Betroffenheit von Studierenden – ggf. ordnungsrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen.

(4) Die Beschwerde über sexuelle Belästigung darf nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.

12. Mobbing und Diskriminierung

(1) Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer Person oder von mehreren anderen Personen) und die wiederholt und systematisch vorkommen.

(2) Diskriminierung ist die Herabsetzung der nach dem Grundgesetz unantastbaren Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen.

(3) Die Hochschule der Bildenden Künste Saar ist verpflichtet, Mobbing und Diskriminierung einschließlich deren Vorstufen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Dabei sind die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu ergreifen.

(4) Die Beschwerde über Mobbing oder Diskriminierung darf nicht zur Benachteiligung der betroffenen Person führen.

13. Gremien und Kommissionen

(1) Die Bildung und Zusammensetzung von Selbstverwaltungsgremien und –kommissionen regelt das Gesetz über die Hochschule der Bildenden Künste Saar. Die Frauenbeauftragte hat das Recht, an allen Sitzungen der Kollegialorgane und deren Ausschüssen, insbesondere der Berufungskommissionen, teilzunehmen.

(2) Die Hochschule der Bildenden Künste Saar wirkt auf eine angemessene Vertretung von Frauen in Gremien und Kommissionen hin und unterstützt alle Aktivitäten, die der geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien im Sinne des § 29 LGG dienen.

(3) Einer Berufungskommission soll mindestens eine Professorin als stimmberechtigtes Mitglied angehören.

(4) Bei der Terminierung von Sitzungen soll auf Familienpflichten Rücksicht genommen werden.

14. Schlussbestimmung

(1) Die in §§ 7, 9 und 12 Abs. 5 LGG genannten Zielvorgaben sind in den Anlagen enthalten.

(2) Dieser Frauenförderplan gilt für einen Zeitraum von drei Jahren. Er soll vor Ablauf von drei Jahren überprüft und kann angepasst oder ergänzt werden, wenn verlässliche Daten für die künftige Struktur der Hochschule der Bildenden Künste Saar dies nahe legen oder wenn die in § 7 Abs. 4 LGG genannten Änderungsgründe vorliegen.

Saarbrücken, den 17. Januar 2011

Prof. Ivica Maksimovic
Rektor der Hochschule der Bildenden Künste Saar

Anlage 1 a) zur Nr. 1 Abs. 2 Frauenförderplan

Unbefristet beschäftigtes wissenschaftliches und künstlerisches Personal aus Haushaltsmitteln

Stand Januar 2011

Professorinnen/Professoren	Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Frauen in %
Freie Kunst und Design	C 4	2	0	0
	C 3	2	1	33
	C 2	1	0	0
	W 3	6	3	33
Gesamt		11	4	27

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Dozentinnen/Dozenten			
	Männer	Frauen	Frauen in %
Vollzeit	3	1	25
Teilzeit	2	2	50
Gesamt	5	3	38

Anlage 1 b) zur Nr. 1 Abs. 2 Frauenförderplan

Befristet beschäftigtes wissenschaftliches und künstlerisches Personal aus Haushaltsmitteln

Stand Januar 2011

Künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter			
	Männer	Frauen	Frauen in %
Vollzeit	1	0	0
Teilzeit	5	0	0
Gesamt	6	0	0

Anlage 1 c) zur Nr. 1 Abs. 2 Frauenförderplan

Studentische Hilfskräfte aus Haushaltsmitteln

Stand Januar 2011

	Männer	Frauen	Frauen in %
Freie Kunst und Design	1	6	86
Gesamt	1	6	86

Anlage 1 d) zu Nr. 1 Abs. 2 Frauenförderplan

Lehrbeauftragte aus Haushaltsmitteln

Stand Januar 2011

	Männer	Frauen	Frauen in %
Freie Kunst und Design	15	6	29

Anlage 2 zu Nr. 1 Abs. 3 Frauenförderplan

Verwaltungs-, Bibliotheks- und Technisches Personal aus Haushaltsmitteln

Stand Januar 2011

Verwaltungspersonal					
	Männer		Frauen		Frauen in %
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Höherer Dienst	1	0	0	0	0
Gehobener Dienst	0	0	1	3	100
Mittlerer Dienst	0	0	3	2	100
Gesamt	1	0	4	5	90
Bibliothekspersonal					
	Männer		Frauen		Frauen in %
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Gehobener Dienst	0	0	1	1	100
Gesamt	0	0	1	1	100
Technisches Personal					
	Männer		Frauen		Frauen in %
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Gehobener Dienst	5	0	1	0	17
Mittlerer Dienst	3	1	0	0	0
Gesamt	8	1	1	0	10
Verwaltungs-, Bibliotheks- und Technisches Personal Gesamt	9	1	6	6	55