

Hochschule für Gestaltung

Mitteilungsblatt

Herausgeber:
Der Rektor der Kunsthochschule
Berlin-Weißensee
Bühningstraße 20, 13086 Berlin

Nr. 32

23. Mai 1997

Inhalt:

Der Akademische Senat der Kunsthochschule Berlin (Weißensee) - KHB - hat am 08. April 1997 gemäß § 5a des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) in der Fassung vom 05.10.1995 (GVBl Seite 727) folgende Regelung erlassen:

Frauenförderrichtlinien der Kunsthochschule Berlin (Weißensee)

Präambel

Die Kunsthochschule Berlin (Weißensee) - KHB - setzt sich zum Ziel, mit folgenden Frauenförderrichtlinien aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen an der Hochschule hinzuwirken. Mit den Frauenförderrichtlinien sollen strukturelle Benachteiligungen von Frauen beseitigt, gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sichergestellt und bestehende Unterrepräsentation von Frauen abgebaut werden.

Die Frauenförderrichtlinien sollen die frauenfördernden Inhalte des Landesgleichstellungsgesetzes und des Berliner Hochschulgesetzes konkret für die Hochschule definieren, praxisnah

beschreiben und verbindlich durchsetzen.

Demnach soll die Unterrepräsentation der Frauen in allen Bereichen:

- Professuren
- Honorarprofessuren
- Gastprofessuren und Gastdozenturen
- Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und künstlerische Lehrkräfte
- Lehraufträge
- Stellen für sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beseitigt werden.

§ 1 Gremien

Frauen sollen in allen Gremien und Kommissionen die Hälfte der Mitglieder stellen.

§ 2 Stellenausschreibungen

1 - Alle Stellen sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden Vergütungsgruppe des BAT/BAT-O, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Stellen öffentlich auszuschreiben. Zur gezielten Ansprache von Frauen soll die Ausschreibung in der Tagespresse oder in anderen geeigneten Publikationsorganen erfolgen.

2 - Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden.

3 - Bei Ausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf hinzuweisen: "Die Kunsthochschule Berlin (Weißensee) strebt eine Erhöhung ihres Frauenanteils an und fordert daher Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen - unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit - bevorzugt eingestellt."

4 - Bei Stellenausschreibungen ist die erforderliche Qualifikation genau festzulegen; die Qualifikationsanforderungen dürfen während des Verfahrens nicht verändert oder ergänzt werden. Die Frauenbeauftragte ist an den Stellenausschreibungen zu beteiligen.

§ 3 Auswahlverfahren

1 - Den Personalauswahlkommissionen, bzw. den Berufungskommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören. Bei Stellen des künstlerischen und wissenschaftlichen Personals soll den Kommissionen eine Professorin angehören.

Wenn in einer Abteilung/Bereich nicht genügend Frauen für die Mitarbeit in der Berufungskommission zur Verfügung stehen, können geeignete Künstlerinnen bzw. Wissenschaftlerinnen aus anderen Abteilungen/ Bereichen - unter Berücksichtigung der Regelungen der Berufsrichtlinien der KHB - hinzugezogen werden. Angehörige von Berufungskommissionen, die nicht Mitglieder der Hochschule sind, nehmen an den Sitzungen mit beratender Stimme teil.

2 - Bei jedem Berufungsverfahren sollen Frauen als Gutachterinnen gewonnen werden.

3 - Jedes Mitglied einer vom Akademischen Senat bestätigten Berufungskommission ist verpflichtet, sich um Frauenförderung besonders zu bemühen.

§ 4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf , bzw. Studium

Zur Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und familiären Verpflichtungen und Berufsarbeit, insbesondere für alleinerziehende Frauen und Männer, sieht die KHB folgende Maßnahmen vor:

1 - Die Personalstelle informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen, tariflichen Möglichkeiten sowie über hochschulinterne Vereinbarungen der Freistellung und zur

Reduzierung der Arbeitszeit, z. B. zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Die Beschäftigten sind auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit, insbesondere für die Altersversorgung hinzuweisen. Dies entbindet die Beschäftigten nicht, sich auch selber über bestehende Regelungen zu informieren.

2 - Beschäftigungsverhältnisse sollen, unter Beachtung der dienstlichen Belange, so gestaltet werden, daß Frauen und Männer Erziehung von Kindern und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbaren können. Die Personalstelle wird in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und der Personalvertretung Modelle für die Arbeitszeit und Arbeitsorganisation entwickeln. Diese Modelle können dem Einzelfall angepaßt werden. Außerdem sollen die Beschäftigten auf Antrag einer von der Regelarbeitszeit abweichenden Arbeitszeit nachgehen können, sofern dies dem dienstliche Belang nicht entgegen steht.

3 - Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.

4 - Bei einer Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen während der Mutterschutzfristen und des Erziehungsurlaubes werden Vertretungsmittel bei der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur beantragt.

5 - Wenn ein Elternteil Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt, hat sie/er Anspruch auf die bisher wahrgenommene Stelle bzw. einen vergleichbaren Arbeitsplatz.

6 - Die KHB wirkt daraufhin, daß sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht negativ auf Studium und Studienabschluß auswirken.

7 - Die KHB wird Studierende bei Schwangerschaft sowie bei Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen durch Sonderstudienpläne unterstützen.

8 - Bei der Festlegung der Tagungszeiten der Gremien der KHB sollen die Verpflichtungen von Gremienmitgliedern bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berücksichtigt werden.

9 - Die KHB wird den Sozialraum nach Maßgabe vorhandener Mittel ausstatten.

10 - Dienstkräften, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können während der Beurlaubungszeit an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und werden regelmäßig über diese Angebote unterrichtet.

11 - Die Fachgebiete bzw. Abteilungen sollen es den Hochschulangehörigen, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre Tätigkeit unterbrechen, ermöglichen, den Anschluß an Lehre und Forschung zu erhalten.

§ 5 Fort- und Weiterbildung

1 - Die Personalstelle informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der

Freistellung für die berufliche Fort- und Weiterbildung und über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zum Bildungsurlaub. Dies entbindet die Beschäftigten nicht, sich auch selber über bestehende Regelungen zu informieren.

2 - Die Vorgesetzten sollen Frauen für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen motivieren.

3 - Die Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung sind Teil des Fortbildungsprogrammes der Verwaltungsakademie. Diese Veranstaltungen sollen Teil der Fortbildung der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen und Beschäftigten im Organisations- und Personalbereich sein.

4 - Frauen sollen auf Fortbildungsveranstaltungen, die speziell für Frauen konzipiert sind, besonders hingewiesen werden.

5 -Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen sollen Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam machen und entsprechend dem Frauenförderplan die Teilnahme ermöglichen.

6 - Ist die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung, die im überwiegend dienstlichen Interesse durchgeführt wird, während der Arbeitszeit nicht möglich (z.B. bei Teilzeitbeschäftigten), wird im Rahmen der gesetzlichen bzw. arbeitsvertraglichen Möglichkeiten zum Ausgleich Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang gewährt.

7 - Für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gelten die üblichen Vertretungsregelungen.

§ 6 Amtssprache

Formulare, Schriftstücke, Richtlinien, Ausweise etc. der KHB werden so formuliert, daß geschlechtergerechte Bezeichnungen verwendet werden.

§ 7 Studienreform

Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten sollen die Situation sowie die künstlerische, wissenschaftliche und berufliche Förderung von Frauen an der Hochschule besonders berücksichtigen.

§ 8 Informationsangebote vor dem Studium

Die KHB informiert Frauen gezielt über das Studienangebot und dessen fachliche Vielfalt, insbesondere über diejenigen Studiengänge, in denen der Studentinnenanteil unter 50 % liegt. Dies geschieht innerhalb und außerhalb der KHB. Innerhalb der KHB z.B. durch die Tage der offenen Tür, außerhalb der KHB z.B. in Zusammenarbeit mit Schulen, Berufsberatungen und Medien.

§ 9 Studienbegleitende Maßnahmen

Die KHB bietet in der Studienberatung eine auf Studentinnen bezogene Beratung über hochschulinterne künstlerische und wissenschaftliche Weiterbildungsmöglichkeiten an.

§ 10 Studentische Hilfskräfte

Der Anteil von Frauen an den studentischen Hilfskräften und Tutorinnen/Tutoren soll mindestens dem Frauenanteil der Studierenden der Hochschule entsprechen.

§ 11 Stipendien

Die KHB wirkt daraufhin, daß Frauen bei gleicher Leistung bei der Vergabe von Stipendien entsprechend ihrem Anteil an der Studentenschaft berücksichtigt werden.

Die Lehrenden sollen besonders Studentinnen über Stipendien informieren und sich für ihre verstärkte Berücksichtigung bei der Stipendienvergabe einsetzen.

§ 12 Forschungs-/ Projektförderung

Bei der Vergabe der Mittel für Forschung und künstlerische Vorhaben durch die KHB soll angestrebt werden,

- daß die Mittelvergabe an Frauen mindestens ihrem Anteil am künstlerischen und wissenschaftlichen Personal entspricht;

- daß bei gleicher Qualifikation von Projektanträgen solche Projektanträge bevorzugt werden, an deren Ausarbeitung Frauen stärker beteiligt und voraussichtlich nach Bewilligung beschäftigt werden.

§ 13 Beratungsangebot

Die zuständigen Stellen der KHB informieren Absolventinnen und akademische Mitarbeiterinnen verstärkt über die Möglichkeiten der Forschungsförderungen, auch durch Drittmittel und sonstige Förderungsmöglichkeiten für den künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchs.

§ 14 Frauenstudien und Frauenforschung

1 - Die KHB strebt den Ausbau von Frauenstudien und Frauenforschung als feste Bestandteile von Lehre und Forschung an. Fragestellungen aus dem Bereich der Frauenforschung werden in den Studiengängen und Studienangeboten der KHB in die Lehre einbezogen.

2 - Die KHB fördert die Bildung von Frauenforschungsschwerpunkten, Frauenstudien und die Durchführung von Frauenforschungsprojekten. Alle Organisationseinheiten und Gremien werden aufgefordert, entsprechende Vorhaben, insbesondere bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln, angemessen zu berücksichtigen. Richtlinien für die Vergabe von

Forschungsmitteln und Forschungsprogramme sollen die Förderung von Frauenforschung mit berücksichtigen.

3 - Die Hochschulbibliothek beschafft im Rahmen der verfügbaren Mittel entsprechend den Anforderungen der Abteilungen/Fachgebiete die für Frauenstudien und Frauenforschung relevante Literatur und AV-Medien bzw. Literatur und AV-Medien über/von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen.

4 - Die Integration der Frauenforschung soll bei der Entwicklungsplanung, insbesondere bei Entscheidungen über die Ausstattung der Fachgebiete, Abteilungen und der Festlegung der Zweckbestimmung/ Stellendefinition von Professuren und Qualifikationsstellen berücksichtigt werden.

5 - Die KHB führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und Ergebnisse der Frauenforschung durch und dokumentiert sie gesondert. Sie arbeitet dabei eng mit dem Frauenbeirat zusammen. Sie fördert den künstlerischen und wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich. So zum Beispiel durch Veröffentlichung von Ergebnissen, durch Veranstaltungen, Ausstellungen, Aufführungen, Aktionen, Symposien usw.

6 - In den Einführungsveranstaltungen der Fachgebiete sollen auch das vorhandene frauenbezogene Lehrangebot und die Ergebnisse der Frauenforschung des jeweiligen Fachs vorgestellt werden.

§ 15 Sexuelle Belästigung

Es gehört zur Dienstpflicht von Dienstkräften mit Leitungsaufgaben, sexuellen Belästigungen, einschl. chauvinistischer Bemerkungen, von Mitgliedern der Hochschule entgegenzuwirken und bekannt gewordenen entsprechenden Fällen in der Hochschule nachzugehen.

§ 16 Frauenbeauftragte

1 - An der KHB wird eine Frauenbeauftragte gewählt.

2 - In den Abteilungen und der Hochschulverwaltung wird jeweils eine Frauenvertreterin gewählt. Diese haben keine eigenen Befugnisse im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes, sondern unterstützen die Frauenbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Originäre Rechte und Befugnisse stehen ausschließlich der Frauenbeauftragten i.S.d. §59 BerlHG zu.

Der Beirat wird zeitgleich mit der Wahl der Frauenvertreterinnen von den weiblichen Hochschulmitgliedern gewählt.

3 - Die Frauenbeauftragte und der Frauenbeirat arbeiten eng zusammen.

4 - Die Frauenbeauftragte wirkt auf die Gleichstellung der Frauen in der KHB und auf die Vermeidung von Benachteiligungen für weibliche Angehörige der Hochschule und für Bewerberinnen hin. Sie kontrolliert die Umsetzung der Frauenförderrichtlinien und des Frauenförderplanes.

5 - Die Frauenbeauftragte kann einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Hochschulangehörigen durchführen. Es wird Dienstbefreiung in

Anlehnung an die Regelungen des Personalvertretungsgesetzes gewährt.

6 - Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Frauenbeauftragten ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln und Räumlichkeiten in erforderlichem Umfang im Rahmen der insgesamt verfügbaren Mittel zu gewährleisten.

§ 17 Frauenförderplan

1 - Die Hochschul- und Verwaltungsleitung erstellt innerhalb von 12 Monaten nach Inkrafttreten dieser Richtlinien den Frauenförderplan auf der Grundlage der hier vorliegenden Richtlinien. Dieser Förderplan enthält Vorschläge und Modelle zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen, in denen Frauen unter-repräsentiert sind.

2 - An der Erstellung des Förderplans ist die Frauenbeauftragte zu beteiligen. Als Basis für diesen Förderplan dienen die Statistiken, die von den zuständigen Abteilungen und der Hochschulverwaltung erstellt und fortgeschrieben werden. Diese Statistiken werden auch der Frauenbeauftragten und dem Personalrat zur Verfügung gestellt.

3 - Bei der Festlegung der Zielvorgaben für die Einstellung von Personal ist von den Frauenanteilen in den jeweiligen Mitgliedergruppen der KHB auszugehen. Die KHB ist verpflichtet, auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Letztere besteht, wenn in einer Gruppe mehr Männer als Frauen oder umgekehrt tätig sind.

4 - Im Frauenförderplan ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen

personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden kann.

5 - Der Frauenförderplan ist nach zwei Jahren von der Frauenbeauftragten auf seine Wirksamkeit zu überprüfen und dem Akademischen Senat vorzulegen.

§ 18 Berichtspflicht

Die Organe und Einrichtungen der KHB legen der Frauenbeauftragten jährlich eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der künstlerischen Forschungsförderung vor. Die Materialien sollen Aufschluß geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderlinien und des Frauenförderplanes und zwar getrennt nach Abteilungen sowie der Hochschulverwaltung z.B. über:

- die Anzahl der Beschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsrichtungen,
- wie oben für Teilzeitbeschäftigte,
- wie oben für Neueinstellungen.

Die Organe und Einrichtungen der KHB legen der Frauenbeauftragten jährlich eine entsprechende Bestandsaufnahme und Analyse des nebenberuflichen Personals, der Studierendenstruktur und der absolvierten Prüfungen vor, z.B. über:

- die Anzahl der abgeschlossenen Prüfungen mit detaillierten Angaben über Abschlußnote, Anzahl der bestandenen und nicht bestandenen Prüfungen etc.

- die Anzahl der Studierenden, getrennt nach Studienfächern mit Angaben über Hochschulsemester und Fachsemester.

Die Frauenbeauftragte erstellt auf der Grundlage dieser Materialien mindestens alle zwei Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen an der Hochschule. Der Akademische Senat nimmt zu diesem Bericht Stellung.

§ 19 *Schlußbestimmung*

Die Frauenförderrichtlinien treten am Tage nach der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der KHB in Kraft.