

Gleichstellungsplan
der
Staatlichen Akademie der
Bildenden Künste Stuttgart
2013 - 2017

Inhalt

Präambel.....	3
1 Geltungsbereich.....	5
2 Rahmenbedingungen.....	5
2.1 Gleichstellung.....	5
2.2 Strukturelle Diskriminierung.....	5
3 Ziel- und Zeitvorgaben.....	6
3.1 Quantitative Ziele.....	6
3.2 Qualitative Ziele.....	6
3.3 Zeitvorgaben.....	7
4 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.....	9
4.2 Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten.....	11
4.3 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien.....	11
4.4 Repräsentanz in Selbstverwaltungsgremien.....	12
4.5 Reflexion struktureller Diskriminierung.....	12
4.6 Vorbilder.....	12
4.7 Fort- und Weiterbildung.....	12
4.8 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium sowie künstl. und/oder wiss. Tätigkeit mit familiären Aufgaben.....	13
4.9 Förderung des weiblichen künstl. und/oder wiss. Nachwuchses.....	15
4.10 Gleichstellung von Doktorandinnen.....	16
4.11 Institutionalisierung von Gender-Studien.....	17
4.12 Weitere Maßnahmen.....	17
4.13 Finanzierung der Gleichstellung.....	18
5 Controlling.....	19
5.1 Veröffentlichung des Gleichstellungsplans.....	19
5.2 Statistische Auswertung/Statistik als Controlling-Instrument.....	19
5.3 Klärung der Verantwortlichkeiten.....	20
5.4 Berichtspflichten.....	20
5.5 Mittelvergabe an Fachgruppen, Institute und künstl./wiss. Einrichtungen.....	20
6 Inkrafttreten.....	20
Anhang.....	21
Rechtliche Grundlage und Informationsquellen.....	21
Geschlechterstatistik.....	22

Präambel

Der Gleichstellungsplan für die ABK Stuttgart erfüllt die in § 4 Landeshochschulgesetz (LHG)¹ festgesetzte Pflicht der Akademien, für jeweils fünf Jahre Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige künstlerische und wissenschaftliche Personal zu entwickeln. Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans 2013 bis 2017 und bezieht sich auf alle Mitglieder der ABK Stuttgart. Die Belange des nichtwissenschaftlichen Bereichs werden durch einen auf das Chancengleichheitsgesetz gestützten Chancengleichheitsplan berücksichtigt.² Der Gleichstellungsplan enthält Ziel- und Zeitvorgaben.³ Er wurde in enger Kooperation zwischen der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterin und ihrem Stellvertreter und dem Rektorat entwickelt und in weiten Teilen von der Gleichstellungsbeauftragten formuliert.

Vor allem die Intention zur Demokratisierung und zur Qualitätsverbesserung der ABK Stuttgart – und nicht allein die gesetzliche Pflichterfüllung – bilden die Motivation für die Verabschiedung dieses Gleichstellungsplanes. Die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen wird in alle Aufgabenbereiche und auf jeder Entscheidungsebene integriert. Bei der Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung von Maßnahmen wird die Auswirkung dieser Maßnahmen auf Frauen und Männer analysiert und in die Entscheidungsfindung mit einbezogen.⁴

In diesem Prozess berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte alle Akademiemitglieder, insbesondere die Entscheidungsträger bei ihrer durch das Grundgesetz und das Landeshochschulgesetz definierten Aufgabe.⁵

Im neuesten CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (d.h. in der 5. Ausgabe) steht die ABK Stuttgart zwar mittlerweile etwas besser da als noch vor zwei Jahren, sie befindet sich allerdings in vielen Auflistungen immer noch im jeweils letzten Drittel.⁶ Analysiert man die Geschlechteranteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen an der ABK Stuttgart, wird eine besondere Ausprägung der „leaky pipeline“ deutlich (siehe Abbildung 1):

Die ABK Stuttgart verfügt über einen traditionell hohen Frauenanteil unter den Studierenden von rd. zwei Dritteln, der durch geschlechterspezifische Fächerpräferenzen bedingt ist. Der starke Frauenanteil wird bis einschließlich der Qualifikationsstufe der Doktoranden beibehalten. Danach zeigt sich, beginnend mit den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Lehrbeauftragten bis zu den Professorinnen und Professoren, ein Rückgang der Frauenanteile bis auf das deutschlandweit vorherrschende Niveau für weiblich besetzte Professuren von rd. 15%.⁷ Die extremere Ausprägung der „leaky pipeline“ an der ABK ist somit durch die spezifische Startposition bedingt.

Akademie der Bildenden Künste Stuttgart - Geschlechterverteilung auf akademischen Qualifikationsstufen (Stand SS 2012)

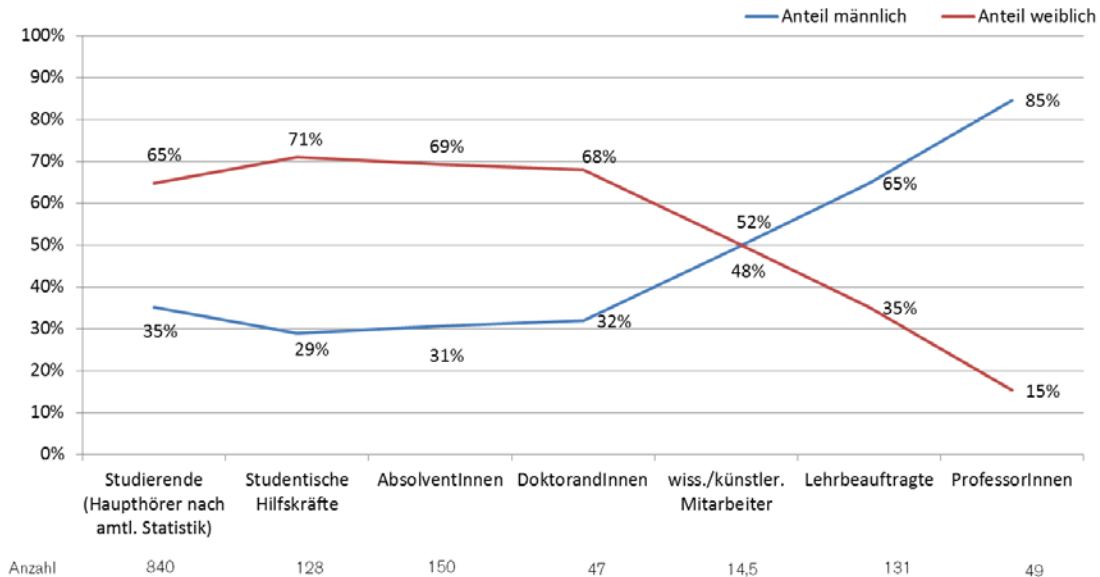


Abbildung 1 Geschlechteranteile auf den Qualifikationsstufen an der ABK Stuttgart

Selbstkritisch muss angemerkt werden, dass die im letzten SEP geforderten Strukturveränderungen in diesem Kontext nicht umfassend umgesetzt werden konnten. In den nächsten Jahren ist daher eine Vielzahl konkreter Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele erforderlich, denn die ABK Stuttgart wird sich an der Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans messen lassen müssen. Da die Fortschritte bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung als Leistungskriterium Einfluss auf die staatliche Förderung haben⁸ und dies auch Gegenstand regelmäßiger Evaluation⁹ sein soll, besteht künftig auch ein finanzielles Interesse, durch eine substanzielle und dauerhafte Durchsetzung der Gleichstellung auf allen Qualifikationsstufen Nachteile zu vermeiden. Der Gleichstellungsplan zeigt Wege dazu auf. Zur Umsetzung ist jede und jeder Einzelne im jeweils eigenen Verantwortungsbereich aufgerufen.

Eine durchgängige Sicherung von Gleichstellung bedeutet, dieses Ziel als eine Aufgabe der Hochschulleitung zu verankern und sichtbar auf allen organisatorischen und strukturellen Ebenen zu verfolgen.

Der Senat und der Hochschulrat haben den Gleichstellungsplan im Rahmen des SEP 2013 bis 2017 erörtert und verabschiedet.

1 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan bezieht sich auf alle Frauen und Männer in Studium, Forschung und Lehre, die an der ABK Stuttgart tätig sind.

2 Rahmenbedingungen

In der Diskussion um die Chancengleichheit der Geschlechter und die Förderung von Frauen im Arbeitsleben werden viele Begriffe uneinheitlich gebraucht und die Abgrenzung ähnlicher Termini nur selten herausgearbeitet. Eine fehlende Übereinstimmung in der Terminologie erschwert jedoch die objektive Diskussion und führt zu vermeidbaren Spannungen. Dem soll mit den nachfolgenden Ausführungen begegnet werden.

2.1 Gleichstellung

Der Begriff der Gleichstellung wird im Sinne von Art. 3 Abs. 2 GG¹⁰ verstanden: „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.“ Die ABK Stuttgart achtet auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und fördert die Chancengleichheit der Geschlechter.

2.2 Strukturelle Diskriminierung

Unter den Begriff der strukturellen Diskriminierung wird die Benachteiligung einer gesellschaftlichen Teilgruppe, hier eines Geschlechts, subsumiert, die zurückgeführt werden kann auf Verhaltensweisen, Einstellungen und Rollenzuweisungen, die durch die Struktur der Gesamtgesellschaft oder der Gesamtgruppe geprägt werden.

3 Ziel- und Zeitvorgaben

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan der ABK Stuttgart will einen Beitrag zur Verwirklichung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern leisten. Er regelt Grundsätze der Gleichstellung, die an der ABK Stuttgart folgende Ziele hat:

3.1 Quantitative Ziele

Frauen und Männern soll der gleiche Zugang zu allen Positionen in Studium, Forschung, Lehre und Verwaltung an der ABK Stuttgart eröffnet werden. Es wird eine gleichmäßige Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht auf alle Ämter, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Funktionen und Leitungspositionen angestrebt. Für die ABK Stuttgart heißt das, dass der Anteil an Frauen nicht nur bei den Professuren, sondern auch bei den Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und bei den Lehraufträgen erhöht werden muss.

Der Unterrepräsentanz von Frauen im Kunst- und Wissenschaftsbetrieb soll entgegen gewirkt und die Möglichkeiten von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen für selbstbestimmte Arbeit verbessert werden. Frauenförderung ist auf Ergebnisse, Analysen und Anstöße aus der Frauen- und Geschlechterforschung angewiesen. Diese wiederum bedarf der Frauenförderung, denn sie braucht nicht nur eigene Arbeitsmöglichkeiten, sondern sie bedarf auch eines reichhaltigen Umfeldes von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen mit unterschiedlichen Arbeitsgebieten.

3.2 Qualitative Ziele

Prinzipiell ist es ein Ziel der ABK Stuttgart, Strukturen zur Verbesserung der Arbeits-, Ausbildungs- und Studienbedingungen zu schaffen, die die Qualität der Hochschule sowie die Verwirklichung der Maßnahmen zur Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützen bzw. sicherstellen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium, ein partnerschaftliches Arbeitsklima, in dem die Persönlichkeitsrechte von Frauen und Männern respektiert werden, und vielseitige Qualifizierungsangebote sind Prüfsteine einer geschlechtergerechten Gestaltung der Hochschule.

Der Gleichstellungsplan wird als Instrument zukunftsorientierter Personalplanung verstanden. Außerdem soll er dazu beitragen, dass die weiblichen Beschäftigten motiviert werden, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen einzubringen. Neben den personalplanerischen Zielen des Gesetzes muss der Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen in allen Bereichen der ABK Stuttgart besondere Aufmerksamkeit gelten.

Frauen und Männern soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarkeitsproblematik nicht einseitig den Frauen angelastet wird und Benachteiligungen durch Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen abgebaut werden.

3.3 Zeitvorgaben

Aufgabe der Ziel- und Zeitvorgaben ist es, strategische Planungsziele für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Studium, Forschung und Lehre an der Akademie zu setzen. Dabei ist es analog zu § 1 Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) primäres Ziel der Frauenförderung, bestehende Nachteile und Ungerechtigkeiten auszugleichen und eine gleichberechtigte Situation für alle an der Akademie künstlerisch und/oder wissenschaftlich Tätigen zu schaffen. Von einer gleichberechtigten Situation kann ausgegangen werden, wenn:

- der Anteil der Studentinnen, die eine Stelle als studentische Hilfskraft haben, dem Anteil der Studentinnen an der Gesamtzahl der Studierenden des jeweiligen Faches entspricht,
- der Anteil der Stipendiatinnen, z.B. im Rahmen des Landesgraduiertenfördergesetzes, dem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden des jeweiligen Faches entspricht,
- der Anteil der Frauen auf Promotionsstellen dem Anteil der Absolventinnen eines Studienfachs entspricht,
- der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem Anteil der qualifizierten Bewerberinnen entspricht,
- der Anteil der Frauen bei Lehraufträgen dem Anteil der Absolventinnen eines Studienfachs entspricht.

Innerhalb der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans werden voraussichtlich neu zu besetzen sein:

- 11 Professuren
- 12,5 Stellen bei akademischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (künstlerisch, wissenschaftlich und technisch)

Bei den Professuren bleibt die Professur ohne Planstelle (Kostümbild) außer Betracht.

Ziel ist es im Rahmen dieses SEP von den neu zu besetzenden Professuren acht mit Frauen zu besetzen. Auch wenn dies auf den ersten Blick ehrgeizig klingt, so würde dies den Frauenanteil bei den Professuren von derzeit 15 % auf dann nur 27 % erhöhen. Durch die kurzen Laufzeiten der Verträge bei Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (künstlerisch-wissenschaftlich) sollte dort darauf geachtet werden, dass das momentan fast ausgewogene Verhältnis beibehalten wird. Bei den Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Technische Lehrerinnen und Lehrer) werden in der Laufzeit dieses GSP zwei Stellen zu besetzen sein, davon soll eine mit einer Frau besetzt werden.¹¹ Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich zum größten Teil um handwerkliche Stellen im Bereich Holz und Metall handelt. Es gilt abzuwarten, wie hier die Bewerberinnen- bzw. Bewerbersituation aussieht.

Schwieriger wird es, den Anteil von Frauen zielgerichtet bei den Lehraufträgen zu erhöhen, da es kein festgelegtes Verfahren gibt und die Auswahl nicht in Kommissionen stattfindet, in denen die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt ist. Hier wird es darum gehen, die Professo-

rinnen und Professoren, die zuständig sind, in Gesprächen zu sensibilisieren und regelmäßig auf die bestehenden Ungleichgewichte aufmerksam zu machen.¹²

Wie bereits oben bemerkt, wurde der im letzten SEP geforderte Frauenanteil von 18,8% bei den Professuren nicht erreicht. Bisher ist der Anteil von Frauen an künstlerischen und wissenschaftlichen Beschäftigten an der ABK Stuttgart niedriger als der Frauenanteil am Pool potentieller Bewerberinnen und Bewerber. Dies gilt für alle Fächer und alle Qualifikationsstufen. Um den Frauenanteil gerade in den Führungspositionen zu erhöhen, muss die Akademie daher dringend Maßnahmen ergreifen. „Aktive Rekrutierung“ von Frauen und deren Dokumentation soll verpflichtender Teil jeder Berufung werden (vgl. E, 5.2,a). Außerdem muss innerhalb der ABK Stuttgart ein gewisser Prozentsatz der zu vergebenden Mittel aufgrund von Erfolgen im Bereich der Gleichstellung vergeben werden.

4 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

4.1 Transparenz bei Stellenbesetzungen

a. Stellenausschreibungen

- Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der für die Stellenbesetzung verantwortlichen Person zum frühest möglichen Zeitpunkt über eine anstehende Stellenbesetzung informiert.
- Bei Stellenausschreibungen im künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Dienst ist grundsätzlich sowohl die weibliche als auch die männliche oder aber die geschlechtsneutrale Form der Berufsbezeichnung zu verwenden.
- In Stellenausschreibungen für Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen Frauen gezielt angesprochen werden. Dies geschieht unter anderem durch den Zusatz: „Der Gleichstellungsplan der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Stuttgart verpflichtet zur Erhöhung des Frauenanteils im künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Dienst. Die Hochschule begrüßt deshalb entsprechende Bewerbungen.“
- Bei anderen Besoldungs- und Entgeltgruppen erfolgt die Ausschreibung ohne den Zusatz.
- Diejenige Person oder Stelle, die für die Stellenausschreibung zuständig ist, hat für die korrekte Abfassung bzw. Veröffentlichung der Stellenausschreibung Sorge zu tragen und die Gleichstellungsbeauftragte zu informieren.
- In allen Bereichen sind zu besetzende Stellen grundsätzlich öffentlich auszuschreiben und akademieintern bekanntzumachen. Es sei denn, es gibt einen triftigen Grund. In einem solchen Fall muss die Gleichstellungsbeauftragte informiert werden und zustimmen.
- Die Lehrenden sollen bereits bei der Auswahl ihrer studentischen Hilfskräfte verstärkt die Bewerbung bzw. Auswahl qualifizierter Frauen einfordern und berücksichtigen.

b. Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen

- Die Fachgruppen sollen sich um die Gewinnung von Professorinnen im Rahmen der Bestenauslese bemühen. Dazu ist es wichtig, bereits im Vorfeld eines Auswahlverfahrens eine aktive Recherche zu tätigen („Aktive Rekrutierung“) und gezielt Künstlerinnen oder Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufzufordern. Da an der ABK Stuttgart der Frauenanteil unter den Professuren noch nicht so hoch ist, dass eine große Auswahl an Frauen für Kommissionen zur Verfügung steht (und die wenigen Professorinnen verständlicherweise nicht an fast allen Kommissionen teilnehmen wollen und kön-

nen), gibt es in allen Berufungskommissionen immer noch einen extrem hohen Männeranteil (siehe Anhang: Geschlechterstatistik, Tabelle 4 ff.) und damit das Problem einer dementsprechend geprägten Gruppendynamik. Dies muss stärker reflektiert und bei den Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden. Mit dem Begriff der „Aktiven Rekrutierung“ von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen ist die gezielte Recherche nach und die Kontaktaufnahme mit potentiellen Bewerberinnen für eine Professur oder eine andere künstlerische oder wissenschaftliche Position innerhalb der ABK Stuttgart im Rahmen eines geregelten Verfahrens (eines Berufungsverfahrens oder anderen Auswahlverfahrens) gemeint. Die aktive Rekrutierung soll der Bestenauslese und der Erhöhung des Frauenanteils in künstlerischen und wissenschaftlichen Positionen dienen, indem eine möglichst große Zahl potentieller Bewerberinnen für eine ausgeschriebene Stelle (bzw. ein Stipendium) ermittelt wird und aus diesem Bewerberinnenkreis die Qualifiziertesten kontaktiert und zur Bewerbung aufgefordert werden. Die aktive Rekrutierung muss dokumentiert werden. Dazu gibt es ein neues Merkblatt „Aktive Rekrutierung von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen“.

- Außer der Gleichstellungsbeauftragten (nicht stimmberechtigt) müssen den Berufungskommissionen zwei fachkundige (stimmberechtigte) Frauen angehören.¹³ Diese dürfen keine Studentinnen sein.
- Zu Auswahlgesprächen bzw. zu Vorträgen sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem prozentualen Anteil an den Bewerbungen eingeladen werden oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer, sofern sie die notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen.
- Bei Berufungsverfahren soll unter den zwei externen Gutachterinnen und Gutachtern eine Frau sein.
- Bei der Bewertung der Qualifikation sind auch nachzuweisende Ausfallzeiten (bisherige Teilzeitarbeit oder Erwerbslosigkeit durch Mutterschutz, Elternzeit, Erziehungsurlaub, oder soziales Jahr) in Rechnung zu stellen und dürfen nicht zum Nachteil der Bewerber gewertet werden.¹⁴
- Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder nach der Gewährleistung der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.
- Für die Vergabe von Stipendien durch die Akademie gelten die gleichen quantitativen Vorgaben wie für die Besetzung von studentischen Hilfskraft- und Promotionsstellen. Die Lehrenden werden aufgefordert, Frauen zur Beantragung von Stipendien zu motivieren. Sie sind gehalten, Frauen im Hinblick auf organisatorische und finanzielle Voraussetzungen gleiche Chancen zu eröffnen, sich mit Arbeitsergebnissen auf Tagungen und in Publikationen im In- und Ausland darzustellen.
- Für die Vertretung von Professuren soll gezielt nach Frauen gesucht werden, insbesondere ist Nachwuchskünstlerinnen und -wissenschaftlerinnen die Möglichkeit zu

geben, ihre Eignung für die Besetzung einer Professur nachzuweisen. Auch hier soll die aktive Suche dokumentiert werden.

- Um Verfahrensfehler in Kommissionen zu vermeiden und das Thema Gleichstellung zu stärken, wird derzeit das Merkblatt „Rechtliche Grundlagen von Auswahl- und Berufungsverfahren – der gesetzliche Gleichstellungsauftrag“ erstellt.

4.2 Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

Wie in der Grundordnung der ABK Stuttgart festgeschrieben, wählt der Senat der Akademie in der Regel aus dem Kreis des an der Akademie hauptberuflich tätigen weiblichen künstlerischen/wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen und Stellvertreter für die Dauer von zwei Jahren. Dennoch soll in jeder Fachgruppe eine Person mit Aufgaben zur Förderung der Gleichbehandlung betraut oder ein eigenes Gremium gebildet werden, damit auch auf diese Weise die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten wirksame Unterstützung erfährt und die Arbeit auf mehrere Personen verteilt und Gleichstellungsarbeit direkt in den Fachgruppen angesiedelt wird.

Die ABK Stuttgart stellt der Gleichstellungsbeauftragten für ihre Arbeit ein Sachmittelbudget in Höhe von 3.500,- Euro jährlich zur Verfügung. Darüber hinaus gibt es einen mit Computer ausgestatteten Arbeitsplatz. Sie erhält ferner personelle Unterstützung durch eine geprüfte wissenschaftliche Hilfskraft in einem Umfang von monatlich 50 Stunden. Eine Deputatsermäßigung kommt derzeit nicht in Betracht, weil die amtierende Gleichstellungsbeauftragte keine Lehrverpflichtung hat; allerdings ist es eines der Ziele, für die Tätigkeit der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab 2013 vier Arbeitstage pro Monat vorzusehen und die anderen Aufgaben dementsprechend zu reduzieren. Im Fall der Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten mit Lehrverpflichtung würde die Hochschule dieser bis zu 10% Deputatsermäßigung gewähren. Sollte die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der W-besoldeten Professorinnen und Professoren gewählt werden, hat diese ein Anrecht auf die von der Akademie dafür festgeschriebene Funktionszulage. Die ABK Stuttgart würde es begrüßen, wenn es eine Möglichkeit gäbe, auch Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der Akademischen Mitarbeiter offiziell eine Zulage zahlen zu können.

4.3 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien

Im Senat ist die Gleichstellungsbeauftragte kraft Amtes stimmberechtigtes Mitglied, im Hochschulrat nimmt sie mit beratender Stimme teil, ebenso an Berufungs- und Einstellungskommissionen. Sie erhält die Tagesordnungspunkte der Rektoratssitzungen, sodass sie sich zu gleichstellungsrelevanten Themen äußern kann.

4.4 Repräsentanz in Selbstverwaltungsgremien

Solange Gremien allein schon wegen der Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Gruppen nicht geschlechtsparitätisch besetzt werden können, soll angestrebt werden, dass Frauen in den akademischen Selbstverwaltungsgremien mindestens anteilig entsprechend der jeweiligen Beschäftigungszahlen in den Gruppen vertreten sind, um zu gewährleisten, dass bei Entscheidungen frauenspezifische Fragestellungen berücksichtigt werden. Die Akademie ermuntert daher Frauen, für eine Mitarbeit in Gremien auf den verschiedensten Ebenen zu kandidieren. Diese Ermunterung richtet sich ebenso an Studentinnen für die Vertretung der Studierendenschaft in den Gremien der Akademie. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten und die Studierenden aufgefordert, darauf zu achten und sich dafür einzusetzen, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen verstärkt Frauen berücksichtigt werden.

4.5 Reflexion struktureller Diskriminierung

Alle Mitglieder und Angehörige der Akademie, die Personalverantwortung tragen, sollen sich der Bedeutung möglicher struktureller Diskriminierung im Rahmen von Auswahlverfahren bewusst werden. Die Lehrenden sind aufgefordert, sich über geschlechtsspezifische Wirkungen von Lehrmethoden und -materialien zu informieren und sich dies bewusst zu machen, um geschlechterspezifische Benachteiligungen zu vermeiden

4.6 Vorbilder

Es ist wichtig, dass Mitglieder und Angehörige der Akademie weibliche Nachwuchskräfte bei der Entscheidung für eine berufliche Tätigkeit unterstützen und – sofern sie entsprechende Erfahrung haben – darin bestärken, dass die Gründung einer Familie nicht den Ausschluss einer beruflichen Karriere bedeuten muss. Die Akademie hält es grundsätzlich für richtig, wenn ihre männlichen Mitglieder und Angehörigen Verantwortung für Familienarbeit übernehmen.

4.7 Fort- und Weiterbildung

- Frauen sind von ihren Vorgesetzten zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu motivieren und über die Möglichkeiten der fachlichen sowie künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Qualifizierung, bezogen auf ihre individuelle Situation, zu informieren. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Anträge von Frauen auf geeignete dienstliche Fortbildungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen.
- Inhalte und Zeitpunkt der internen Fort- und Weiterbildungsangebote sollen den Möglichkeiten und Interessen von teilzeitbeschäftigten Frauen Rechnung tragen.

4.8 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium sowie künstl. und/oder wiss. Tätigkeit mit familiären Aufgaben

- a. Allgemeines in Beschäftigungsverhältnissen und Studium
- Die ABK Stuttgart informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen aufgrund familiärer Aufgaben, z.B. zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, und über die diesbezüglichen Bestimmungen in Tarifverträgen. Auf Wunsch wird in persönlichen Beratungsgesprächen mit den Betroffenen sichergestellt, dass sämtliche Flexibilisierungsmöglichkeiten, die der Gesetzgeber einräumt, auch zugunsten der besseren Vereinbarkeit von künstlerischer und/oder wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgeschöpft werden.¹⁵
 - Beschäftigungsverhältnisse sollen nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass Elternschaft, Erziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind.
 - Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen soll so schnell und unkompliziert wie möglich entsprochen werden, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Familienorientierte Urlaubszeiten werden vorrangig gewährt; diese müssen allerdings mit den Semesterzeiten vereinbar sein. Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, werden auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf arbeitslosenversicherungs-, renten- und versorgungsrechtliche Ansprüche hingewiesen und zwar automatisch, ohne dass sie nachfragen müssen.
 - Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten sind, sofern sie dies nicht selbst für eine bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.
 - Die ABK Stuttgart sorgt bei familiär bedingten Ausfallzeiten von Künstlerinnen/Künstlern und Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern im Rahmen ihrer rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten für Mittel, um den Ausfall personell ausgleichen zu können. Stellen, die durch Erziehungs- oder Sonderurlaub aus familiären Gründen nicht besetzt sind, sind unter Berücksichtigung des geltenden Haushaltsrechts unverzüglich zu besetzen.
 - Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung darf nicht die Übernahme von Leitungsfunktionen ausschließen. Leitungsfunktionen sind so zu gestalten, dass sie auf Wunsch auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.
 - Die Studien- und Prüfungsordnungen wirken darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.

- Die Erkrankung eines Kindes, dessen Betreuung nicht anderweitig sichergestellt werden kann, gilt für Prüflinge als ein objektiver, triftiger, nicht von ihm oder ihr zu verantwortender Grund, der Prüfung fernzubleiben. Krankheit und Betreuungsnotwendigkeit müssen entsprechend den Anforderungen der jeweiligen Prüfungsordnung unverzüglich gemeldet und nachgewiesen werden.
- Die ABK Stuttgart wirkt darauf hin, dass „Familienzeiten“ bei der Studienzzeitberechnung angemessen berücksichtigt werden und in Ausnahmefällen Studien- und Prüfungsleistungen auch während einer Beurlaubung möglich sind.
- Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist auf die üblichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen abzustimmen. Parallelveranstaltungen sollten zu unterschiedlichen Zeiten angeboten werden. Studierenden Eltern soll vorrangig eine Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Terminen eröffnet werden.
- Die Sitzungszeiten der Gremien und Kommissionen der Selbstverwaltung sollen so gelegt werden, dass insbesondere die Belange von Angehörigen und Mitgliedern mit Familienpflichten berücksichtigt werden können.

b. Kinderbetreuung

- Die ABK Stuttgart verfügt über eine dienststellennahe Kindertagesstätte. Die Kindertagesstätte „Die wilde 13“ bietet Platz für 10 Kinder im Alter von bis zu drei Jahren und befindet sich auf dem Campus. Vorrangig werden Kinder von Studierenden und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern aufgenommen. Es sollte Möglichkeiten flexibler Kinderbetreuung für Notfälle, Wochenenden und Veranstaltungen geben. Konzepte werden gerade von den Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. In diesem Zusammenhang wird auch über Zuschüsse zu Tagungsreisen mit Kindern (für mitreisende Partner bzw. Kinderbetreuung) diskutiert werden müssen.
- Die ABK Stuttgart wird einen Stillraum und Wickeltisch (außerhalb der Toilette) einrichten.

c. Dual Career

Als „Dual Career Couple“ bezeichnet man Partnerschaften, in denen beide Partner über höhere, meist akademische Bildungsabschlüsse und ein hohes Maß an „Commitment“ hinsichtlich des Berufs und eine lebenslange Aufstiegs- bzw. Karriereorientierung verfügen. Sie legen gleichzeitig Wert auf die Pflege ihrer Partnerschaft und/oder Familie.¹⁶

Bei diesen Paaren gewinnt die Verflechtung von Berufskarriere zu Doppelkarrieren – definiert als erfolgreiches Verfolgen einer beruflichen Karriere durch beide Partner – immer mehr an Bedeutung.¹⁷ Die ABK Stuttgart ist Mitglied bei „DualCareerSolutions“, einem Netzwerk für Karrieren in und um Stuttgart.

„DualCareerSolutions“ unterstützt hoch qualifizierte Paare bei ihren beruflich motivierten Mobilitätsentscheidungen. Die Schwerpunkte liegen dabei auf der Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und gemeinsamer Karriere, auf der Integration in den Arbeitsmarkt und der Anschlussfähigkeit an die bisherige Aus- und Bildungskarriere.

Mit dem Zusammenschluss von Hochschulen der Regionen Stuttgart, Tübingen und Ulm existiert ein leistungsstarkes Netzwerk für individuelle Lösungen und für die bestmögliche Ausgestaltung unterschiedlicher Dual Career Situationen in Wissenschaft und Wirtschaft. Aufgrund der Spezialisierung der beteiligten Hochschulen ist das Netzwerk allerdings nicht stark im Bereich der künstlerischen Fächer aufgestellt.

4.9 Förderung des weiblichen künstl. und/oder wiss. Nachwuchses

a. Studienzulassungsverfahren

Neue Studienpläne sind so zu konzipieren und durchzuführen, dass strukturelle und individuelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden können. Auswahlkriterien dürfen keine Ausschlussmechanismen aufweisen, die insbesondere Frauen benachteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu den Konzepten und zum Verlauf der Verfahren zu hören.

b. Gleichstellung von Studentinnen

- Bei der Vergabe von Preisen und bei allen Maßnahmen zur Verbesserung der Studierfähigkeit ist darauf zu achten, dass Studentinnen unter Berücksichtigung der Qualitätskriterien der Entscheidungsorgane angemessen partizipieren.
- Der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften soll dem Frauenanteil an den Studierenden entsprechen. Studentinnen sollen gezielt zur Bewerbung als studentische Hilfskraft ermutigt werden.
- Das Rektorat übermittelt zwei Mal jährlich (im Januar und im Juli) alle statistisch relevanten Daten zu Studienabschlüssen, Promotionen und Preisen aufgeschlüsselt nach Geschlecht an die Gleichstellungsbeauftragte.

c. „Women-Career-Center“

Die ABK Stuttgart plant – in Kooperation mit den anderen baden-württembergischen Kunst- und Musikhochschulen –, ein „Women-Career-Center“ aufzubauen. Dieses soll Studentinnen, Absolventinnen, Künstlerinnen, Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen der ABK Stuttgart sowie externen Interessentinnen die Möglichkeit bieten, ihr fachliches und persönliches Profil gezielt zu erweitern.

- d. Nachwuchsförderung durch allgemeine Programme
- Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifikation und Familie: Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) und der Europäische Sozialfonds (ESF) fördern mit dem Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen exzellente Hochschulabsolventinnen und Wissenschaftlerinnen mit Kind in Baden-Württemberg, die eine Promotion, Habilitation oder entsprechende künstlerische Qualifikation anstreben (Förderlinie A), familienbedingt unterbrechen mussten (Förderlinie B) oder berufsbegleitend durchführen möchten (Förderlinie C). Die ABK Stuttgart hat eine Stipendiatin in diesem Programm, dessen Förderdauer sich über zwei Jahre erstreckt und das zu einem Teil von der ABK Stuttgart mitfinanziert wird. Ziel ist es, pro Jahr eine Stipendiatin zu fördern.
 - Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm für Kunst- und Musikhochschulen (MPL-KMH):
Die ABK Stuttgart hat momentan vier Lehrbeauftragte (eine pro Fachgruppe) mit Hilfe dieses Programms finanziert. Ziel ist es, diese Anzahl mindestens beizubehalten. Eine ehemals über dieses Programm geförderte Lehrbeauftragte hat mittlerweile einen Ruf als Professorin an eine Hochschule erhalten.
 - Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen:
Die ABK Stuttgart hat auch in diesem Programm erstmals eine Wissenschaftlerin platzieren können und übernimmt auch hier einen Teil der Kosten.

4.10 Gleichstellung von Doktorandinnen

- a. Mitglieder und Angehörige der Akademie sollen weibliche Nachwuchskräfte in ihrem Entschluss für eine Promotion unterstützen und darin bestärken, dass die Entscheidung für eine Promotion nicht den Ausschluss von Familienplanung bedeuten muss.
- b. Die Akademie begrüßt den Quereinstieg in die wissenschaftliche Laufbahn nach Berufs- oder Familienphase.
- c. Bei der Vergabe von akademieinternen Promotions- oder Forschungs- oder Lehrpreisen sowie von Stipendien achtet die Akademie darauf, dass unter Berücksichtigung der Qualitätskriterien der Entscheidungsorgane Frauen bei der Preisvergabe angemessen vertreten sind.

4.11 Institutionalisation von Gender-Studien

Die Fachgruppen unterstützen die Entwicklung von Konzepten zur fachspezifischen Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Forschung.

4.12 Weitere Maßnahmen

- a. Verbesserung der Arbeits- und Lernumgebung
- Die Akademie richtet Hygiene- und Sozialräume entsprechend heutigem Standard ein und beginnt umgehend damit, die Mängel zu beheben.
 - Die Akademie stellt in ausreichendem Umfang geeignete und gut erreichbare Räume für Schwangere und stillende Mütter bereit und stattet sie aus (siehe oben).
 - Um dem erhöhten Sicherheitsbedarf für Frauen gerecht zu werden, wird die Verwaltung, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und im Zusammenwirken mit der Polizei die baulichen Anlagen auf mögliche Gefahrenquellen untersuchen und geeignete Gegenmaßnahmen entwickeln.

b. Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Begriff:

Da der Begriff der sexuellen Belästigung eine Vielzahl von nach Art und Schweregrad unterschiedlichen diskriminierenden und degradierenden Handlungen und Verhaltensweisen bezeichnet, wird er durch die Begriffe „sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“ ersetzt, die wie folgt definiert sind:

- Sexuelle Diskriminierung: Herabsetzung, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts
- Sexuelle Belästigung: verbale und körperliche Übergriffe auf die Person
- Sexuelle Gewalt: Nötigung und Vergewaltigung

Richtlinien:

Die ABK Stuttgart verweist auf die „Richtlinien zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“.

c. Allgemeine Maßnahmen

- Anlagen und Gebäude der ABK Stuttgart werden auf Gefahrenquellen und bedrohliche Raumsituationen in Bezug auf sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gegen Frauen untersucht. Es werden in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung Vorschläge für bauliche und andere Veränderungen erarbeitet.
- Die ABK Stuttgart sorgt für ausreichende Beleuchtung aller Räume und Wege.

- In Fällen sexueller Belästigung stehen die Psychotherapeutische Beratungsstelle und die Rechtsabteilung des Studentenwerks, die Gleichstellungsbeauftragte und die Frauenvertreterin sowie die Mitglieder des Personalrates als Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner zur Verfügung.

- d. Sprachgebrauch: Sprachliche Gleichstellung/Außendarstellung
 - Im allgemeinen Schriftverkehr, bei Satzungen sowie Formularen und Vordrucken werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder nur die weibliche Sprachform bzw. nur die männliche Sprachform verwendet (mit der Anmerkung, dass alle Bezeichnungen, die aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der weiblichen bzw. männlichen Sprachform verwendet werden, die entsprechende männliche bzw. weibliche Sprachform mit einschließen.) Diese Regelung soll alternierend angewendet werden und auch für Änderungen vorhandener Dokumente gelten.
 - Zeugnisse sind geschlechtsneutral oder in männlicher oder weiblicher Sprachform abzufassen.
 - Akademische Grade aufgrund einer bestandenen Akademieprüfung werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen, etc. Die Verantwortung obliegt der Person/dem Gremium, die/das für die o. g. Ausstellungen zuständig ist.
 - Die ABK Stuttgart achtet bei allen Außendarstellungen darauf, dass Frauen in gleicher Weise wie Männer angesprochen werden.

4.13 Finanzierung der Gleichstellung

- a. Die Akademieleitung bemüht sich, Mittel für die Finanzierung von Gleichstellungsmaßnahmen durch die Nutzung entsprechender Bundes- oder Landesprogramme bereitzustellen; akademieeigene Mittel werden unter angemessener Berücksichtigung auch der anderen Bedarfsträger eingesetzt.

- b. Die gleichstellungsspezifisch einzusetzenden Mittel werden im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten der ABK Stuttgart zugeteilt.

5 Controlling

5.1 Veröffentlichung des Gleichstellungsplans

- a. Der Gleichstellungsplan der ABK Stuttgart wird im Rahmen des SEP nach Inkrafttreten an alle künstlerischen und/oder wissenschaftlich Beschäftigten verteilt sowie an die Fachgruppen zur Veröffentlichung bei den Studierenden. Alle neuen künstlerisch und/oder wissenschaftlich beschäftigten Akademiemitglieder erhalten den Gleichstellungsplan bei Dienstantritt. Der Gleichstellungsplan kann bei der Gleichstellungsbeauftragten oder im Rektorat angefordert werden. Er liegt in den Sekretariaten zur Einsicht aus und ist im Internet abrufbar.
- b. Die Akademie überprüft ihre öffentlichen Verlautbarungen dahingehend, dass Frauen in gleicher Weise wie Männer angesprochen werden.

5.2 Statistische Auswertung/Statistik als Controlling-Instrument

- a. Nach Geschlecht differenzierte Statistiken sind die Grundlage für wirksames Controlling. Die Verwaltung konzipiert im Rahmen der Datenschutzvorschriften ihre Statistik-Programme so, dass das Merkmal Geschlecht in Kombination mit allen anderen Merkmalen ausgewertet werden kann.

Datenerfassung:

Es werden folgende Daten erhoben (jeweils getrennt nach Geschlecht):

- die Zahl der Studierenden,
- die Zahl der Studienabschlüsse
- die Zahl der Promotionen
- die Zahl der Stipendien
- die Zahl der Preise
- die Zahl der studentischen Hilfskräfte
- die Zahl der DoktorandInnen und HabilitandInnen
- die Zahl der Lehrbeauftragten und die Mittel, die dafür ausgegeben werden (anonymisiert)
- die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
- die Zahl der Beurlaubten, gegliedert nach Beurlaubungsgrund.
- die Zahl der Bewerbungen der letzten Verfahren,

- die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und den absehbaren Wechsel des Aufgabengebietes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen, der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen.

Diese Daten werden der Gleichstellungsbeauftragten automatisch in regelmäßigen Abständen zur Verfügung gestellt.

5.3 Klärung der Verantwortlichkeiten

Die Rektorin bzw. der Rektor legt nach Verabschiedung des Gleichstellungsplans in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten, den Verantwortlichen in den Fachgruppen und den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der zentralen Verwaltung fest, wer die Verantwortung für die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen trägt und in welchem Zeitraum die Maßnahme umgesetzt werden muss.

5.4 Berichtspflichten

- a. Die Rektorin bzw. der Rektor berichtet jährlich über die Umsetzung der Maßnahmen auf Akademieebene und macht zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten gegebenenfalls Vorschläge für neue Maßnahmen bzw. die Korrektur oder Beendigung einer Maßnahme.
- b. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeiten.

5.5 Mittelvergabe an Fachgruppen, Institute und künstl./wiss. Einrichtungen

Im Rahmen der Mittelvergabe innerhalb der ABK Stuttgart wird die Förderung der Gleichstellung besonders berücksichtigt.

6 Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungsplan tritt nach einer Erörterung im Senat, der Verabschiedung im Hochschulrat und der Zustimmung des Ministeriums gemeinsam mit dem SEP 2013 bis 2017 in Kraft.

Anhang

Rechtliche Grundlage und Informationsquellen

Grundgesetz (Art. 3 Abs.2 und 3, Art.33 Abs. 2 GG) von 1950

Zweites Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften (Zweites Hochschulrechtsänderungsgesetz – 2. HRÄG), Artikel 1: Gesetz über die Hochschulen und Berufsakademien in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG) vom 01.01.2005

Vertrag von Amsterdam vom 01.01.1997, 1999 ratifiziert

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BgleiG)

BMFSFJ, 2000, Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming

Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) vom 11. Oktober 2005

Leitlinien der Landesregierung zur Förderung von Frauen im Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 28.04.1987

Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit- Bericht der BLK vom 30. Oktober 2000, BLK, Bonn 2000, ISBN 3-934850-10-3; Heft 87, S. 6, s. auch S.13., <http://www.blk-bonn.de/download.htm>; Heft 87

Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung des Wissenschaftsrats vom 13.07.2007

Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/mathilde-planck-lehrauftragsprogramm/>

Brigitte-Schlieben-Lange-Programm

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/brigitte-schlieben-lange-programm/>

Margarethe-von-Wrangell-Habilitationsprogramm

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/margarete-von-wrangell-habilitationsprogramm/>

Geschlechterstatistik

Tabelle 1: Anteil der Frauen in verschiedenen Qualifizierungsstufen / Hochschulleitung / Stipendien (Stand SS 2012)

	Zielwert letzter GSP	erreicht	aktueller Stand gesamt	M	W	%	Zielwert für Ende 2017 in %
Studierende (ohne Gäste)	-		840	296	544	65 %	65 %
Absolvierende	-		150	46	104	69 %	
Doktorandinnen und Dok- toranden seit 2008			47 im SS 2012	15	32	68 %	
Promotionen seit 2008	-		9	4	5	56 %	56 %
Habilitandinnen und Habili- tanden			1		1	100 %	50 %
Habilitationen	-		-				
RektorIn / KanzlerIn			2	1	1	50 %	50 %
Professuren (Planstellen) W3	-		39				

	Zielwert letzter GSP	erreicht	aktueller Stand gesamt	M	W	%	Zielwert für Ende 2017 in %
Professuren (Planstellen) W2	-		10				
Professuren (Planstellen) gesamt	8 Berufungen, davon 4 mit Frauen zu besetzen	2,5 wurden mit Frauen be- setzt	49	41,5	7,5	15 %	27 %
AM (künstlerisch- wissenschaftlich), unbefris- tet	-		4	2	3	50 %	50 %
AM (künstlerisch- wissenschaftlich), befristet	-		10,5	5	5,5	52 %	70 %
AM (künstlerisch- wissenschaftlich), in Teil- zeit	-		-				
AM (künstlerisch- wissenschaftlich), gesamt			14,5	7	7,5	52 %	69 %
AM (technische Lehrerinnen und Lehrer), unbefris- tet	-		26,5	21	5,5	21 %	
AM (technische Lehrerinnen und Lehrer), befristet	-		1,4	1	0,4	29 %	

	Zielwert letzter GSP	erreicht	aktueller Stand gesamt	M	W	%	Zielwert für Ende 2017 in %
AM (technische Lehrerinnen und Lehrer), in Teilzeit	-		0,6		0,6	100 %	
AM (technische Lehrerinnen und Lehrer), gesamt			28,5	22	6,5	23 %	30 %
AM (künstlerisch-wissenschaftlich und technische Lehrerinnen und Lehrer) gesamt			43	29	14	33 %	43 %

	Zielwert letzter GSP	erreicht	aktueller Stand gesamt	M	W	%	Zielwert für Ende 2017 in %
Lehrbeauftragte	-		131	85	46	35 %	66 %
studentische Hilfskräfte	-		61	21	40	66 %	66 %
Stipendien: Atelier- zuschuss	-		7	4	3	43 %	57 %
Stipendien: Landes- graduier tenförderung	-		7	1	6	86 %	71 %
Stipendien, gesamt			14	5	9	64 %	64 %

Tabelle 2 Freiwerdende Stellen bis Ende 2017 und Zielwerte für die Besetzung mit Frauen

Art	freiwerdende Stellen bis Ende 2017	Ziel der Besetzung mit Frauen
Professuren	8 W3, 3 W2 = 11	8
AM (künstlerisch-wissenschaftlich)	10,5	6
AM (technische Lehrerinnen und Lehrer)	2	1
Rektorat	2	1

Tabelle 3 Freiwerdende Stellen nach Fachgruppe

Freiwerdende Stellen	W3	W2	AM
FG Architektur	3	3	10 x 50% = 5
FG Design	1		2x 100% + 1 x 50% = 2,5
FG Kunst	4		2 x 100% = 2
FG Kunstwissenschaften - Restaurierung			1 x 100% = 1
Rektorat	2		

Tabelle 4 Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren für Professuren während der Laufzeit des letzten noch gültigen Gleichstellungsplans 2008-2012 (Stand Ende Februar 2013)

	Gesamt	M	W	%	Liste gesamt	M	W	%	Kommission (stimm- berechtigt)	M	W	%	Ruf / Einstellung
2008													
Papier, (AZ 7953.7-47)	5	-	5	100 %	3	0	3	100%	10	7	3	30 %	w
Kostüm, (AZ 7953.7-54)	18	3	15	83 %	4 (2x Platz 2)	1	4	80 %	8	5	3	37,5 %	w
Kunstgeschichte, (AZ 7953.7-14)	58	27	31	53 %	3	1	2	67 %	9	7	2	22 %	m
Städtebau, (AZ 7953.7-25b)	72	58	14	19 %	3	3	0	0 %	9	7	2	22 %	m
2009													
Kunstvermittlung + Ästhetik, (AZ 7953.7-43)	72	36	36	50 %	2	1	1	50 %	9	6	3	33 %	m
Grundlagen des Entwerfens, (AZ 7953.7-44)	87	60	27	31 %	3	3	0	0 %	9	7	2	22 %	m
2010													
Kostüm, (AZ 7953.7-54)	29	5	24	83 %	3	0	3	100%	9	6	3	33 %	w
Glas, (AZ 7953.7-46)	42	33	9	21 %	2	1	1	50 %	9	7	2	22 %	m

	Gesamt	M	W	%	Liste gesamt	M	W	%	Kommission (stimm- berechtigt)	M	W	%	Ruf / Einstellung
IMG, (AZ 7953.7-27)	62	39	23	37 %	3	1,5	1,5	50%	10	7	3	30 %	m/w
2011													
KNMDI, (AZ 7953.7-55)	8	6	2	25 %	3	3	0	0 %	11	7	4	36 %	m
Designtheorie, (AZ 7953.7-45)	51	32	19	37 %	1	0	1	100 %	11	9	2	18 %	w / Einst. nein
Gastprofessur Fotografie, (AZ 7953.7-1)									10	6	4	40 %	m
2012													
Gebäudetechnologie, (AZ 7953.7-37)	28	26	2	7 %	3	2	1	33 %	8	6	2	25 %	m
Fachdidaktik, (AZ 7953.7-48)	45	17	28	62%					7	4	3	43%	
Fotografie, (AZ 7953.7-11)									9	4	5	56%	
Plakatgestaltung, (AZ 7953.7- 7)									9	6	3	33%	

	Gesamt	abgeschlossen	Ruferteilungen / Einstellungen gesamt	davon m	davon w	%
Verfahren gesamt / davon Planstellen	16 / 14	13 / 11	13 / 11	8,5 / 8,5	4,5 / 2,5	34,6 % / 23 %

Tabelle 5 Fachgruppe Architektur: Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren für Professuren während der Laufzeit des letzten noch gültigen Gleichstellungsplans 2008-2012 (Stand Ende Februar 2013)

Fachgruppe Architektur	Gesamt	M	W	%	Liste gesamt	M	W	%	Kommission (stimmberechtigt)	M	W	%	Ruf / Einstellung
Städtebau, (AZ 7953.7-25b)	72	58	14	19 %	3	3	0	0	9	7	2	22 %	m
Grundlagen des Entwerfens, (AZ 7953.7-44)	87	60	27	31 %	3	3	0	0	9	7	2	22 %	m
Gebäudetechnologie, (AZ 7953.7-37)	28	26	2	7 %	3	2	1	33	8	6	2	25 %	m

	Gesamt	abgeschlossen	Ruferteilungen gesamt	davon m	davon w	%
Verfahren Architektur gesamt	3	3	3	3	0	0 %

Tabelle 6 Fachgruppe Design: Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren für Professuren während der Laufzeit des letzten noch gültigen Gleichstellungsplans 2008-2012 (Stand Ende Februar 2013)

Fachgruppe Design	Gesamt	M	W	%	Liste gesamt	M	W	%	Kommission (stimmberechtigt)	M	W	%	Ruf / Einstellung
Designtheorie, (AZ 7953.7-45)	51	32	19	37 %	1	0	1	100	11	9	2	18 %	w / Einst. nein
Plakatgestaltung, (AZ 7953.7-7)									9	6	3	33%	

	Gesamt	abgeschlossen	Ruferteilungen gesamt	davon m	davon w	%
Verfahren Design gesamt	2	1	1	0	1	100 %

Tabelle 7 Fachgruppe Kunst: Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren für Professuren während der Laufzeit des letzten noch gültigen Gleichstellungsplans 2008-2012 (Stand Ende Februar 2013)

Fachgruppe Kunst	Gesamt	M	W	%	Liste gesamt	M	W	%	Kommission (stimmberechtigt)	M	W	%	Ruf / Einstellung
Kostüm, (AZ 7953.7-54)	18	3	15	83 %	4 (2x Platz 2)	1	4		8	5	3	37,5 %	w
Kunstvermittlung + Ästhetik, (AZ 7953.7-43)	72	36	36	50 %	2	1	1	50	9	6	3	33 %	m
Kostüm, (AZ 7953.7-54)	29	5	24	83 %					9	6	3	33 %	w
Glas, (AZ 7953.7-46)	42	33	9	21 %	2	1	1	50	9	7	2	22 %	m
IMG, (AZ 7953.7-27)	62	39	23	37 %					10	7	3	30 %	m/w
Gastprofessur Fotografie,										6	4	40 %	m
Fachdidaktik, (AZ 7953.7-48)	45	17	28	62%					7	4	3	43%	
Fotografie, (AZ 7953.7-11)									9	4	5	56%	

	Gesamt	abgeschlossen	Ruferteilungen gesamt	davon m	davon w	%
Verfahren Kunst gesamt / davon Planstellen	9 / 6	6 / 4	6 / 4	3,5 / 3,5	2,5 / 0,5	42 % / 12,5 %

Tabelle 8 Fachgruppe Kunstwissenschaften - Restaurierung: Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren für Professuren während der Laufzeit des letzten noch gültigen Gleichstellungsplans 2008-2012 (Stand Ende Februar 2013)

Fachgruppe Kunstwissenschaften - Restaurierung	Gesamt	M	W	%	Liste gesamt	M	W	%	Kommission (stimmberechtigt)	M	W	%	Ruf/ Einstellung
Papier, (AZ 7953.7-47)	5	-	5	100 %					10	7	3	30 %	w
Kunstgeschichte, (AZ 7953.7-14)	58	27	31	53 %	3	1	2	67	9	7	2	22 %	m
KNMDI, (AZ 7953.7-55)	8	6	2	25 %	3	3	0	0	11	7	4	36 %	m

	Gesamt	abgeschlossen	Ruferteilungen gesamt	davon m	davon w	%
Verfahren Kunstwissenschaften - Restaurierung	3	3	3	2	1	33 %

Tabelle 9 Gremienbesetzungen (Stand 31.08.2012)

	Anzahl Mitglieder	Frauenanteil
Rektorat	5	20%
Senat	21	28,6%
Hochschulrat	7	28,6%
Leitung der Studienkommissionen	5	0%
Leitung der Fachgruppen	4	0%
Leitung der Institute	3	33%
AStA	6	50 %
(in FGs)	(8)	(50%)
Sachgebietsleiter in der Hochschulverwaltung	4	0%

¹ „§ 4: Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte (1) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als durchgängiges Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Hochschulen stellen jeweils für fünf Jahre Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal auf, die Ziel- und Zeitvorgaben enthalten. Sie berichten regelmäßig über deren Umsetzung und Ergebnisse.“

(Landeshochschulgesetz (Langtitel: Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg) In der Fassung vom 01.01.2005, letzte berücksichtigte Änderung: mehrfach geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. Juli 2012 (GBl. S. 457).)

² Der im Falle der Akademie der Bildenden Künste Stuttgart nicht erstellt werden muss, da die Hochschule zu klein ist: „Zweiter Abschnitt, Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit: § 5 Erstellung des Chancengleichheitsplans (1) Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, erstellt mindestens einen Chancengleichheitsplan.“

(Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg und zur Änderung anderer Gesetze vom 11. Oktober 2005 – (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG))

³ Die Hochschulen müssen mehrjährige Struktur- und Entwicklungspläne aufstellen: „§ 7 Struktur- und Entwicklungsplanung (1) Die Hochschulen stellen für einen Zeitraum von fünf Jahren Struktur- und Entwicklungspläne auf und schreiben sie regelmäßig fort; diese Pläne schließen die Gleichstellungspläne nach § 4 Abs. 1 ein. In den Plänen stellen die Hochschulen ihre Aufgaben und die vorgesehene fachliche, strukturelle, personelle, bauliche und finanzielle Entwicklung dar und treffen Festlegungen für die künftige Verwendung freierwerdender Stellen von Professuren. Bei der Aufstellung dieser Pläne ist auch die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu beachten. Die Pläne bezeichnen insbesondere die Schwerpunkte der Ausbildung und der Forschung sowie die in den einzelnen Studiengängen angestrebten Studienanfängerplätze.“

(Landeshochschulgesetz (Langtitel: Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg) In der Fassung vom 01.01.2005, letzte berücksichtigte Änderung: mehrfach geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. Juli 2012 (GBl. S. 457).)

⁴ Bereits seit 1957 ist in Artikel 119 des Vertrags von Rom der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit verankert. Von 1975 an wurde in mehreren Richtlinien die Gleichberechtigung von Männern und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung, bei der allgemeinen und beruflichen Bildung und im Arbeitsleben festgeschrieben. Danach wurde die Gleichberechtigung auch für den Bereich der sozialen Sicherheit, für die gesetzlichen Systeme und die betrieblichen Systeme eingeführt. Die Anerkennung dieses Grundsatzes führte in den achtziger Jahren zur Förderung der Chancengleichheit im Rahmen mehrjähriger Programme. Mit dem Amsterdamer Vertrag vom 01.01.1997, 01.05.1999 ratifiziert, wird in Art. 2 und Art. 3 auf europäischer Ebene der förmliche Rahmen für das besondere Engagement der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung und Einbeziehung der Chancengleichheit geschaffen. Gender Mainstreaming wird als horizontales Ziel für alle Gemeinschaftsaufgaben der Europäischen Union festgeschrieben. Vier Schritte sollen ab sofort den methodischen Rahmen für Gender Mainstreaming verbessern: Bewußtseinsbildung, Schulung, Routineverfahren und die Gleichstellungsprüfung.

In einem Grundsatzpapier zu Gender Mainstreaming schlägt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Anlehnung an die Begriffsdefinition des Europarates von 1998 (Europarat 1998, S.14) folgende Definition vor: „Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil der normalen Handlungsmuster aller Ressorts und Organisationen werden, die an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind.“

(BMFSFJ, 2000, Grundlagenpapier zu Gender Mainstreaming)

⁵ „Insbesondere ... die Leitungen in Hochschulen ... tragen (daher) für die Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs.2 GG eine besondere Verantwortung“. (Frauen in der Wissenschaft - Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit- Bericht der BLK vom 30. Oktober 2000, BLK, Bonn 2000, ISBN 3-934850-10-3; Heft 87, S. 6, s. auch S.13., <http://www.blk-bonn.de/download.htm>; Heft 87) „Artikel 3 (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.“

(Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.Mai 1949 (BGBl. S.1), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19.12.2000 (BGBl. I S. 1755))

⁶ Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, cews.publik.no16, GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Bonn 2011

⁷ Quelle (Zugriff am 08.11.2012):

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/blaettern/treffer/?sectorvirtual=&selcat=Hochschulen%3E%3E&q1=Hochschulen&browse=sectorvirtual&switchto=&=&selres=„2#2>

⁸ „§ 13: Finanz- und Berichtswesen (2) Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an ihren Aufgaben, den vereinbarten Zielen und den erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Die staatliche Finanzierung soll anteilig in mehrjährigen Hochschulverträgen, nach Leistungs- und Belastungskriterien sowie in ergänzenden Zielvereinbarungen, die insbesondere Ziele und Schwerpunkte der Entwicklung der Hochschulen unter Berücksichtigung der übergreifenden Interessen des Landes zum Gegenstand haben, festgelegt werden; dabei sind die Zielsetzungen aus genehmigten Struktur- und Entwicklungsplänen zu beachten. (...)“

(Landeshochschulgesetz (Langtitel: Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg) In der Fassung vom 01.01.2005, letzte berücksichtigte Änderung: mehrfach geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. Juli 2012 (GBl. S. 457).)

⁹ „§ 5 Evaluation (1) Zur Sicherung einer hohen Qualität und Leistungsfähigkeit richten die Hochschulen unter der Gesamtverantwortung des Vorstands ein Qualitätsmanagementsystem ein. (2) Zur Bewertung der Erfüllung der Aufgaben der Hochschulen nach § 2 sowie bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nehmen die Hochschulen regelmäßig Eigenevaluationen vor. Darüber hinaus sind in angemessenen zeitlichen Abständen Fremdevaluationen durchzuführen. Die Durchführung einer Fremdevaluation ist einer externen Evaluationseinrichtung oder einer externen Gutachterkommission zu übertragen. Bei der Evaluation der Lehre sind die Studierenden zu beteiligen. Die Ergebnisse sind dem Wissenschaftsministerium im Rahmen des Jahresberichts nach § 13 Abs. 9 zu berichten und sollen veröffentlicht werden.“

(Landeshochschulgesetz (Langtitel: Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg) In der Fassung vom 01.01.2005, letzte berücksichtigte Änderung: mehrfach geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. Juli 2012 (GBl. S. 457).)

¹⁰ vgl. Endnote 6

¹¹ Hier unterscheidet sich die Angabe von

Tabelle 1, Anhang, S. 24, weil die dort ausgewiesene befristete Stelle nur deswegen befristet ist, weil der Stelleninhaber (noch) keine unbefristete Arbeitserlaubnis hat – von Seiten der Akademie steht einer Entfristung der Stelle nichts entgegen.

¹² Ausführliche Informationen dazu in Berichten der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung an künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen“.

¹³ „§ 48 Berufung von Professoren: (...) (4) (...) In der Berufungskommission verfügen die Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, zwei fachkundige Frauen sowie ein Studierender angehören.“ (Zweites Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften

(Landeshochschulgesetz (Langtitel: Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg) In der Fassung vom 01.01.2005, letzte berücksichtigte Änderung: mehrfach geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. Juli 2012 (GBl. S. 457).)

¹⁴ Vgl.: „Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit“, Bericht der BLK vom 30. Oktober 2000, BLK, Bonn 2000, ISBN 3-934850-10-3; Heft 87, und „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, des Wissenschaftsrats vom 13.07.2007 sowie „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, fünfzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, GWK

¹⁵ Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) vom 05.12.2006, das durch Artikel 10 des Gesetzes vom 23.10.2012 (BGBl.S. 2246) geändert worden ist.

¹⁶ Behnke & Meuser, Karriere zu zweit, 2003

¹⁷ siehe auch: Dual Career Service Qualitätskriterien, Dual Career Netzwerk Deutschland