

Gleichstellungskonzept der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig

vom Dezember 2022

Dem Senat der Hochschule vorgelegt und von diesem am 8.12.2022 beschlossen.

Der Personalrat der Hochschule hat bei der Erstellung des vorliegenden Konzeptes gemäß § 80 Absatz 1 Nr. 16 Sächsisches Personalvertretungsgesetz mitbestimmt.

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Einleitung

1. Grundsätze und Ziele
2. Bestandsaufnahme und Situationsanalyse zum Studienjahr 2021
 - 2.1 Studierende
 - 2.2 Hauptamtlich Lehrende
 - 2.3 Verwaltung
 - 2.4 Zentrale Einrichtungen
 - 2.5 Zentrale Organe und akademische Selbstverwaltung
3. Frauenförderplan / Ziele und Handlungsfelder
 - 3.1 Ziel
 - 3.2 Handlungsfeld: Wahl einer Frauenbeauftragten
 - 3.3 Handlungsfeld: Team für Chancengleichheit
 - 3.4 Handlungsfeld: Beschäftigtenstruktur - Stellenbesetzung und Nachwuchsförderung
 - 3.5 Handlungsfeld: Lehre und Forschung/künstlerische Praxis
 - 3.6 Handlungsfeld: Sichtbarkeit
 - 3.7 Handlungsfeld: Gremien, Ämter und Quoten
 - 3.8 Handlungsfeld: Familienfreundlichkeit - Vereinbarkeit von Familie und Studium und Beruf
 - 3.9 Handlungsfeld: „Kein Platz für Übergriffe!“
Richtlinien der HGB gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
4. Umsetzung und Evaluation

Einleitung

Die Hochschule für Grafik und Buchkunst versteht sich als weltoffene Institution im Sinne der täglich gelebten Reflexion auf die Vielfalt modernen Zusammenlebens und der komplexen Kulturen in einer globalisierten Gemeinschaft. Die HGB begreift diese soziale Vielfalt als äußerst wertvolles Gut und als Grundlage zukünftiger Kommunikationsformen, künstlerischer Artikulationen und Kulturen.

Mitglieder und Angehörige der Hochschule, Absolvent*innen und Gäste sollen die Möglichkeit zur Förderung erfahren unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, körperlicher Verfasstheit, sexueller Orientierung und Identität.

Die HGB sieht sich dem in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes formulierten Grundsatz verpflichtet, wonach die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken ist.

Das neue Gleichstellungskonzept der Hochschule soll als aktives Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Gremien und Bereichen der Hochschule genutzt werden und als kongruenter Bestandteil in die Zielvereinbarung mit dem Sächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst eingehen. Da ein neues Konzept auch aktuellen und vor allem zukünftigen Aufgaben genügen sollte, beziehen wir uns als Hochschule zunächst auf eine umfassende Selbstüberprüfung auf Basis der aktuellen Daten und Zahlen zur geschlechterspezifischen Verteilung in der Lehre, der Institution und der Verwaltung.

Der gemäß § 4 Sächsisches Frauenförderungsgesetz gestaltete Frauenförderplan wird anhand der Auswertung der tatsächlichen Statistiken (Stand Ende 2022) der Beschäftigtenzahlen und Immatrikulationszahlen als Aktionsplan und Leitlinie innerhalb des Gleichstellungskonzeptes formuliert.

Er beschreibt die Situation der weiblichen Mitglieder unserer Hochschule, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen und soll durch die Benennung der Problematik insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils in den Reihen unserer Beschäftigten dienen. Die Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen sind im Bereich der Handlungsfelder integriert.

Die HGB ist eine vergleichsweise kleine Einrichtung mit einer überschaubaren Anzahl von Mitarbeiter*innen, und Student*innen, daher betrachten und bewerten wir die Daten zur Geschlechterverteilung z.B. im Zusammenhang von Berufungen und Einstellungen von Mitarbeiter*innen sowohl in den einzelnen Fachgebieten als auch in der Gemeinschaft der gesamten Hochschule.

Der Kulturwandel zu einer diversity-gerechten Bildungsstruktur mit dem Ziel eines ausgeglichenen Anteils beider Geschlechter in Lehre und Mitarbeiterschaft hat eine Reihe von Maßnahmen zur Folge, die nicht nur die Frage der Geschlechterverteilung bei Stellenbesetzungen betrifft, sondern im Wesentlichen die Förderung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen für Studierende, Absolvent*innen und Mitarbeiter*innen.

1. Grundsätze und Ziele

Sich zu den Leitlinien der Hochschulentwicklungsplanung 2025 bekennd, nutzt die Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig die soziale Vielfalt ihrer Hochschulangehörigen konstruktiv. Sie hebt deren Verschiedenheit positiv hervor und versucht, diese zu ihrem Vorteil zu nutzen. Dabei soll Diskriminierungen jeder Art entgegengetreten, die Gleichberechtigung und Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. In diesem Sinne fördert die Hochschule für Grafik und Buchkunst den künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchs.

Kulturelle Vielfalt bereichert, weil sie unterschiedliche Fähigkeiten, Erfahrungen, Ideen und Perspektiven zusammenbringt und unsere Auffassung eines kreativen Bildungssystems bewegt und erweitert. Sie fördert insbesondere die Findung und Umsetzung künstlerischer und innovativer Lösungen und trägt zu einer bewussten Kommunikationskultur in allen Belangen der Lehre bei.

Die Hochschule für Grafik und Buchkunst betrachtet es als Selbstverständnis und Bildungsauftrag, Diversität zu erkennen, zu nutzen sowie individuelle Potenziale zu fördern und zur Entfaltung zu bringen.

Durch Transparenz und gelebte Vielfalt in der Lehre nach Innen und nach Außen tragen wir als gesamte Hochschule den Diversitätsbegriff in die Gesellschaft. Unsere Haltung von Weltoffenheit und Akzeptanz soll sich positiv und nachhaltig stimulierend auf das gesellschaftliche Miteinander am Hochschulstandort Leipzig und in Sachsen auswirken.

Dementsprechend hat die Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig in 2015 die bundesweite Aktion der HRK-Mitgliedshochschulen „Weltoffene Hochschule - Gegen Fremdenfeindlichkeit“ ebenso unterstützt wie die Initiative der Leipziger Hochschulen für Offenheit und Toleranz.

Einen Schwerpunkt innerhalb der Gleichstellung aller benachteiligten Gruppen wird die Hochschule für Grafik und Buchkunst auf eine gleichberechtigte Repräsentation von Frauen auf allen Ebenen und allen Statusgruppen bzw. Funktionen setzen sowie die Schaffung einer gender- und diversity-sensiblen Lehre und akademischen Kultur mit besonderem Fokus auf den künstlerischen, gestalterischen und wissenschaftlichen Nachwuchs voranbringen.

Insgesamt gilt es in den kommenden Jahren, aufbauend auf dem verfassungsrechtlichen Gebot der Herstellung tatsächlicher Gleichberechtigung, hauptsächlich folgende Ziele konsequent zu verfolgen:

- Sensibilisierung aller Mitglieder der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzigs für strukturelle Ungleichheiten und Diskriminierung sowie die Handlungsmöglichkeiten und Verantwortung zur Wahrung von Chancengleichheit
- Gendersensible Nachwuchsförderung, Personalauswahl und Personalentwicklung
- Justierung struktureller und organisatorischer Rahmenbedingungen zur Verbesserung von Gleichstellung und Chancengleichheit.

2. Situationsanalyse und Bestandsaufnahme

2.1 Studierende

Die Gesamtzahl der Studierenden der Hochschule für Grafik und Buchkunst (im Grund- und Hauptstudium, sowie im Meisterschüler- und Kulturen des Kuratorischen-Studium) hat sich in den letzten Jahren nicht wesentlich verändert.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Studierende	561	570	567	560	561	579	569	558	561	511	505	506	511
davon weiblich	286	292	291	280	279	296	299	294	302	265	271	274	282

Angesichts der Statistiken ist der prozentuale Anteil weiblicher und männlicher Studierender von 2010 bis 2022 mit einem Frauenanteil von konstant knapp über 50% nahezu ausgeglichen. So konnte in den Jahren 2010 51%, im Jahr 2012 51,3% und mit der tiefsten Unterbrechung im Jahr 2014 von 49,7% eine leichte Steigerung in den Jahren 2016 auf 52,5% und 2017 auf 52,7% an weiblichen Studierenden beobachtet werden. Dieser Trend setzt sich in den Folgejahren fort.

Es kann festgestellt werden, dass sowohl in den Immatrikulationszahlen insgesamt als auch bei den immatrikulierten Studierenden der vier Fachrichtungen Medienkunst, Malerei/Grafik, Fotografie und Buchkunst/Grafik-Design ein zunächst ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter mit einer Tendenz zur leichten Erhöhung des Frauenanteils besteht. Im Verlauf der Studienzeit und des Meisterschülerstudiums sind jedoch verschiedene, statistisch nicht erfasste Faktoren zu verzeichnen, die das Gesamtbild und demzufolge die Einschätzung der Voraussetzungen der Geschlechterverteilung in den späteren Karriereschritten der Studierenden verändern. So ist es z.B. Student*innen mit Kind in der Endphase des Studiums zwar möglich eine Verlängerung bzw. Beurlaubung zu beantragen, jedoch ist die tatsächliche Vereinbarkeit von Studium mit Kind noch mit Hinblick auf die Zielstellung einer familienfreundlichen Hochschule und der möglichst pünktlichen Einhaltung der Regelstudienzeit innerhalb der Förderstrukturen der Hochschule ausbaufähig.

Die Diskrepanz zwischen einer ausgeglichenen Anzahl weiblicher und männlicher Studierender und Absolventinnen und der geringen Präsenz von Frauen in Positionen einer Professur ist auch an der Hochschule für Grafik und Buchkunst zu verzeichnen. Auch bekannt als das Phänomen der „leaky pipeline“ (der verringerte Frauenanteil bei zunehmend höherer Karrierestufe).

Diese Situation lässt sich zwar durch Kindererziehung und Betreuung schon im Studienablauf bzw. im Aufbau einer selbständigen Erwerbstätigkeit als freie Künstlerin nach dem Studium begründen, ist jedoch immer noch gegenüber männlich dominierenden Besetzungen in Lehrstrukturen und marktorientierten Künstlernetzwerken, in denen erste Erfahrungen und Sicherheiten geschaffen werden, als benachteiligend einzuschätzen.

Die Phase zwischen Studienabschluss und der Erlangung einer Professur im Bereich Kunst und Gestaltung ist also in vielerlei Hinsicht als schwierig zu betrachten und erfordert umso mehr im Bereich der Hochschulstruktur eine tragfähige Förderung und praktische Beratung der Absolventinnen.

Ganz klar muss festgestellt werden, dass in den künstlerischen und fachlichen Arbeiten und Projekten unserer weiblichen Studierenden keinerlei Unterschiede zu männlichen Studierenden erkennbar sind. Eine künstlerisch fachliche Ungleichbehandlung auf Grund von Geschlecht kann und soll an der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig in allen Bereichen ausgeschlossen werden.

Die Hochschule für Grafik und Buchkunst will mit dazu beitragen das hervorragende künstlerische Niveau der Absolvent*innen nachhaltig und für die künstlerisch-beruflichen Perspektiven der Student*innen tragfähig zu halten.

2.2 Hauptamtlich Lehrende

Künstlerische/ wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Innerhalb der HGB Leipzig, insbesondere bei den Geschlechterverhältnissen der vier Fachrichtungen mit einer überschaubaren Anzahl von Mitarbeiter*innen und Hochschullehrer*innen, sowie in den Bereichen des Sonstigen Personals in den Zentralen Einrichtungen und in der Verwaltung kann eine Stellenbesetzung oder eine Berufung das prozentuale Verhältnis massiv beeinflussen.

Der Zielstellung eines ausgewogenen Verhältnisses der Geschlechter bei den Hochschullehrer*innen liegen die Berufungsentscheidungen und die Einstellungen auf Mitarbeiter*innenebene der letzten Jahre seit 2010 zugrunde.

So haben wir in dem Bereich der akademischen Mitarbeiter*innen eine Steigerung des Frauenanteils ausgehend von 28 % (2010) über 40 % (2012) bis hin zu den Werten von 36% (2014), 40,7 % (2016) und zu 44% (2017) zu verzeichnen. Im Jahr 2022 hat sich der Anteil der weiblichen teilzeitbeschäftigten akademischen Mitarbeiter*innen schließlich auf 20 von 28 erhöht, was einem Anteil von 71,4% entspricht.

Die aktuelle Anzahl (Statistik 2022) von Teilzeitbeschäftigten im Bereich der akademischen Mitarbeiter*innen in den Fachrichtungen und Zentralen Einrichtungen liegt bei 18 Personen, davon sind 9 weibliche Beschäftigte. Der Anteil an Vollzeitbeschäftigten auf akademischer Mittelbauebene liegt bei 7 Personen, davon sind 2 weibliche Beschäftigte.

Gemäß der 2017 mit dem Personalrat geschlossenen Vereinbarung zur Umsetzung des „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ (Rahmenkodex) gelten für befristete Mitarbeiter*innen gesonderte Rahmenbedingungen auch zur professoralen Karriereplanung, wie individuelle Betreuungsvereinbarungen und Qualifizierungsmaßnahmen durch die entsprechenden Professor*innen hinsichtlich eigener gehaltener Lehrveranstaltungen und -erfahrungen. Diese Möglichkeiten im akademischen Mittelbau haben sich bereits bewährt und sind auch künftig Bestandteil einer gezielten Förderung weiblicher Karrieren im Kunsthochschulkontext.

Professor*innen

Von den insgesamt 34 Hochschullehrer*innen im Jahr 2017 waren 10 Frauen und 24 Männer. Angesichts der Statistiken der Jahre 2010 bis 2022 ist der prozentuale Anteil weiblich besetzter Professuren von derzeit 43,8% auf dem höchsten Stand.

So konnte in den Jahren 2010 33,3%, im Jahr 2011 der höchste Hochschul-

lehrerinnenanteil mit 36,4% und nach dem Abstieg in 2012 eine leichte Steigerung in den Jahren 2013 auf 32,4%, 2014 auf 33,3%, 2015 auf 34,3% und 2016 auf 35,3% beobachtet werden. Nach dem tiefsten Stand von 29,4% 2017, ging es in den vergangenen Jahren kontinuierlich aufwärts: 30,3% (2018), 32,4% (2019), 33,3% (2020), 41,2% (2021), 43,8% (2022).

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Professuren gesamt	33	33	34	34	33	35	34	34	33	34	33	34	32
davon weiblich	11	12	10	11	11	12	12	10	10	11	11	14	14

Nach Studiengängen und W2 bzw. W3 Professuren differenziert, stellt sich die Situation von 2010 bis 2022 folgender Maßen dar:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Weibl. Anteil Professuren gesamt (inkl. JunProf./ Vertretungen)	33,3%	36,4%	29,4%	32,4%	33,3%	34,3%	35,3%	29,4%
Weibl. Anteil W2 in								
Buchkunst / Grafik	25%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Fotografie	40%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Malerei / Grafik	75%	75%	40%	40%	25%	20%	20%	20%
Medienkunst	50%	50%	50%	50%	50%	50%	75%	75%
Institut für Theorie	0%	0%	0%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
Weibl. Anteil W3 in:								
Buchkunst / Grafik	0%	0%	0%	0%	25%	25%	25%	25%
Fotografie	0%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Malerei / Grafik	50%	50%	50%	50%	50%	50%	33,3%	0%
Medienkunst	0%	0%	-	0%	0%	0%	0%	0%
Institut für Theorie	50%	50%	50%	50%	50%	66,7%	66,7%	33,3%

	2018	2019	2020	2021	2022
Weibl. Anteil Professuren gesamt (inkl. JunProf./ Vertretungen)	30,3%	32,4%	33,3%	41,2%	43,8%
Weibl. Anteil W2 in					
Buchkunst / Grafik	0%	0%	0%	0%	0%
Fotografie	50%	50%	50%	75%	75%
Malerei / Grafik	20%	13%	20%	20%	25%
Medienkunst	75%	60%	50%	33%	50%
Institut für Theorie	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	50,0%
Weibl. Anteil W3 in:					
Buchkunst / Grafik	25%	25%	33%	50%	50%
Fotografie	100%	67%	100%	100%	50%
Malerei / Grafik	0%	0%	0%	25%	50%
Medienkunst	0%	0%	67%	50%	67%
Institut für Theorie	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%

Der Anteil an Hochschullehrer*innen ist an der Hochschule für Grafik und Buchkunst differenziert in den Besoldungsstufen W2 und W3 zu betrachten. In den Besoldungsgruppen W3 und W2 (W1) verfügt die HGB über insgesamt 34 Stellen, davon sind 14 W3- und 19 W2-Professuren und eine W1-Professur. Bei der Nachbesetzung nur einer einzigen Professur verändert sich der prozentuale Anteil hinsichtlich der Geschlechterverteilung bereits um 3,2%. Unterscheidet man zwischen den beiden Besoldungsgruppen W2/W3, so unterliegt die Schwankung bei einer W3-Professur 7,7% und bei einer W2-Professur 5,6 %.

Im Gesamtbild der in der Hochschule für Grafik und Buchkunst beschäftigten Professor*innen fällt auf, dass der männliche Teil vor allem in der W3 Besoldung durchweg dominiert, allerdings die Verteilung beider Gehaltsklassen von den wenigen Berufungen in den einzelnen Fachrichtungen abhängig und entsprechend großen Schwankungen unterworfen ist. Es ist also hier unter Berücksichtigung des gesetzlichen Gleichberechtigungsgrundsatzes umso wichtiger vorbereitende Maßnahmen zur Qualifizierung, eine geeignete Akquise und eine angemessene Strategie innerhalb der Berufungen zur Gleichstellung der Geschlechter anzuwenden.

2.3 Verwaltung

In der Verwaltung der Hochschule gibt es mehr weibliche als männliche Beschäftigte. Von insgesamt 19 Mitarbeiter*innen (ohne Auszubildende und Projektmitarbeiter*innen) sind vier männlich, 12 Mitarbeiter*innen sind in Vollzeit tätig und 7 in Teilzeit angestellt. Von den Vollzeitangestellten sind 8 weiblich, und damit 67 %. Die Teilzeitbeschäftigten sind zu 100 % weiblich, die Teilzeitbeschäftigung besteht in mehreren Fällen auf eigenen Wunsch aus familiären Gründen. Die Führungskräfte der Verwaltung sind zu 80 % weiblich, d.h. vier von fünf Führungspositionen haben Frauen inne. In der Verwaltung wird durchschnittlich eine Auszubildendenstelle besetzt, in den letzten Zyklen mit einer weiblichen Auszubildenden.

2.4 Zentrale Einrichtungen

Die Zentralen Einrichtungen einschließlich Werkstätten sind mit insgesamt 21 Mitarbeiter*innen besetzt. Davon arbeiten 14 Personen in Vollzeit (5 weiblich) und 7 in Teilzeit (5 weiblich).

2.5 Zentrale Organe und akademische Selbstverwaltung

Dem aus fünf Mitgliedern bestehenden Hochschulrat der Hochschule für Grafik und Buchkunst gehören in der aktuellen Amtsperiode drei Frauen an. Das vierköpfige Rektorat der HGB hat seit 1.11.2021 kein weibliches Mitglied, was sich jedoch mit dem Amtsantritt der gewählten Rektorin zum 1.3.2023 sowie der Wahl der Prorektor:innen ändern wird. Der Senat der HGB hatte Ende 2022 einen Frauenanteil von 38%, nach Neuwahl der studentischen Vertreter*innen nunmehr einen Frauenanteil von 54%. Die fünf Ämter in der akademischen Selbstverwaltung verteilen sich wie folgt – der Geschäftsführende Professor ist ein Mann, eine von drei Stellvertreter:innen eine Frau, die Leiterin des Institutes für Theorie ebenfalls. Den Vorsitz in der Studienkommission führt eine Frau.

3. Frauenförderplan / Ziele und Handlungsfelder

3.1 Ziel

Der Frauenförderplan beschreibt die Situation der weiblichen Beschäftigten an der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig. Auf der Grundlage des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes und des Sächsischen Frauenfördergesetzes legt die HGB einen aktualisierten Frauenförderplan vor und integriert ihn als Werkzeug zur Verbesserung der Frauenförderung im Gleichstellungskonzept der Hochschule, das ebenso die Situation der Studierenden berücksichtigt.

Die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Beschäftigtengruppen sind im folgenden Absatz als Handlungsfelder benannt und sollen anhand der Auswertungen der Selbstanalyse zu verbesserten Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und zur Frauenförderung beitragen.

3.2 Handlungsfeld: Wahl einer Frauenbeauftragten

Das Amt der Frauenbeauftragten wurde bislang in Personalunion durch die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule wahrgenommen. Als erste markante Maßnahme wird der Rektor der Hochschule für Grafik und Buchkunst gemäß § 18 Sächsisches Frauenförderungsgesetz eine von den weiblichen Hochschulangestellten vorgeschlagene Frauenbeauftragte und eine stellv. Frauenbeauftragte zur Wahrung der Belange von Frauen in allen Bereichen der Hochschule bestellen.

Die Frauenbeauftragte und die stellv. Frauenbeauftragte sollten Mitglied im Team für Chancengleichheit sein, sind aber im Gegensatz zu der/dem Gleichstellungsbeauftragten und der/dem stellv. Gleichstellungsbeauftragten ausschließlich für die Bedürfnisse und

Probleme der weiblichen Hochschulangeestellten und deren Förderung zuständig. Sie werden in alle für ihre Aufgaben relevanten Entscheidungen in der Hochschule

eingebunden und können insbesondere in Personalangelegenheiten und Angelegenheiten der Fortbildung auch an den Sitzungen von Rektorat und Senat teilnehmen. Ihre Rechte und Pflichten bestimmen sich nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz. Die Kontaktdaten der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin werden auf der Homepage der HGB bekannt gegeben.

3.3 Handlungsfeld: Team für Chancengleichheit

Dem Aufgabenfeld der Gleichstellungsarbeit der Hochschule für Grafik und Buchkunst widmen sich bisher nebenamtlich die Gleichstellungsbeauftragte und die stellv. Gleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungsbeauftragten sind gut vernetzt. Wichtige Verbindungen sind die „Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen“, die LaKoG (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an sächsischen Hochschulen), die BuKoF (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.) und die Netzwerktreffen der Europäischen Charta für Gleichstellung. Mit den Gleichstellungsbeauftragten der lokalen Hochschulen verbindet die Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig zum Teil eine enge Zusammenarbeit, so besteht ein intensiver Kontakt zur Hochschule für Musik und Theater Leipzig.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind sehr vielschichtig und erfordern von der Verfügbarkeit als Ansprechpartnerinnen bis zur Mitwirkung in den Findungskommissionen ein hohes Maß an Engagement und zeitliche Ressourcen, oft zusätzlich zu den massiven beruflichen und familiären Pflichten. Hinzu kommt die hohe Belastung und die Teilnahmeverpflichtungen zu verschiedenen Berufungsverfahren und Kommissionen sowie beim Aufbau und der aktiven Pflege des hochschulübergreifenden Netzwerks zur Gleichstellungsarbeit.

Dieser Zustand ist angesichts der vielschichtigen Ziele und genderspezifischen Maßnahmen so kaum noch haltbar und bedarf einer zeitgemäßen Anpassung.

Die HGB Leipzig erachtet die zukünftige Arbeitsteilung in einem Team als sinnvoll. Dieses Team besteht aus der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der oder dem Stellvertreter*in, sowie der neu zu bestellenden Frauenbeauftragten und der Stellvertreterin. Die Inklusionsbeauftragte kann diesem Team ebenso angehören wie eine vom Studierendenrat der Hochschule entsandte Person. Im Hinblick auf die Akzeptanz dieses Teams innerhalb der Bereiche der Hochschule wäre es wünschenswert, wenn die Kandidat*innen für die Nebenämter als (stellvertretende) Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte aus verschiedenen Mitgliedergruppen der Hochschule stammen würden. Auch müssen in den Fachrichtungen gangbare Wege für eine fachliche Entlastung der Beauftragten gefunden werden, so sind Semestergespräche mit den jeweiligen Fachbereichsleitern sinnvoll.

Darüber hinaus sollte die Bereitstellung eines Handlungsbudgets für das Chancengleichheitsteam durch das Rektorat bereitgestellt werden, damit dezidierte Infoveranstaltungen, Lehrformate und Podien realisiert werden können. Dafür ist eine gezielte Unterstützung durch das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst erforderlich. Die Gleichstellungsarbeit ist Leitungsaufgabe: das Rektorat wirkt auf die Umsetzung der Handlungsfelder proaktiv oder unterstützend hin. Der Prorektor für Lehre und künstlerische Praxis arbeitet mit dem Team für Chancengleichheit zusammen.

3.4 Handlungsfeld: Beschäftigtenstruktur – Stellenbesetzungen und Nachwuchsförderung

Stellenbesetzungen

Ziel der HGB ist eine baldmögliche paritätische Besetzung der Stellen in der Lehre in allen Vergütungsstufen.

Die am 19.12.2016 verabschiedete Zielvereinbarung gemäß § 10 Abs. 2 SächsHSFG zwischen der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig und dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst für die Jahre 2017-2020 beinhaltet im Abschnitt 1.1.4 folgendes übergreifendes Ziel: „Die HGB Leipzig strebt bis zum Ende des Zielvereinbarungszeitraums einen Anteil der Professorinnen von 34 % an.“

Bestenfalls wird dieser Anteil bis 2020 erreicht und gehalten.

Die verantwortlichen Gremien, wie Rektorat, Senat, die entsprechenden Kommissionen und Findungskommissionen werden vor dem Hintergrund der Gender-Sensibilität und der Vereinbarkeit von Familie-, Pflegeaufgaben und Beruf/Studium die hausinternen Arbeits- und Organisationsstrukturen unter Beachtung der spezifischen Gegebenheiten der HGB prüfen und zusammen mit den Zielen des Inklusionsplanes und der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes diskutieren.

Die Mitglieder des Teams für Chancengleichheit erarbeiten zusammen mit dem Rektorat und dem Geschäftsführenden Professor und seinen Stellvertretern eine Erweiterung des Berufungsleitfadens um gendersensible Aspekte und Maßnahmen für Berufungs- und Bewerbungsverfahren. Diese Erweiterung des Leitfadens ist ein Modul, das die Berufsordnung der HGB begleitet und Frauenförderung und Chancengleichheit bei den Bewerbungsverfahren unterstützt.

Folgende Aspekte werden für die Ergänzung des Berufungsleitfadens aufgeführt bzw. diskutiert:

1. personelle Zusammensetzung der Berufungskommission
2. Streuung der Ausschreibung
3. Ausschreibungstext, Mitzeichnung der Gleichstellungsbeauftragten
3. Aktives Gewinnen von Bewerberinnen
4. Probevorträge und -seminare, Rahmenbedingungen, Chancengleichheit
5. Externe Gutachterinnen
6. Berufungsverhandlungen/ Rahmenbedingungen für Frauen
7. Kriterien zur Evaluation des Bewerbungsverfahrens

Die Stellenbesetzungen der HGB werden ab Beginn der Ausschreibung bis zur Auswahl in den entsprechenden Findungskommissionen unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und anhand des Leitfadens für Berufungen vorgenommen. Die fachlichen Komponenten für die Stellenbesetzungen sollen frühzeitig in den Fachrichtungen und in den entsprechenden Gremien diskutiert und für jede Nachbesetzung einer Professur soll zusätzlich zur regulären Ausschreibung eine Strategie zur diversitäts- und geschlechtergerechten Akquise für die ausgeschriebene Lehrposition besprochen werden.

Die Auswahlkommissionen zur Stellenbesetzung richten sich analog zu der Berufsordnung der Hochschule nach dem aktualisierten Berufsleitfaden mit der Zielstellung der ansprechenden und attraktiven Rahmenbedingungen für weibliche Bewerbungen.

Nachwuchsförderung

Die Hochschule für Grafik und Buchkunst versteht die Förderung des künstlerisch/wissenschaftlichen Nachwuchses als Kerngebiet zur langfristigen Verankerung der Gleichstellung in der Hochschullehre. Mit dem Ziel, dass Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses zur Änderung des Geschlechterverhältnisses im Bewerberfeld für Professuren führen.

Hier setzt die bewusste Förderung für alle Studierende in der Verantwortung der Professor*innen und des Lehrpersonals bereits im Studienzeitraum an. Besondere Aufmerksamkeit gilt Student*innen mit Betreuungs-, Pflegeverpflichtung, Alleinerziehenden, mit Behinderung oder mit Migrationsgeschichte.

1. Eine bewusste und geschlechtersensible Integration der betreffenden Studierenden in der Studiengruppe, der Lehre, sowie eine kompetente Beratung von Seiten der Professor*innen, den Gleichstellungs-, Inklusionsbeauftragten und vom Sachgebiet Studienangelegenheiten schafft im Studium Selbstsicherheit angesichts der nach dem Studium anstehenden Realisierung der eigenen künstlerischen Laufbahn.
2. Bestimmte Fördermöglichkeiten bestehen zunächst in der persönlichen Wertschätzung der individuellen Verhältnisse im Rahmen der Einzelkonsultationen, in Gutachten, im Vorschlagsrecht für Stipendien und studentische Kunstpreise, in der gezielten Besetzung von studentischen Hilfskraftverträgen und der angemessenen Vermittlung von externen Projekten/ Ausstellungen etc.
3. Nachwuchsförderung bedeutet zudem Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses durch die möglichst weibliche Besetzung der Mitarbeiter*innenstellen und weibliche Vergabe von Lehraufträgen.
4. Nachwuchsförderung bedeutet zudem die aktive Beratung und das Berufsfeld-Coaching zur Existenzgründung durch das Support-Büro in der Hochschule.
5. Die mit dem Personalrat der Hochschule für Grafik und Buchkunst verabschiedete Vereinbarung zum „Rahmenkodex“ bietet hinsichtlich der akademischen Karriereplanung und der Betreuung in den individuellen Qualifizierungszielen befristet eingestellter Mitarbeiter*innen konstruktive Möglichkeiten zur künstlerischen und pädagogischen Weiterbildung.

3.5 Handlungsfeld: Lehre und Forschung/ künstlerische Praxis

Obwohl es keine Verankerung und Institutionalisierung von Gender und Diversity in Lehre und Forschung an der HGB Leipzig gibt, berücksichtigen viele Professorinnen und Professoren Gender- und Diversity-Fragen in ihrer Lehre, zum Beispiel in den Seminaren des Instituts für Theorie („Cyborg, Junggeselle, Ingenieur*in: Gender-Mythen des Technologischen“, „Trans-... – Figuren des Fluiden“, „A New Feminism? – Laurie

Penny, "Meat Market" (2010) und "Unspeakable Things" (2014)", „Sexualität und Wahrheit“, „Repräsentation des Fremden – Ethnographie, Ethnologie aus Sicht der Postcolonial Studies“).

Zahlreiche künstlerische Arbeiten der Studierenden, die Liste der Masterarbeiten aus dem Studiengang Kulturen des Kuratorischen, sowie die der Diplom-Theoriearbeiten zeigen deutlich, dass die Auseinandersetzung mit Themen wie Geschlecht, Sexualität und Diversität, Familie, Inklusion und Exklusion, ethnische und kulturelle Identität, sowie Migration und Sprache zu der künstlerischen Forschung an der HGB Leipzig bereits gehört. In einem zeitgenössischen künstlerischen Zusammenhang sind gesellschaftsrelevante Themen und damit die Auseinandersetzung mit Chancengerechtigkeit nicht wegzudenken.

Eine Institutionalisierung von Gleichstellungsthemen im Curriculum ist nicht empfehlenswert, da doch eine weniger auferlegte, vielmehr eine behutsame Sensibilisierung der Lehrenden und Studierenden über die Lehre sinnvoll ist.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lehre soll mindestens alle zwei Jahre unter Berücksichtigung geschlechtersensibler Personalentwicklung unter Teilnahme des Rektorates ein gemeinsames Gespräch zu Fragen zu Gender und Diversity im Hochschulrahmen stattfinden.

Die Mitglieder des Teams für Chancengleichheit entwickeln Eigeninitiativen zur Lehre und Weiterbildung (wie z.B. das Symposium „KünstlerinnenKarrieren“ oder den Aktionstag #wessenfreiheit). Sie können ebenfalls den Fachrichtungen Empfehlungen zu gender- und diversitythematischen Lehrveranstaltungen unterbreiten.

Ferner wäre eine interdisziplinäre Kooperation mit Institutionen wie dem Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Leipzig (FraGes) erstrebenswert.

3.6 Handlungsfeld: Sichtbarkeit

Auf der neuen Homepage der HGB wird ein eigener Bereich zur Gleichstellung eingerichtet. Hier sind kunsthochschulinterne sowie hochschulübergreifende Informationen zu Gleichstellung und damit in Verbindung stehenden Themen zu finden. Die Ansprechpartner*innen des Chancengleichheitsteams werden wie die Beschwerdestelle gemäß § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz auf der Website sichtbar sein.

Es wird eine praktische Informationsbroschüre für alle Angehörige der Hochschule für Grafik und Buchkunst zur Gleichstellung und damit verbundenen Themen mit Hinweisen zu Förderungen, Unterstützung und Kontakten mit dem Supportbüro erarbeitet.

Wir streben in der wertschätzenden Gesprächskultur innerhalb der Hochschule und in Formularen, Schriftstücken und Vordrucken eine Kommunikation in geschlechtsneutraler Sprache an. Bei Fotos und Abbildungen sollen Rollenklischees vermieden und Diversitätsaspekte berücksichtigt werden.

3.7 Handlungsfeld: Gremien, Ämter und Quoten

Die Hochschule für Grafik und Buchkunst diskutiert in den Fachgremien und Kommissionen ein Selbstverständnis für die ausgeglichene Quote der Geschlechter. So haben wir uns im Hochschulsenat in einer Selbstverpflichtung für eine Frauenquote von mindestens 40% Anteil der Professorinnen bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen und Fachkommissionen zu Hochschulprüfungen entschieden.

Die Zusammensetzung der Gremien wie Hochschulrat, Rektorat oder die Besetzung von Ämtern in der akademischen Selbstverwaltung, wie Geschäftsführender Professor und seine Stellvertreter ist angesichts der momentanen Unterrepräsentanz von Frauen in den Gremien ein reger Diskussionspunkt in der Hochschule und soll in den kommenden Jahren sukzessive verändert werden.

Hierzu gilt es, die Rahmenbedingungen einschließlich wertschätzender Kommunikation für die Mitgliedschaft bzw. zur Kandidatur zu diskutieren und die bessere Integrierung der unterrepräsentierten Gruppe in die Entscheidungsgremien voranzubringen.

Die auf Grund der zurzeit geringen Hochschullehrerinnenanzahl existierenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Frauen in den Kommissionen darf nicht zu einer Überbeanspruchung und Benachteiligung des weiblichen Personals führen. Daher arbeiten wir für die Besetzung der Kommissionen mit Professorinnen und im verfügbaren budgetären Rahmen auch mit externen Vertreterinnen und Fachkräften anderer Kunsthochschulen zusammen. Gleichzeitig gilt es, die Mitgliederzahlen von Kommissionen zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen.

Die Zusammensetzung der Berufungskommissionen sollte auf die Erhöhung eines weiblichen Anteils an externen Fachprofessorinnen überprüft werden. So können neben der vielfältigeren Perspektiven auf das Bewerber*innenfeld auch externe weibliche Netzwerke zur Ansprache infrage kommender Bewerber*innen genutzt werden.

3.8 Handlungsfeld: Familienfreundlichkeit – Vereinbarkeit von Familie und Studium und Beruf

Die Hochschule für Grafik und Buchkunst ist Mitglied in der Charta/ dem Verein i.G. „Familie in der Hochschule“. Im Rahmen dieses Konzeptes orientiert sich die HGB Leipzig hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beschäftigung, Familie und Studium und überprüft die Rahmenbedingungen, sowohl bei der Nachwuchsförderung, der Lehre und den örtlichen Gegebenheiten der Hochschule.

Die Hochschule verpflichtet sich zu familienfreundlichen flexiblen Arbeitszeitenregelung für Beschäftigte, die Planung und Terminierung von Gremiensitzungen, Tagungen und anderen Hochschulveranstaltungen eingeschlossen. Demnach sollten keine Termine nach 17 Uhr oder an den Wochenenden stattfinden.

Die HGB diskutiert das große Ziel der Erleichterung der Kinderbetreuung für alle Hochschulangehörige. Dazu gehören die Kontaktaufnahme mit der Stadt Leipzig und anderen Institutionen hinsichtlich möglicher Betreuungskontingente mit den örtlichen Kindergärten und die Vermittlung eines familienfreundlichen Grundverständnisses zum Studium mit Kind in allen Lehrbereichen.

Die Hochschule für Grafik und Buchkunst realisiert im Rahmen ihrer baulichen Möglichkeiten einen Ruhe- und Betreuungsraum für alle Hochschulmitglieder. Der vorhandene Still- bzw. Betreuungsraum für Eltern soll angenehmer und barrierefrei gestaltet werden.

3.9 Handlungsfeld: „Kein Platz für Übergriffe!“ Richtlinien der HGB gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

1. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind Formen der Geschlechterdiskriminierung, Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung und Angriffe auf die Würde und Persönlichkeitsrechte der Betroffenen (vgl. §3 Abs. 4 AGG).
Als Sexuelle Diskriminierung gilt, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt wird, dass die Würde der betroffenen Person verletzt, insbesondere wenn ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen beispielsweise im Studium oder am Arbeitsplatz, unter Androhung von persönlichen, studienbezogenen oder beruflichen Nachteilen beziehungsweise unter Zusage von Vorteilen ist besonders schwerwiegend.
Sexualisierte Diskriminierung geschieht verbal, nonverbal und/oder durch tätliche Angriffe, oftmals auch schleichend und subtil. Männer und Frauen können davon gleichermaßen betroffen sein, egal ob am Arbeitsplatz, am Studienort oder im privaten Bereich.
2. In den vom Einzelunterricht und dem direkten persönlichen Kontakt bei Konsultationen geprägten Studium, bei denen Emotionalität und Vertrauen, Nähe und Distanz eine Rolle spielen, müssen sich Lehrende ihrer hohen Verantwortung den Studierenden gegenüber bewusst sein. Gerade an Kunsthochschulen gehört die künstlerische Artikulation wie auch die verbale Kommunikation zum Lehrinhalt und unterliegt insofern besonderer Sorgfalt im Verhältnis zwischen den Lehrenden mit den Studierenden. Kunsthochschulen sind oft kleinere Einrichtungen mit einer überschaubaren Anzahl an Studierenden und Lehrenden, womit oft ein persönlicherer Kontakt einhergeht als an vergleichsweise größeren Universitäten. Diese Verantwortung setzt Professionalität und Rollenklarheit angesichts der oft subtilen zwischenmenschlichen Kommunikationen voraus.
An der Hochschule für Grafik und Buchkunst gilt es ein für alle Hochschulmitglieder und -angehörige vor jeglicher Diskriminierung geschütztes und von Vertrauen und Respekt geprägtes Klima zu erhalten. „Kein Platz für Übergriffe!“ - bereits in der Begrüßungskultur muss unsere Positionierung verankert sein. Hier stellen sich das Rektorat und das Team für Chancengleichheit vor. Hochschulmitarbeiter*innen sollen die Möglichkeit haben, an entsprechenden Workshops teilzunehmen.

3. Die Hochschule für Grafik und Buchkunst positioniert sich klar gegen jegliche Formen sexueller Diskriminierung. Folgende verbale und tätliche Übergriffe erachten wir als Diskriminierung:
- unerwünschte sexualisierte Anspielungen und Handlungen
 - sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
 - entwürdigende und beleidigende Bemerkungen über Personen oder deren Körper, die in einen sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden
 - beleidigende Äußerungen über die sexuelle Orientierung von Personen
 - das Einbringen von obszönen und sexuell herabwürdigenden Schriften oder Bildern in die öffentlichen Räume
 - das Kopieren und Nutzen obszöner und sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten auf Hochschulcomputern
 - Verfolgung und Nötigung, auch mit indirektem sexuellen Hintergrund
 - Bedrängung, Stalking, körperliche Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung
 - das sexuell motivierte Ausnutzen von Machtverhältnissen und persönlichen Abhängigkeiten in der Lehre, und im Bewerbungsprozess
4. Betroffene Personen haben das Recht und sind aufgefordert, über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu berichten und sich zu beschweren. Hierzu sind die gewählten bzw. ernannten Mitglieder des Chancengleichheitsteams, die Gleichstellungs-, Frauen- und Inklusionsbeauftragten, das Rektorat sowie alle anderen Personen mit Leitungs- und Betreuungsfunktionen der HGB jederzeit ansprechbar. Gleiches gilt für die Mitglieder des Personalrates.
Ausreichend für eine Beschwerde gegenüber den Ansprechpartner*innen ist, dass sich die Betroffenen subjektiv diskriminiert fühlen.
Je nach Schwere des Einzelfalles werden von der Hochschulleitung informelle oder formelle Maßnahmen entschieden und eingeleitet.

Die Positionierung der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig impliziert folgende Maßnahmen, unter Berücksichtigung der Empfehlungen der BuKoF (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.) zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen:

1. Es wird eine Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von dem Rektorat, den Mitgliedern des Chancengleichheitsteams und anderen Hochschulmitgliedern erstellt.
2. Die Begrüßungsmappe aller neuen Mitglieder der HGB wird um die Positionierung und die Richtlinie erweitert.
3. Die Positionierung und Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wird auf der Homepage veröffentlicht, sowie die Ansprechpersonen und Beratungsstellen mit Kontaktdaten genannt.

4. Umsetzung und Evaluation

Das Rektorat fördert die Aktualisierung des Gleichstellungskonzepts, insbesondere hinsichtlich der Arbeits- und Studienbedingungen aller Hochschulmitglieder und -angehöriger und sorgt mit Unterstützung des Teams für Chancengleichheit für die Umsetzung der im Gleichstellungskonzept formulierten Handlungsfelder.

Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten werden an allen Evaluationsprozessen beteiligt, die innerhalb der Fachrichtungen, bei Berufungsabläufen, in der Verwaltung vollzogen werden.

Die Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit hängt jedoch nicht nur von dem Team für Chancengleichheit oder der Hochschulleitung ab. Sie bedarf des anhaltenden Engagements und der Initiative von allen.

Die Wirksamkeit der mit diesem Konzept initiierten Maßnahmen, wie die aufgeführten Handlungsfelder sollen regelmäßig durch das Team für Chancengleichheit evaluiert werden, insbesondere auch im Hinblick darauf, ob das Anliegen der Verbesserung der weiblichen Nachwuchsförderung und das Ziel eines höheren Frauenanteils bei den Hochschullehrer*innen erreicht worden ist. Für eine angemessene Umsetzung des Gleichstellungskonzepts bedarf es einer zusätzlichen, auch finanziellen Unterstützung durch das Ministerium. Ein umfassendes Gleichstellungsmonitoring und die Entwicklung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen lassen sich innerhalb der aktuellen Kapazitäten und Mitteln der Gleichstellungsarbeit an der HGB Leipzig nicht realisieren. Die Diskussion und die selbstverständliche Akzeptanz von Gender-Kompetenz als Schlüsselkompetenz für Lehrende, Personal und Studierende begleiten das vorliegende Konzept und den Frauenförderplan konstruktiv.