

D I E N S T B L A T T D E R H O C H S C H U L E N D E S S A A R L A N D E S

2022	ausgegeben zu Saarbrücken, 9. Februar 2022	Nr. 16
------	--	--------

HOCHSCHULE DER BILDENDEN KÜNSTE SAAR

Seite

Frauenförderplan der Hochschule der Bildenden Künste Saar (HBKsaar).....

158

Frauenförderplan der Hochschule der Bildenden Künste Saar (HBKsaar)

Zur Verwirklichung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hat die Hochschule der Bildenden Künste Saar (HBKsaar) entsprechend den Grundsätzen des § 7 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 24. April 1996 (Amtsbl. I S. 623), zuletzt geändert durch Artikel 109 des Gesetzes vom 8. Dezember 2021 (Amtsbl. I S. 2629), die folgende 7. 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 weiter abbauen will.

Die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Gleichberechtigung und Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer betrifft an der Hochschule der Bildenden Künste Saar alle Status- und Beschäftigtengruppen in Studium, Lehre, Forschung und Arbeit und ist Gemeinschaftsaufgabe für die Mitglieder, Organe und Gliederungen. Nachteile durch die Wahrnehmung von Familien- und Betreuungspflichten sollen durch die bedürfnisgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermieden werden.

Die Hochschule sowie die Gleichstellungsbeauftragte verfolgen diese Ziele gemeinsam und in vertrauensvoller Zusammenarbeit. Die Hochschulleitung fühlt sich Sensibilisierungsmaßnahmen zur Bewusstseinsbildung verpflichtet.

Darüber hinaus gehende Regelungen im LGG, im Gesetz über die Hochschule der Bildenden Künste Saar (KhG) und im Saarländischen Personalvertretungsgesetz (SPersVG) 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. 4 LGG).

(2) In Forschung, Lehre und wissenschaftlichen Diensten gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals weniger Frauen beschäftigt sind, als ihrem Anteil an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe im Sinne von § 7 Abs. 7 LGG entspricht.

(3) In Verwaltung und Technik gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in diesem Bereich im einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst bzw. in den entsprechenden Entgeltgruppen oder Besoldungsgruppen einer Laufbahn 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 entgegengewirkt werden. Ebenso soll angestrebt werden Honorarprofessuren zukünftig auch an hochqualifizierte Frauen zu vergeben.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

2.1 Ist-Analyse (Stand: 1. September 2021)

2.1.1 Unbefristet beschäftigtes wissenschaftliches und künstlerisches Personal (Stellenplan)

Professorinnen/Professoren				
	Besoldungs- gruppe	Männer	Frauen	Frauen in %
	C 3	1	0	0
	W 3	9	5	36
Vollzeit		9	4	31
Teilzeit		1	1	50
Gesamt		10	5	33
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter				
	Männer	Frauen	Frauen in %	
Vollzeit	3	0	0	
Teilzeit	4	0	0	
Gesamt	7	0	0	
Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Dozentinnen/Dozenten				
	Männer	Frauen	Frauen in %	
Vollzeit	4	1	20	
Teilzeit	1	1	50	
Gesamt	5	2	29	
Künstlerisch-gestalterische Werkstattleiterinnen/Werkstattleiter				
	Männer	Frauen	Frauen in %	
Vollzeit	7	0	0	
Teilzeit	0	0	0	
Gesamt	7	0	0	

2.1.2 Befristet beschäftigtes wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Professorinnen/Professoren				
	Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Frauen in %
	W 3	0	1	100
Gesamt		0	1	100
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter				
	Männer	Frauen	Frauen in %	
Vollzeit	0	0	0	
Teilzeit	0	1	100	
Gesamt	0	1	100	
Künstlerisch-gestalterische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen				
	Männer	Frauen	Frauen in %	
Vollzeit	1	0	0	
Teilzeit	0	0	0	
Gesamt	1	0	0	
Lehrbeauftragte sowie wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte				
	Männer	Frauen	Frauen in %	
Lehrbeauftragte	17	9	35	
Hilfskräfte	6	10	62	

2.1.3 Verwaltungs-, Bibliotheks- und Technisches Personal (Stellenplan)

Verwaltungspersonal					
	Männer		Frauen		Frauen in %
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Höherer Dienst	0	0	0	0	0
Gehobener Dienst	0	0	3	3	100
Mittlerer Dienst	0	0	3	1	100
Gesamt	0	0	6	4	100
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	
Mittlerer Dienst	2	0	0	0	0
Gesamt	2	0	0	0	0

2.2 Feststellung der Unterrepräsentanz

Im Gegensatz zum Bereich der Verwaltung und Bibliothek sind Frauen im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen sowie des technischen Personals insgesamt unterrepräsentiert.

2.3 Fluktuationsabschätzung

Auf einen Zeitraum von vier Jahren bezogen werden aufgrund Eintritts in den Ruhestand, Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen der Regelaltersgrenze, Anwendung der Vorschriften des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) sowie im Rahmen vorhandener Haushaltsmittel voraussichtlich folgende Stellen frei:

Professuren	2
wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	1
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1
Verwaltungspersonal	2
technisches Personal	1

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass die Neubesetzung einer Stelle auch durch unvorhersehbare Ausscheidensgründe (z.B. Arbeitgeberwechsel) notwendig werden kann.

2.4 Bewertung des Status Quo

Der Stellenplan der Hochschule eröffnet keine Möglichkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in welchen diese unterrepräsentiert sind, durch Beförderung oder Höhergruppierung zu erhöhen. Bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt können Anmeldungen zum Stellenplan (Stellenhebungen) mangels finanzieller Ausgleichsmöglichkeit durch die Hochschule nicht realisiert werden.

Es wird in den kommenden Jahren aufgrund des anstehenden Generationenwechsels sowie der zusätzlich zu schaffenden Stellen aus den Mitteln des Zukunftsvertrags einige Stellenbesetzungsverfahren geben.

Bei den anstehenden Stellenbesetzungsverfahren hofft die Hochschule auf qualifizierte Bewerberinnen.

3. Bestimmung von Zielvorgaben

Frauen sind 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. 7 LGG bleibt unberührt.

Bei der Besetzung von Gremien und Kommissionen wird auf eine paritätische Besetzung von Männern und Frauen hingewirkt.

Bei der Hochschulentwicklungsplanung unterstützt die Hochschule bei der Neubesetzung von Professuren und der Auswahl von Forschungs- und Arbeitsgebieten die Genderforschung im Rahmen der Möglichkeiten.

Die Organe und Einrichtungen der Hochschule haben die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit zu unterstützen; insbesondere sind ihr entsprechende Informationen zur Erarbeitung, Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplans und sonstige Maßnahmen vorzulegen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen dieser Tätigkeit weisungsfrei und kann als beratendes Mitglied an allen Sitzungen des Senats, des Senatsausschuss sowie des erweiterten Senats teilnehmen.

4. Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

4.1 Stellenausschreibungen

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen freie Personalstellen (§ 3 Abs. 3 LGG) mindestens landesintern ausgeschrieben und Frauen ermutigt werden, sich zu bewerben. In die Ausschreibung wird folgender Text aufgenommen: „Die Hochschule der Bildenden Künste Saar strebt nach Maßgabe ihres Frauenförderplanes eine Erhöhung des Anteils von Frauen in diesem Aufgabenbereich an und ist daher an der Bewerbung von qualifizierten Frauen besonders interessiert.“

Auf Basis der Änderungen des Personenstandsgesetzes vom 16.11.2017 erfolgen die Ausschreibungen unter Nennung der weiblichen und männlichen Form (§ 28 LGG) sowie der Kennzeichnung „männlich, weiblich, divers“ (m/w/d).

In die Stellenausschreibung sind im Regelfall die vorgesehene Vergütungs-, Lohn- und /oder Besoldungsgruppe sowie die wöchentliche Arbeitszeit aufzunehmen.

(2) Nicht durch Abs. 1 Satz 1 erfasste Stellen für befristet beschäftigte 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 wissenschaftliche und 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 Gleichstellungsbeauftragten – 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 Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden 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.

(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 Gleichstellungsbeauftragten 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 Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme zugeleitet. Gibt die Gleichstellungsbeauftragte 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 Gleichstellungsbeauftragten die Ausschreibung zu wiederholen. War die Stelle hochschulintern ausgeschrieben, muss die Wiederholung der Ausschreibung öffentlich erfolgen.

4.2 Stellenbesetzungsverfahren

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

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist am gesamten Auswahlverfahren frühzeitig und umfassend zu beteiligen (vgl. § 23 Abs. 1 Nr. 1 LGG). Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhält sie Einsicht in alle 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 Gleichstellungsbeauftragte 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 Qualifikationsbeurteilung oder dienstlichen Beurteilung dürfen insbesondere folgende sachfremde Kriterien nicht herangezogen werden:

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge durch eine Schwangerschaft oder die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger,
2. Familienstand,
3. Einkünfte oder Einkommenslosigkeit der Partnerin/des Partners einer Bewerberin/eines Bewerbers,

4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.

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) Werden Entscheidungen über Stellenbesetzungen von einem Auswahlgremium vorbereitet, so sollen diesem Gremium ebenso viele Frauen wie Männer angehören.

4.3 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 Gleichstellungsbeauftragte 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.

4.4 Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie (Familiengerechte Hochschule)

(1) Die Hochschule der Bildenden Künste Saar wirkt auf die nachhaltige Förderung von familienbewussten Arbeits- und Studienbedingungen und Chancengleichheit im Sinne einer Diversity Policy mit intersektionaler Genderperspektive (Strategie der Vielfalt) hin.

Sie 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 und 7 genannten Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium für beide Elternteile.

(2) Die Hochschule der Bildenden Künste Saar strebt eine Kooperation mit dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten der Universität des Saarlandes sowie der Stabstelle Chancengleichheit und Diversitätsmanagement der Universität des Saarlandes an. Danach sollen beide Institutionen einen engen Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule der Bildenden Künste Saar pflegen. Sie entwickeln gemeinsam Maßnahmen zu allen Diversitätsmerkmalen und Vorschläge zur Umsetzung von Chancengleichheit auf allen Ebenen. Der Umgang mit Diversität in Studium und Beruf soll im Hinblick auf Diversity-Dimensionen evaluiert werden.

(3) 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.

Die Hochschule der Bildenden Künste Saar motiviert männliche Beschäftigte, von den gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten Gebrauch zu machen.

(4) 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.

(5) 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.

(6) 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.

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

(8) Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten kann Telearbeit ermöglicht werden, falls das Aufgabengebiet der/des Beschäftigten grundsätzlich für Telearbeit geeignet ist.

5. Beurlaubung

(1) Die HBKsaar erleichtert den wegen Familienpflichten beurlaubten Beschäftigten den beruflichen Wiedereinstieg. 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.

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

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

6. Digitalisierung

(1) Das Modell der alternierenden Telehomearbeit als flexible Arbeitsform soll für alle geeigneten Arbeitsplätze und Mitarbeitenden nutzbar sein.

(2) Die Hochschule legt auch in onlinebasierten Kommunikationsräumen größten Wert darauf, dass der Umgang untereinander respektvoll und wertschätzend ist.

7. Berufliche Fort- und Weiterbildung (§ 15 und § 17 Abs. 4 LGG)

Frauen werden an der Hochschule der Bildenden Künste Saar ausdrücklich zur Teilnahme an beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen aufgefordert. Beschäftigte, die zur Wahrnehmung von Familienpflichten beurlaubt sind, werden regelmäßig und rechtzeitig über berufliche Qualifizierungsmaßnahmen informiert.

8. Genderthemen in der Lehre

Die Thematisierung von Genderthemen ist in der Regel abhängig vom Engagement der einzelnen Lehrenden. Es ist begrüßenswert Seminare, Projekte und Vorträge zu Genderschwerpunkthemen anzubieten. Ziel ist eine Verankerung von Genderstudies in der Lehre.

9. 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 Studierende 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.

(4) Bei Lehrveranstaltungen mit Teilnahmebeschränkungen sollen Schwangere und studierende Eltern bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nach bestehenden Teilnahmevoraussetzungen Rangleichheit besteht. Bei der Terminierung von Lehrveranstaltungen soll soweit möglich auf Familienpflichten Rücksicht genommen werden.

10. Nachwuchsförderung und Stipendien

Die Hochschule der Bildenden Künste Saar wirkt darauf hin, dass Studentinnen bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden berücksichtigt werden. Für Stipendien nach Satz 1 bestehende Qualifikationsanforderungen bleiben unberührt.

11. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing

(1) In Fällen von sexueller Belästigung findet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Anwendung.

(2) Darüber hinaus gelten die „Richtlinien zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an der HBK Saar“ für alle Mitglieder der Hochschule nach § 12 Abs. 1 KhG, alle weiteren in einem Lehr- oder Dienstverhältnis stehenden Personen (Lehrbeauftragte, Gastprofessorinnen und –professoren, Honorarprofessorinnen und –professoren) sowie für vorübergehend oder gastweise an der HBK Saar befindliche Personen. Die Richtlinien sollen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing vorbeugen. Im Konfliktfall sind klare Verhaltensabläufe definiert, bei Verstößen werden Sanktionsmöglichkeiten eröffnet.

(3) Die Hochschule der Bildenden Künste Saar unterstützt ihre Mitglieder beim Abbau von unbewussten Voreingenommenheiten (Unconscious Bias) und setzt sich für die Schaffung eines diskriminierungssensiblen Arbeits- und Studenumfelds ein.

12. Gremien und Kommissionen

(1) Die Bildung und Zusammensetzung von Selbstverwaltungsgremien und –kommissionen regeln die §§ 14 und 16 des Gesetzes über die Hochschule der Bildenden Künste Saar (KhG) sowie die Ordnung der Gruppen-Urwahlen zum Senat und zum erweiterten Senat.

Die Mitglieder des Senats und des erweiterten Senats werden in freier, gleicher und geheimer Wahl von den jeweiligen Mitgliedergruppen getrennt gewählt. In den Senatsausschüssen sollen die Mitgliedergruppen der Hochschule im gleichen Verhältnis vertreten sein wie im Senat. Für die Besetzung von Gremien können daher keine quantitativen Zielvorgaben festgelegt werden. Die Hochschule 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.

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

(3) Die Frauenbeauftragte hat das Recht, an allen Sitzungen der Kollegialorgane und deren Ausschüssen, insbesondere der Berufungskommissionen, teilzunehmen.

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

13. Gendergerechte Sprache

Im dienstlichen Schriftverkehr, in der Öffentlichkeit und im Marketing der Hochschule der HBK Saar sollte auf eine gendergerechte Sprache geachtet werden. In Formularen sind geschlechtsneutrale Personenbeschreibungen zu verwenden bzw. die weibliche und männliche Sprachform. Angestrebt wird, einen internen Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache zu erstellen.

14. Überprüfung und Anpassung des Frauenförderplans

(1) Der Frauenförderplan gilt für einen Zeitraum von vier Jahren. Er soll nach Ablauf von zwei Jahren überprüft und der aktuellen Entwicklung angepasst werden, wenn verlässliche Daten für die künftige Struktur der Hochschule der Bildenden Künste Saar dies nahelegen oder wenn die in § 7 Abs. 4 LGG genannten Änderungsgründe vorliegen.

(2) Beruht der Frauenförderplan auf unrichtigen Voraussetzungen, so kann er vor Ablauf der Vierjahresfrist mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten auch zu einem anderen Zeitpunkt geändert werden. Tritt die Änderung durch personalwirtschaftliche Maßnahmen nach § 7 Abs. 3 LGG ein, so ist bei der Anpassung zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

15. Schlussbestimmung

(1) Die Anwendung und Durchführung des Frauenförderplans ist Aufgabe aller Beschäftigten der Hochschule der Bildenden Künste Saar. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten aufgerufen, konstruktive Anregungen für die künftige Frauenförderung zu geben.

(2) Der Frauenförderplan wird kontinuierlich fortgeschrieben.

(3) Der Frauenförderplan ist den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben.

Saarbrücken, den 8. Februar 2022



Prof. Dr. Christian Bauer
Rektor der Hochschule der Bildenden Künste Saar