

Gleichstellungsprogramm der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig

1. Ziele und Grundlagen

(1) Die Hochschule für Grafik und Buchkunst strebt den Abbau geschlechtsspezifischer Nachteile für alle Angehörigen der Hochschule an.

Besondere Beachtung finden im Gleichstellungsprogramm die Bereiche Stellenbesetzung, Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses, Studium und Lehre, Fort- und Weiterbildung sowie die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie und die angemessene Berücksichtigung besonderer Lebenssituationen.

(2) Auf die Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken ist Aufgabe aller Hochschulangehörigen, auf allen Ebenen. Es ist Aufgabe der Gleichstellungsarbeit, bestehende Nachteile und Ungleichheiten aufzuzeigen und auf deren schrittweisen Abbau hinzuwirken. Alle Selbstverwaltungsgremien und die Verwaltung der Hochschule sind verpflichtet, die/den Gleichstellungsbeauftragte/n bei ihrer/seiner Arbeit zu unterstützen.

(3) Das Gleichstellungsprogramm der Hochschule für Grafik und Buchkunst soll die Herausbildung solcher Studien-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen gewährleisten, die allen eine gleichberechtigte Wahrnehmung ihrer Rechte, die Ausübung der Pflichten und berufliche Chancengleichheit ermöglichen.

2. Stellenbesetzungen

2.1 Stellenausschreibungen

(1) Mit der Stellenausschreibung sollen Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen angesprochen werden. Dabei ist grundsätzlich die weibliche und männliche bzw. eine neutrale Form der Stellenbezeichnung zu verwenden.

(2) Die Einstellungsverfahren werden auf der Grundlage der vorgenommenen Ausschreibung und unter Berücksichtigung der tarifrechtlichen und gesetzlichen Bestimmungen durchgeführt. Die Rechte des Personalrates bleiben unberührt.

(3) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte wird durch die Personalabteilung rechtzeitig über alle Ausschreibungen und die eingegangenen Bewerbungen informiert. Für die einzelnen Mitgliedergruppen wird das Verfahren für die Besetzung von Stellen wie folgt geregelt:

2.2. Besetzung von Stellen

2.2.1. Professorinnen und Professoren

(1) In den Berufungskommissionen ist die ausreichende Mitwirkung stimmberechtigter Mitglieder des jeweils unterrepräsentierten Geschlechtes zu gewährleisten. Dies geschieht mindestens durch die stimmberechtigte Teilnahme einer bzw. eines wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiters oder eines Assistenten bzw. einer Assistentin, nach Möglichkeit

jedoch durch eine/n geeignete/n Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrers.

(2) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte ist über alle eingegangenen Bewerbungsunterlagen zu informieren. Außerdem erfolgt eine Einladung zu den Sitzungen der Berufungskommission und den Vorstellungsgesprächen.

(3) Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen sind aufgrund ihrer Unterrepräsentanz verstärkt als Gutachterinnen zu bestellen.

(4) Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle sind qualifizierte Bewerberinnen bevorzugt zu Vorstellungsgesprächen einzuladen. Für Probevorlesungen sind Frauen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen einzuladen.

(5) Werden in einem Berufungsvorschlag geeignete Bewerberinnen nicht berücksichtigt, kann die/der Gleichstellungsbeauftragte eine Begründung einfordern. Darüber hinaus ist der/dem Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Beschlussfassung in geeigneter Form die Möglichkeit eines Votums zu geben. Das Votum der/des Gleichstellungsbeauftragten ist der Vorlage für die Beschlussfassung in den Hochschulgremien beizufügen.

(6) Bewerberinnen und Bewerber sind auf Anfrage die Gründe für die Ablehnung mitzuteilen.

2.2.2. künstlerisches und wissenschaftliches Personal

(1) Bei der Ausschreibung/Besetzung einer Stelle ist die ausreichende Mitwirkung stimmberechtigter Mitglieder des jeweils unterrepräsentierten Geschlechtes zu gewährleisten.

(2) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte ist über alle eingegangenen Bewerbungsunterlagen zu informieren; gleichzeitig erfolgt die Einladung zu den Beratungen bzw. Vorstellungsgesprächen.

(3) Solange in einem Fachgebiet eine geschlechtsspezifische Unterrepräsentanz besteht, ist durch die gezielte Einladung aller qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber des jeweiligen Geschlechtes diese schrittweise aufzuheben.

(4) Der/Dem Gleichstellungsbeauftragten ist in angemessener Form Gelegenheit für ein Votum zu geben. Es besteht das Recht, dem Rektorat eine gesonderte Stellungnahme vorzulegen.

2.2.3. sonstiges Personal

(1) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte ist über alle eingegangenen Bewerbungsunterlagen zu informieren; gleichzeitig erfolgt die Einladung zu den Beratungen bzw. Vorstellungsgesprächen.

(2) Solange in einem Fachgebiet eine geschlechtsspezifische Unterrepräsentanz besteht, ist durch die gezielte Einladung aller qualifizierten Bewerber des jeweiligen Geschlechtes diese schrittweise aufzuheben.

(3) Der/Dem Gleichstellungsbeauftragten ist in angemessener Form Gelegenheit für ein Votum zu geben. Es besteht das Recht, dem Rektorat eine gesonderte Stellungnahme vorzulegen.

2.2.4. Drittmittelstellen

(1) Die Hochschule verfährt bei der Besetzung von Drittmittelstellen nach den oben genannten Kriterien, es sei denn, die Vergabe der Drittmittel ist an bestimmte personelle Voraussetzungen gebunden.

3. Förderung des künstlerischen Nachwuchses

(1) Besteht in einem Fachgebiet eine geschlechtsspezifische Unterrepräsentanz bei studentischen, künstlerischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften, ist durch gezielte Auswahl der unterrepräsentierten Gruppe, diese schrittweise aufzuheben.

(2) Im Bereich der Meisterstudienplätze ist eine etwaige Unterrepräsentanz eines Geschlechtes durch die gezielte Auswahl der unterrepräsentierten Gruppe bei gleicher Qualifikation aufzuheben.

(3) Alle Mitglieder in der Meisterschülerkommission wirken darauf hin, dass dieser Grundsatz bei der Vergabe von Stipendien zur Geltung kommt. Dabei sind alle Stipendienprogramme darauf abzustimmen, dass sie auch von studierenden Eltern in Anspruch genommen werden können. Eine Möglichkeit ist die Umwandlung der Stipendien in sogenannte Teilzeitstipendien bei entsprechender Laufzeitverlängerung.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(1) Beurlaubungszeiten aus familiären Gründen und bisherige Teilzeitarbeit dürfen sich auf Einstellung, Höhergruppierung und Umsetzung nicht nachteilig auswirken.

(2) Unter Beachtung dienstrechtlicher Belange sind elternfreundliche Regelungen zu ermöglichen. dies bezieht sich vor allem auf:

- die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten
- die Reduzierung der Arbeitszeit auf begründeten Wunsch der Beschäftigten
- gleiche Aufstiegs- und Weiterbildungschancen für Teilzeitbeschäftigte,
- Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt,
- Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse um die Dauer des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit.

(3) Die Hochschule ist bestrebt, bei Bedarf eine über die gesetzlich vorgesehene Beurlaubung von zwei Semestern hinausgehende Regelung zu erreichen, die Müttern und Vätern eine bessere Vereinbarkeit von Schwangerschaft, Kinderbetreuung und Studium ermöglicht.

Sonderstudienpläne für werdende Mütter sind als individuelle Fördervereinbarungen auf Wunsch der Studentinnen zu ermöglichen.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der HGB, die schulpflichtige Kinder haben, ist, unter Beachtung der dienstlichen Belange, eine Urlaubsregelung zu gestatten, die Rücksicht auf die Schulferienzeiten nimmt.

5. Aus- und Fortbildung

(1) Der/Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom SG Personal zusammen mit den Fachbereichen/Sachgebieten über Weiterbildungsangebote informiert und gebeten, Vorschläge zu unterbreiten.

(2) Der/Dem Gleichstellungsbeauftragten wird das auf Grund der Anforderungen der Fachgebiete/Sachgebiete erstellte Weiterbildungsprogramm zur Kenntnis gegeben.

(3) Bei nötigen Kürzungsmaßnahmen/Ablehnung von Anträgen wird die/der Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

6. Gremien

(1) Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung aller Geschlechter in allen Hochschulgremien zu erreichen, soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen auf die gleichmäßige Repräsentanz der Geschlechter geachtet werden.

(2) Die Mitwirkung der/des Gleichstellungsbeauftragten soll in allen Gremien und Kommissionen gewährleistet sein. Dies gilt auch für Kommissionen, die nur teilweise aus Hochschulangehörigen bestehen, aber auf die Personalsituation der Hochschule Einfluss nehmen, wie zum Beispiel die Findungskommissionen für den Rektor / die Rektorin und den Kanzler / die Kanzlerin.

7. Sicherheit im Hochschulbereich

(1) Die Hochschule für Grafik und Buchkunst verpflichtet sich, sowohl die Beschäftigten als auch die Studierenden gegenüber jeder Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie gegen physische, psychische und sexualisierte Gewalt zu schützen.

(2) Alle Beschäftigten haben die Pflicht, gegen sexuelle Belästigungen sowie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorzugehen, da jede Form einer Verletzung der Persönlichkeitsrechte gleichkommt und ein einschüchterndes, Stress beladenes, entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld schafft.

(3) Die Hochschule für Grafik und Buchkunst schafft ein Klima der Intoleranz gegenüber jeder Form von Gewalt an Frauen und Männern und ahndet jegliche dieser Formen. Hinweise und Beschwerden können an das Rektorat oder an die/den Gleichstellungsbeauftragte/n gerichtet werden. Diese unterstützen die Betroffenen in ihren weiteren Handlungsmöglichkeiten und informieren über rechtliche Vorgehensweisen.

(4) Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz führen zu disziplinarischen und strafrechtlichen Konsequenzen.

(5) Im Rahmen ihrer Sicherungspflichten sorgt die HGB für eine regelmäßige Überprüfung aller universitären Anlagen und Gebäude. Gefahrenstellen im Bereich der Gebäude der Hochschule, die gewalttätige Übergriffe begünstigen, sind zu vermeiden. Anregungen und Vorschläge von Studentinnen und weiblichen Beschäftigten werden entgegen genommen.

8. Gleichstellungsbeauftragte/r der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig

(1) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte und ihre/sein Stellvertreterin/Stellvertreter werden vom Senat für eine Amtszeit von fünf Jahren gewählt. Für Studierende beträgt die Amtszeit ein Jahr.

(2) Die Hochschule gewährleistet die materielle und personelle Sicherstellung der Arbeit der/des Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel bzw. des vorhandenen Personalbestandes.

(3) Nach §20, Abs.1 des sächsischen Frauenförderungsgesetzes ist die/der Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen, u.a. in allen Personalangelegenheiten, an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellungen, Umsetzung mit Dauer über sechs Monate, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung sowie dienst- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, soweit nicht die Betroffenen diese Beteiligung zu ihrer Unterstützung ausdrücklich für sich ablehnen. Außerdem ist die/der Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten. Sie/Er erhält alle zur Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit notwendigen Unterlagen, Informationen oder Dokumente rechtzeitig.

(4) Der/Dem Gleichstellungsbeauftragten ist die Gelegenheit zu geben, an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen nach §71, Abs.1 des sächsischen Personalvertretungsgesetzes teilzunehmen.

(5) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte kann als Person des Vertrauens in Personal- und andere Gespräche einbezogen werden, wenn die betroffenen Personen es wünschen.

(6) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen des Senates und des erweiterten Senates mit Rede- und Antragsrecht teil.

(7) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte verfügt darüber hinaus über alle Rechte nach dem sächsischen Frauenförderungsgesetz.

(8) Der Name der/des Gleichstellungsbeauftragten ist, in Verbindung mit regelmäßigen Sprechzeiten, hochschulöffentlich bekannt zu machen.

(9) Falls eine angemessene Entlastung und Freistellung der/des Gleichstellungsbeauftragten während der Amtszeit nicht möglich sein sollte, ist es laut Sächsischem Hochschulgesetz §55, Abs.4 auch möglich eine Freistellung von bis zu zwei Semester nach Ablauf der Amtszeit als Entlastung zu gewähren.

(10) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte der HGB vertritt die Hochschule auf den Landes- und Bundeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten deutscher Hochschulen.

9. Sprachregelung

Die Hochschule für Grafik und Buchkunst verwendet in internen und externen Texten die Sprache geschlechtsneutral oder benutzt männliche und weibliche Sprachformen gleichermaßen.

10. Schlussbestimmungen

Grundlage des Gleichstellungsprogramms ist die dem SMWK jährlich vorgelegte Statistik. Diese statistischen Angaben werden entsprechend dem sächsischen Frauenförderungsgesetz jährlich aktualisiert. Das Gleichstellungsprogramm tritt am Tage nach seiner Genehmigung durch das Rektorat in Kraft und gilt für einen Zeitraum von fünf Jahren. Die/Der Gleichstellungsbeauftragte erstattet während ihrer/seiner Amtszeit zweimal Bericht an den Senat zu allen die Gleichstellung betreffenden Fragen.

Leipzig, den 14.04.2010

Prof. Joachim Brohm
Rektor