

Braunschweig University of Art

Hochschule für Bildende Künste Braunschweig



Gleichstellungsplan der HBK Braunschweig 2024 - 2027

im Senat behandelt und beschlossen am 31.01.2024

Inhalt

Vorwort.....	Seite 3
1) Gleichstellungsplan: Gesetzliche Grundlage, Funktion und Erstellung	Seite 4
2) Gleichstellungsarbeit an der HBK Braunschweig	Seite 5
3) Statistische Bestandsaufnahme und Analyse	Seite 6
4) Ziele und Maßnahmen.....	Seite 10
5) Zusammenfassung und Ausblick	Seite 13

Vorwort

Es ist mir eine große Freude, den Gleichstellungsplan der HBK Braunschweig vorzulegen. Ihm liegt das auf tiefer Überzeugung beruhende Bekenntnis zur Förderung der Gleichstellung von Geschlechtern in unserer Hochschule zugrunde.

In einer Zeit, in der der gesellschaftliche Wandel und die Vielfalt der Perspektiven immer wichtiger werden, ist es unerlässlich, dass wir in der Schaffung einer inklusiven und gerechten Lern- und Arbeitsumgebung vorbildlich handeln. Geschlechtergerechtigkeit ist ein entscheidendes Element des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Leistet die HBK Braunschweig genug für die Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter? Bietet die Hochschule weiblichen Nachwuchskräften attraktive Perspektiven für ihre berufliche und akademische Zukunft? Ermöglicht sie Frauen z. B. die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten sowie von Führungsverantwortung und ermutigt sie zu dieser? Wird die Hochschule dem Anspruch an Geschlechterparität gerecht? Wie steht es um den Anteil an Professorinnen?

Der Gleichstellungsplan soll auf der Basis von Daten und Fakten Antworten auf diese Fragen geben. Zugleich wird aufgezeigt, welche Maßnahmen ergriffen werden können und sollen, um bei diesem wichtigen Thema weiter voranzukommen. Das gesetzlich verankerte Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern gibt uns die eine Chance, daran mitzuwirken, dass jede und jeder Einzelne die eigenen Potentiale geschützt vor geschlechtsbezogener Diskriminierung frei entfalten kann. Die HBK strebt darüber hinaus die Gleichstellung aller Geschlechter an, um die geschlechtliche Vielfalt zu schützen und zu fördern. Sie hat diesbezüglich bereits viel erreicht und kann optimistisch sein, sich auf dieser Grundlage stetig weiterzuentwickeln.

Herzlicher Dank geht an alle, die bei der Erstellung des Gleichstellungsplans mitgewirkt haben! Ich wünsche viel Freude bei der Lektüre und uns allen auf dem wichtigen Weg zu einer gerechteren und integrativeren Zukunft die nötige Ausdauer, Entschlossenheit und Zuversicht.

Braunschweig, im Januar 2024

Ana Dimke
Präsidentin

1) Gleichstellungsplan: Gesetzliche Grundlage, Funktion und Erstellung

Jede Dienststelle des Landes Niedersachsen erstellt einen Gleichstellungsplan (§ 15 NGG). Ziel ist die Förderung der Chancengerechtigkeit der Geschlechter¹ und die Beseitigung bestehender Nachteile. Ziel des Plans ist die Benennung von Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter. Der Gleichstellungsplan ist Teil der Hochschulentwicklungsplanung. Der Senat der Hochschule beschließt ihn im Einvernehmen mit dem Präsidium (§ 41 Abs. 2 NHG).

Der Gleichstellungsplan hat eine Geltungsdauer von drei Jahren (01.01.2024 bis 31.12.2027). Nach Ablauf der Geltungsdauer wird evaluiert, inwiefern die gesetzten Ziele erreicht wurden. Die Ergebnisse der Evaluation sind bekannt zu geben. Dann ist ein neuer Plan zu erstellen.

Die Teilnahme an diversen Förderprogrammen setzt einen Gleichstellungsplan voraus. Gleichstellungsplan und Personalentwicklung konstituieren eine vorausschauende Personalpolitik.

Für den Gleichstellungsplan werden verschiedene Arbeitsschritte unternommen:



Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppen (NGG § 2 Abs. 7). Als Besonderheit einer Hochschule finden zudem die Studierenden als eigene Statusgruppe Berücksichtigung, wo dies sinnvoll erscheint.

Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Wo möglich, sollen überdies die Ursachen herausgearbeitet und benannt werden. Der Stichtag der Daten ist, wo möglich und nicht anders angegeben, der 30. Juni. Falls Zahlen zum Erstellungszeitpunkt noch nicht vorliegen, wird auf Zahlen des Vorjahres zurückgegriffen.

In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Damit kann das Potential der Veränderung in der Geltungsdauer des Plans besser eingeschätzt werden.

Handlungsziele umfassen den Abbau von Unterrepräsentanz eines Geschlechts und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Konkret sollen numerisch zu überprüfende Planungsziele benannt werden, besonders der prozentuale Anstieg der Beschäftigtenzahlen des unterrepräsentierten Geschlechts. Die Ziele müssen realistisch und aus der Bestandsaufnahme bzw. dem Fluktuationspotential ableitbar sein.

Die Maßnahmen, mit denen die Ziele erreicht werden sollen, sind einzeln, konkret und überprüfbar darzustellen. Der Gleichstellungsplan ist für den Abbau der Unterrepräsentanz verbindlich.

Das Gesetz verzichtet auf eine externe Kontrolle der Planaufstellung und der Planerreicherung. Es verlangt Transparenz der Planziele und der Planerfolge. Spätestens im Zuge der Erstellung des nächsten Gleichstellungsplans wird die Erreichung der Ziele im Senat diskutiert. Die Dienststelle ist angehalten, selbst angemessene Zielgrößen zu definieren, wo keine gesetzlich verbindlichen Indikatoren vorliegen (z. B. für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit).

¹ Das NHG bezieht die Geschlechtergerechtigkeit auf Frauen und Männer. Die HBK möchte, wo möglich, auch non-binäre Personen mit einschließen.

2) Gleichstellungsarbeit an der HBK Braunschweig

Die HBK bekennt sich zu dem Ziel, Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter im Hochschulbereich zu fördern, die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und alle vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen von Frauen und Männern sowie nonbinären und inter* Personen zu fördern und zu nutzen. Die HBK versteht es als Selbstverständlichkeit, dass niemand wegen kunst- und wissenschaftsfremder Fakten an einer Karriere an der Hochschule gehindert wird. Dazu gehören auch - ggf. in ihrer Verschränkung - Formen der Diskriminierung wie Rassismus, Sexismus, Homo-, Trans- und Behindertenfeindlichkeit, Altersdiskriminierung oder Klassismus.

Die Gleichstellungsarbeit der HBK Braunschweig ist maßgeblich durch den gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrag geprägt. Der Auftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern leitet sich aus dem Grundgesetz Art. 3, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), der Niedersächsischen Verfassung Art. 3, dem Niedersächsischen Hochschulgesetz (§§ 3, 16, 21, 26, 52, 41 - 42) und dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz (§§ 4 - 6, 10 - 14, 15 - 17) ab.

Der Handlungsauftrag ist besonders auf die tatsächliche Durchsetzung der geschlechtsbezogenen Chancengerechtigkeit, die Beseitigung bestehender Nachteile und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet. Zur Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrags hat die HBK bestimmte Regelungen zur Gleichstellung für die Hochschule verankert. Die Grundordnung enthält Regelungen zur Kommission für Gleichstellung (§ 33) und zur Gleichstellungsbeauftragten (§ 27). Der vorliegende Gleichstellungsplan geht auf die Entwicklungen der letzten Jahre und den aktuellen Status Quo in Bezug auf Gleichstellung ein. Er enthält gleichstellungsbezogene Ziele und Maßnahmen zu deren Umsetzung für die nächsten Jahre und knüpft an die Gleichstellungsarbeit der Vorjahre an.

Zentrale Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit an der HBK Braunschweig und damit für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags verantwortlich sind neben der Hochschulleitung, insbesondere der*die Präsident*in, auch die Leitungen anderer Organisationseinheiten. Gemäß ihrem Auftrag erarbeitet die Senatskommission für Gleichstellung für die Hochschulleitung und den Senat Vorschläge für Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags. Der*die Vizepräsident*in für Internationales, Vernetzung und Diversität verfolgt die Aufgabe, wie die Hochschule die Potentiale der Facetten seiner Diversität besser entfalten und zugleich negative Entwicklungen in diesem Feld begegnen kann. Alle formalen und gesetzlichen Voraussetzungen sind an der HBK gewährleistet (u. a. die Einrichtung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG). Unterstützt wird die Bearbeitung von Gleichstellung als Querschnittsthema von der gesamten Verwaltung.

Mit Bestellung einer hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten wurde 2019 die Gleichstellungsarbeit an der HBK professionalisiert. Ihre Aufgaben sind u. a. die Beratung der Hochschulleitung und der Institute in Gleichstellungsfragen, die Mitwirkung bei der Entwicklungsplanung und bei Strukturentscheidungen, die Mitwirkung in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sowie die Beratung und Aufnahme von Beschwerden Hochschulangehöriger zu Gleichstellungsthemen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden. Sie vernetzt sich landesweit in der Landeskonferenz Niedersächsischer Gleichstellungsbeauftragter (lakog) sowie bundesweit in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof).

Die HBK Braunschweig ist die einzige staatliche Kunsthochschule Niedersachsens. Sie beherbergt neben den künstlerischen Studiengängen auch eigenständige Design- wie wissenschaftliche und pädagogische Studiengänge. Die HBK Braunschweig beschäftigt insgesamt etwas über 200 Personen. Es gibt aktuell 54 Professuren, etwa 1.000 Studierende sind eingeschrieben. Die Hochschule ist damit die kleinste des Landes mit einem im Vergleich zu anderen Hochschulen sehr spezifischen Profil, das sich auch in Aspekten der Gleichstellung niederschlägt, wie beispielsweise in Bezug auf das Thema „Nähe und Distanz“ oder hochschuleigene Kinderbetreuung, für die häufig die „kritische Masse“ an Nachfrage fehlt, um z. B. an großen Einrichtungen vorhandene Angebote vor dem Hintergrund der gesetzlich gebotenen Maßgabe von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit vorhalten zu können. Eine Lösung liegt in der bereits an vielen Stellen gut funktionierenden Kooperation mit anderen Institutionen.

3) Statistische Bestandsaufnahme und Analyse

Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik ² (Stand 01.08.2023)						
	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
absolut	26	25	28	7	54	32
prozentual	51 %	49 %	80 %	20 %	63 %	37 %

Werkstattmitarbeiter*innen (mit künstlerischen Mitarbeiter*innen) (Stand 01.08.2023)						
	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
absolut	3	13	6	4	9	17
prozentual	19 %	81 %	60 %	40 %	35 %	65 %

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (ohne künstlerische Mitarbeiter*innen) (Stand 01.08.2023)						
	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
absolut	3	1	12	5	15	6
prozentual	75 %	25 %	70 %	30 %	71 %	29 %

Professor*innen (Stand: 01.10.2023)						
	W2		W3		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
absolut	13	11	7	7	20	18
prozentual	54 %	46 %	50 %	50 %	53 %	47 %

² Aufgrund kleiner Fallzahlen wird aus Datenschutzgründen an dieser Stelle auf bestimmte Differenzierungen (z. B. Beamte und Tarifgruppen) verzichtet.

Freiwerdende Stellen (2024 – 2027)							
Techn. & Verwalt.		Wiss. Mitarb.		Werkstattmitarb.		Professor*innen	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen W2 / W3	Männer W2 / W3
8	6	12	2	0	1	1 (1 / 0)	6 (5 / 1)

Kurz- und mittelfristig können viele Professuren neu besetzt werden. 7 Professuren sind bis 2026 aufgrund von Befristung bzw. aufgrund des Alters zu besetzen (2 weiblich, 5 männlich). Insgesamt sind 4 befristete W2-Professuren von Frauen und 3 von Männern besetzt. Als weiteres Potential sind 13 Verwaltungs- und Vertretungsprofessor*innen zu nennen, die die Aufgaben einer Professur wahrnehmen, aber keinen Ruf an die Hochschule erhalten haben (6 W3 und 7 W2). Die bis 2026 zu besetzenden Professuren entsprechen 39 % der Professuren.³ Als realistisches Ziel hat sich die HBK vorgenommen, etwa 4 Professor*innen pro Jahr zu berufen. Ein Augenmerk wird dabei zukünftig besonders im Design nach erfolgter Strukturberatung sowie im weiteren Aufbau des IPKB liegen.

³ Vier Professuren des Stellenplans bleiben zur Finanzierung dauerhaft unbesetzt („Stellenpool“) und werden hier kalkulatorisch nicht berücksichtigt.

Studierende										
Institut	Studienfach	Gesamtzahl Studierende	Gesamt		Bachelor		Master		Diplom	
			Anzahl der Studierenden		Anzahl der Studierenden		Anzahl der Studierenden		Anzahl der Studierenden	
			Anteil in %		Anteil in %		Anteil in %		Anteil in %	
			F	M	F	M	F	M	F	M
Gesamte Hochschule	(Anmerkung 3a + b und Anmerkung 4)	915	642	270	392	137	113	42	137	91
			70	30	43	15	12	5	15	10
Institut FREIE KUNST	Freie Kunst (Anmerkung 3a)	229	137	91					137	91
			60	40					60	40
Institut Performative Praxis, Kunst und Bildung	Darstellendes Spiel (Anmerkung 3b)	93	69	22	49	18	20	4		
			74	24	53	19	22	4		
	Kunst/Kunstpädagogik	130	100	30	83	26	17	4		
			77	23	64	20	13	3		
Institut Visuelle Kommunikation	Visuelle Kommunikation	110	91	19	91	19				
			83	17	83	17				
Institut für Designforschung	Design in der digitalen Gesellschaft	25	11	14	11	14				
			44	56	44	56				
	Transformation Design	45	33	12			33	12		
			73	27			73	27		
Institut für Kunstwissenschaft	Kunstwissenschaft	115	91	24	76	14	15	10		
			79	21	66	12	13	9		
Institut für Medienwissenschaft	Medienwissenschaften	168	110	58	82	46	28	12		
			65	35	49	27	17	7		

Anmerkungen:

1. Es liegen die Daten der Studierendenstatistik des Sommersemesters 2023 zugrunde (Stichtag 01.06.2023).
2. Die Gesamtzahl der Studierenden im jeweiligen Institut wurde nach Köpfen und nach dem ersten Studienfach ermittelt.
3. Bei der Gesamtzahl der Studierenden sind nachfolgende Studierende miterfasst:
 - a) 2 Studierende ohne Angabe zum Geschlecht.
 - b) 1 Studierende*r mit der Angabe „divers“.
4. Bei der Gesamtzahl der Studierenden sind nachfolgende Studierende nicht miterfasst:
 - a) 17 Studierende im Meisterschüler*innenstudium (davon 10 Frauen).
 - b) 6 Doktorand*innen (davon 3 Frauen).
 - c) 20 beurlaubte Studierende (davon 3 Studierende im Meisterschüler*innenstudium).

Führungs- und Leitungspositionen				
	Präsidium		Leitungen von Dezernaten und Stabsstellen sowie Bibliothek und Mediothek	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
absolut	3	2	9	4
prozentual	60 %	40 %	69 %	31 %

Gremien				
	Senat		Hochschulrat	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
absolut	6	7	4	3
prozentual	46 %	54 %	57 %	43 %

Auf der Basis der Zahlen lässt sich grosso modo konstatieren, dass das Verhältnis von Frauen und Männern in den verschiedenen Gruppen der HBK ausgewogen ausfällt, mitunter der Anteil an Frauen sogar deutlich überwiegt. Ein wichtiges Augenmerk liegt daher darauf, diese erfreuliche Situation an der HBK zu stabilisieren und zu sichern.

Mit einem Anteil von 53 % hat die HBK bei der Besetzung der Professuren die Parität erreicht. Im Bundesvergleich liegt die HBK auch deutlich über dem Anteil an Professorinnen an Kunst- und Musikhochschulen. Im Gleichstellungsranking belegt die HBK dabei einen Spitzenplatz, zudem auch in der Entwicklungsdynamik (vgl., Löther, Andrea, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2022, cews.publik, 28, Köln, S. 75).

Bemerkenswert ist der hohe Anteil von Frauen in Technik und Verwaltung (fast drei Viertel). Besonders hervorzuheben ist, dass dieser Effekt nicht nur in der Breite quantitativ zu Buche schlägt. Annähernd ein gleich hoher Anteil findet sich nämlich auch auf der Führungsebene in der Verwaltung.

Festzustellen ist der höhere Anteil von Männern an Stellen in den Werkstätten. Inwiefern dieser Effekt eine Besonderheit in den Werkstätten der HBK ist oder ob sich diese Verteilung auch an anderen Kunsthochschulen finden und z. B. mit Geschlechtsverhältnissen in Ausbildungs- und Berufskontexten erklären lässt, kann hier fundiert auf einer empirischen Basis nicht geklärt werden. Das gilt auch und besonders für die IT, wo prinzipiell ein großer Fachkräftemangel herrscht. Der leicht höhere Anteil an zeitnah aus der HBK ausscheidenden männlichen Werkstattmitarbeitern mag zukünftig nach einer erneuten Besetzung der Stellen das numerische Verhältnis ausgewogener ausfallen lassen.

Deutlich ist die über alle Gruppen hinweg festzustellende höhere Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Hierin unterscheidet sich die HBK nicht von der allgemeinen Erwerbsstruktur in Deutschland, in der ebenfalls deutlich mehr Frauen als Männer Teilzeit arbeiten (vgl. Statistisches Bundesamt, 2021, Fachserie 1, Reihe 4.1, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit). Gesamtgesellschaftlich wird dafür die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wesentliche Ursache angesehen. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit ist eine wichtige Option für Beschäftigte und Personalpolitik, aber zugleich mit oftmals ungleichen Chancen und unausgewogenen Verteilungen zwischen den Geschlechtern verbunden.

Der sehr hohe Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen spiegelt die Fächerstruktur der HBK. Wird die im Rahmen einer Anstellung als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in an der HBK stets zu erstellende Promotion als Fortsetzung des Studiums interpretiert, zeigt sich dafür insofern eine Bestätigung, als dass das Verhältnis bei den promovierenden Mitarbeiter*innen in etwa dem der Geschlechter bei den Studierenden entspricht. Im Studium stellen die Männer an der HBK sogar in einigen Studienfächern eher eine kleine Minderheit. Mit Blick auf den gesellschaftlichen Auftrag und den zugehörigen Transfer von Absolventen und Absolventinnen muss dies z. B. in der Lehramt-Ausbildung durchaus auch kritisch gesehen werden.

4) Ziele und Maßnahmen

Personal und Statusgruppen

Bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Beförderungen und Höhergruppierungen, Stipendien- und Preisvergaben sowie der Nominierung von Personen für Wettbewerbe und Förderung wird die HBK weiterhin ein besonderes Augenmerk auf die Transparenz der Verfahren und die Beachtung der Kriterien zur Förderung der Chancengerechtigkeit legen. Bei Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten werden Frauen gemäß NHG § 21 Abs. 3 S. 2 sowie NGG § 13 Abs. 5 i. V. m. § 3 Abs. 3 bei gleichwertiger Qualifikation und unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange vorrangig berücksichtigt, bis sie in der jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe zu gleichen Teilen wie Männer vertreten sind. Auf paritätische Besetzungen von Organen, Gremien und Kommissionen wird sorgfältig geachtet. Die aufgeführten Maßnahmen sind fortzusetzen. Mit der Ernennung von Prof. Dr. Ana Dimke im Oktober 2022 als Präsidentin der HBK wird zudem die mit diesem exponierten Amt verbundene Strahlkraft von einer Frau ausgehen.

Alle Stellen, auch aus Drittmitteln finanzierte, werden an der HBK ausgeschrieben, wobei in der Regel neben überregionalen und lokalen Printmedien auch das Internet sowie fachbezogene E-Mail-Verteiler und Newsgruppen genutzt werden. Im Falle des Verzichts auf Ausschreibung ist die Gleichstellungsbeauftragte umfassend zu informieren und einzubeziehen. Ihr wird rechtzeitig Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zu einem Ausschreibungstext gegeben.

Berufungen und ihre Umsetzung, die erfolgreiche Suche und Gewinnung der Besten, entscheiden über die Zukunftsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und die Qualitätssicherung einer jeden Hochschule. Nach 2018 konnte die HBK den bis dahin entstandenen „Berufungsstau“ langsam abbauen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird von Anfang an, also schon bei der Beratung über den Freigabeantrag und die Denomination der Stelle, einbezogen. Die Referentin für Berufsangelegenheiten betreut die Verfahren von der Erstellung des Profildokuments bis zur Ruferteilung. Im durchgängig zur Anwendung kommenden Profildokument werden die Rahmendaten der zu besetzenden Professur vor der Ausschreibung festgelegt. Eine systematische Ausweitung der aktiven Rekrutierung wird vorangetrieben.

19 Personen bekamen seit 2018 insgesamt einen Ruf, davon waren 11 Frauen (5 W3, 6 W2) und 8 Männer (3 W3, 5 W2). Mit Blick auf die Geschlechterverteilung gingen demnach 58 % der Rufe an Frauen und 42 % der Rufe an Männern. Wird angesichts des hohen Besetzungspotentials der Professuren an der HBK und des deutlich höheren Anteils an Männern, die aufgrund von Befristung und Alter ausscheiden, für die nächsten Jahre eine Kontinuität dieses Trends angenommen, dürfte die bereits erreichte Parität nicht in Gefahr geraten.

Bei der Gleichstellung setzt die HBK mit dem Dorothea-Erxleben-Programm bereits vor der Bewerbung auf eine Professur in der Karriere an. Ziel des Programms ist die Qualifizierung von Frauen für eine Professur an künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen. Sie sollen - in der Regel nach Abschluss eines künstlerischen Studiums – die Möglichkeit erhalten, sich durch selbständige künstlerische Arbeit weiter zu qualifizieren und in der Lehre an einer niedersächsischen Hochschule tätig zu werden. Die Förderung erfolgt durch Vergabe von drei Stipendien über einen Zeitraum bis zu zwei Jahren sowie einem Sach- und Reisekostenzuschuss. Eine Kinderzulage wird zusätzlich in Form einer monatlichen Pauschale gewährt. Um die Lehrkompetenz der Stipendiatin zu erhöhen, wird zudem die Gelegenheit geboten, einen Lehrauftrag an der Hochschule durchzuführen. Die Evaluation zu den Stipendiatinnen, die dieses Programm bereits innehatten, ergibt für die HBK eine Vermittlungsquote der Künstlerinnen in Professuren von aktuell 25 %.

Um die Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses an Professor*innen zu sichern, sollen folgende Maßnahmen in der Laufzeit des Gleichstellungsplans umgesetzt werden:

- HBK-Handreichung zu geschlechtergerechten Berufungsverfahren und Integration von Gleichstellungsaspekten in die Berufsordnung,
- fallbezogen angemessene Ausschöpfung der Möglichkeiten aktiver Rekrutierung,

- Bewerbung bei der Ausschreibung des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern,
- Fortsetzung und dauerhafte Sicherung der Finanzierung des Dorothea-Erxleben Programms,
- Weiterentwicklung des Gendercontrollings, jährliches Monitoring der im Gleichstellungsplan aufgeführten Zahlen,
- Steigerung der Zahl männlicher Studierender für Studiengänge, in denen sie unterrepräsentiert sind (besonders im Lehramt), Teilnahme am Zukunftstag für Mädchen und Jungen.

Familiengerechtigkeit

Geschlechtergerechtigkeit realisiert sich nicht zuletzt in der Aufteilung von Care-Aufgaben. Deshalb ist die Verfolgung einer familiengerechten Hochschulstrategie Voraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit. Die HBK ist eine relativ kleine Institution und es bleibt daher vor dem Hintergrund der gesetzlichen Vorgabe eines sparsamen und wirtschaftlichen Einsatzes der Ressourcen beständig abzuwägen, welche Maßnahmen einer HBK-internen oder einer ggf. durch externe Kooperationen bzw. Angebote realisierten Regelung bedürfen und wie die stets individuell unterschiedlichen familiären Situationen durch veränderte Lastenverteilungen und Absprachen in den Bereichen oder gezielte Kommunikation getragen werden können.

Die HBK informiert die Beschäftigten über die gesetzlichen Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten und über die sich hieraus ergebenden beamten-, besoldungsrechtlichen und tarifvertraglichen sowie versorgungsrechtlichen Konsequenzen, insbesondere für die Altersversorgung. Sie motiviert auch männliche Beschäftigte, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen. Die HBK sorgt dafür, dass genügend Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden. Stellen von Beschäftigten in Leitungspositionen sollen hiervon nicht ausgeschlossen werden.

Unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen wird auf Antrag Männern und Frauen eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht. Dieses soll insbesondere für Frauen und Männer mit Familienaufgaben gelten. Die 2021 entwickelte Dienstvereinbarung zu Telearbeit und Mobiler Arbeit erlaubt weitere Optionen zur Flexibilisierung.

Bei Krankheit eines Kindes besteht für Eltern die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen, falls die tariflich und gesetzlich verankerte Zahl von Abwesenheitstagen bereits überschritten wurde. Die Gremien der akademischen Selbstverwaltung sollen nicht länger als bis 18 Uhr tagen. Fort- und Weiterbildungen sollen so angeboten werden, dass sie mit familiären Verpflichtungen vereinbart werden können. Künstlerische Aktivitäten bringen es allerdings mit sich, dass Veranstaltungen häufiger auch in der Abendzeit oder am Wochenende stattfinden (z. B. Ausstellungseröffnungen, Rundgang). Auf Bedürfnisse aus Familienverpflichtungen sollte, soweit dies dienstlich möglich ist, eingegangen und auf die Spezifik an einer Kunsthochschule im Sinn eines Erwartungsmanagements frühzeitig hingewiesen werden (z. B. in Personalauswahlgesprächen). Zudem sollen, wo ein ausreichender Bedarf besteht, Optionen für Kinderbetreuungsangebote bei HBK-Veranstaltungen geschaffen und Infos zur Organisation privater Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt werden.

Zu weiteren Verbesserung der Familiengerechtigkeit an der HBK sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- Integration von Familiengerechtigkeit in die Hochschulstrategie
- Institutionalisierung familiengerechter Studien-, Qualifikations- und Arbeitsbedingungen in der Organisation, ihrer Kultur, den Instrumenten, der Infrastruktur und der Kommunikation
- stärkere Sichtbarmachung von Angeboten zu Vereinbarkeit von Studium und Care-Arbeit
- Nutzung der Dienstvereinbarung zu Telearbeit und mobiler Arbeit
- Schaffung und aktive Kommunikation von Kinderbetreuungsangeboten
- Aktionstag zu Themen „Familiengerechtigkeit in Kunst, Wissenschaft und Hochschule“ und im Anschluss ggf. Weiterbildung
- Handreichung zu Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Arbeit an der HBK für Mitarbeitende entwickeln
- Prüfung und Entscheidungsfindung einer Auditierung „Familiengerechte Hochschule“

Geschlechtergerechte Hochschulkultur und Gleichstellung in Forschung und Lehre

Das übergreifende Ziel der Gleichstellungsarbeit an der HBK Braunschweig ist es, eine geschlechtergerechte Hochschulkultur zu etablieren, die sich in allen Aspekten des Studiums, der Lehre, der Forschung und der Verwaltung reflexiv zeigt und sowohl systemisch wie auf konkreten Umsetzungsebenen weiterentwickelt.

Bei der Integration von Geschlechtergerechtigkeit in die Verwaltung kommt Personen in Führungs- und Leitungspositionen sowie den mit Personalentscheidungen Betrauten eine besondere Verantwortung zu, die sich zum einen aus NGG § 1 Abs. 3 herleitet und zum anderen auf der Überzeugung der HBK fußt, dass die Förderung der Chancengerechtigkeit eine Querschnittsaufgabe ist, an der alle Hochschulangehörigen und -mitglieder beteiligt sind.

Gleichstellung und die Förderung von Gleichstellungskompetenzen werden als Querschnittsaufgabe in der Lehre verstanden und fließen in Form von entsprechenden Inhalten, Theorie- und Praxisbezügen in viele Studiengänge ein. In der Forschung und der künstlerischen Entwicklung reflektieren Lehrende und Lernende auf vielfältige Weise das Thema. Die in den verschiedenen Bereichen bereits sichtbar gewachsenen bzw. noch zu entwickelnden Aktivitäten werden auf vielfältige Weise in der Hochschule gefördert. In der HBK-internen Forschungs- und Entwicklungsförderung gibt es beispielsweise einen gesonderten Programmteil für Genderprojekte.

Das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies fördert und stärkt als Kooperationseinrichtung der TU Braunschweig, der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften und der HBK durch (Gast-) Professuren, Lehrveranstaltungen, Forschung und Forschungsunterstützung, Tagungen, Gastvorträge und andere Veranstaltungen, Beratung, Kooperationsprojekte, Vernetzung sowie diverse Serviceleistungen aktiv die hochschulübergreifende Zusammenarbeit im Bereich der Gender Studies und die interdisziplinäre Vernetzung von Natur-, Technik-, Ingenieur-, Geistes-, Sozial-, Kultur-, Medien- und Kunstwissenschaften.

Die Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen ist ein wesentliches Element von Geschlechtergerechtigkeit. Die an der HBK bei Professor*innen erreichte Parität ist im Vergleich mit anderen Hochschulen ein Erfolg. Eine an anderen Orten mit dem Geschlecht einhergehende überproportionale Belastung durch Gremienbeteiligung ist daher nicht auszumachen. Die Parität soll sich zukünftig konsequent in der Beteiligung von Frauen in Gremien niederschlagen.

Um das Thema Gleichstellung noch stärker in der Hochschule, besonders in Verwaltung, Lehre, Forschung und künstlerische Entwicklung zu verankern, sollen folgende konkrete Maßnahmen ergriffen werden:

- Ermöglichung studentischer Projekte im Bereich Gender Studies und Gleichstellung,
- Sichtbarmachung gleichstellungsbezogener Inhalte und Aktivitäten in Lehre, Forschung und künstlerischer Entwicklung in Form einer multimedialen Reportage, die u. a. auf der Webseite der HBK abrufbar sein wird,
- Sichtbarmachung von Beratungsangeboten für alle Statusgruppen,
- Förderung der Gleichstellungs- und Diversitätskompetenzen bei Lehrenden, Studierenden und Mitarbeiter*innen, Fortbildungsangebote für Leitungs- und Führungskräfte,
- Erarbeitung einer Handreichung für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch an der HBK,
- Verstärkung der aktiven Ansprache von Frauen für Gremienarbeit.

Machtmissbrauch, Belästigung, Gewalt und multidimensionale Diskriminierung

Die Hochschule tritt jeglichem Verhalten, das die Würde ihrer Mitglieder und Angehörigen verletzt, konsequent entgegen. Dazu zählen Rassismus, Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit, Behindertenfeindlichkeit, Altersdiskriminierung oder Klassismus. Die Unterbindung von Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt ist dabei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die einen Kulturwandel voraussetzt. Die HBK versteht sich als Ort der Freiheit in Kunst, Lehre und Forschung und Mitgestalterin gesellschaftlicher Entwicklung. Als Bildungseinrichtung und Arbeitgeberin sorgt die HBK dafür, dass das Bewusstsein für Chancengerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit an der

Hochschule und darüber hinaus geschärft wird. Seit 2019 legt eine Gewaltschutzrichtlinie Wege und Regeln zum Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt an der Hochschule fest.

In einem hochschulinternen Diskurs zu Gleichstellungs- und Diskriminierungsfragen werden regelmäßig geschlechter- und diversitätsorientierte Workshops für Lehrende, Studierende und Verwaltungsmitarbeitende angeboten. Solche Veranstaltungen und Aktionstage haben zum Ziel, einen diskriminierungsfreien Umgang an der Hochschule in Studium, Lehre, Forschung, künstlerischer Entwicklung und Verwaltung zu fördern und die Reflexivität aller Mitglieder der Hochschule zu erhöhen. Mit Blick auf die Verschränkung von Gleichstellung der Geschlechter mit den verschiedenen Dimensionen von Diskriminierung sind noch viele Anstrengungen erforderlich. Die dazu begonnenen Aktivitäten sollen mit folgenden Maßnahmen fortgesetzt werden:

- Arbeit an einer Antidiskriminierungsrichtlinie
- Veranstaltungen und Weiterbildungen zu Themen der Antidiskriminierung für alle Statusgruppen
- Awareness-Konzepte für HBK-Veranstaltungen zur Umsetzung von Schutz gegen Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt
- Stärkere Sichtbarmachung von internen sowie externen Beratungsangeboten

Wertschätzung geschlechtlicher Vielfalt

Die HBK stellt sich gegen jegliche Form von Homo- und Transfeindlichkeit. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet in Verweisberatungen Kontakte zu Beratungsstellen an. Regelmäßig werden Workshops zu Themen der geschlechtlichen Vielfalt für alle Statusgruppen angeboten. Zudem wird jährlich anlässlich des Christopher Street Days in Braunschweig ein Banner, mit dem die HBK sich zu Antidiskriminierung bekennt, aufgestellt. Die inklusive Regenbogenflagge auf dem Johannes Selenka-Platz wurde einer studentischen Initiative folgend ganzjährig gehisst.

Folgende Maßnahmen sollen das bisherige Engagement stabilisieren:

- Sensibilisierungsworkshops für Studierende und Mitarbeiter*innen zu Themen „Geschlechtliche Vielfalt an Hochschulen“,
- Empowerment-Angebote für trans* und nonbinäre Personen,
- Sichtbarmachung von Angeboten (z. B. auf Website),
- Beteiligung der HBK an Veranstaltungen des Christopher Street Days.

5) Zusammenfassung und Ausblick

Die Analyse der Zahlen, Daten und Fakten zeigte, dass im Wesentlichen keine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern an der HBK festgestellt werden kann. Ausnahmen bilden punktuell Bereiche, in denen aber auch gesamtgesellschaftlich starke geschlechtsbezogene Verzerrungen bestehen und somit die HBK allein aus sich selbst heraus nur sehr eingeschränkt Einwirkungsmöglichkeiten besitzt (Beispiel: IT-Berufe). Numerisch zu überprüfende Planungsziele im Rahmen des Gleichstellungsplans machen vor diesem Hintergrund wenig Sinn. Übergreifendes Ziel ist vielmehr die nachhaltige Stabilisierung des grundsätzlich positiv bewerteten Zustands. Besonders erfreulich ist die erreichte Parität in der Besetzung der für eine Hochschule äußerst wichtigen Professuren.

Die Bewahrung des erreichten Stands in der Gleichstellung an der HBK erfordert aktives und entschlossenes Engagement und setzt zahlreiche Maßnahmen voraus. Natürlich bieten sich auch zahlreiche Möglichkeiten, sich weiter zu verbessern. So sind beispielsweise attraktive Angebote zur Vereinbarkeit von den unterschiedlichen Tätigkeiten in der Hochschule mit privater Care-Arbeit oder die stärkere Sichtbarmachung bestehender gleichstellungsbezogener Angebote anzustreben. Im Sinne einer geschlechter- und familiengerechten Hochschule erarbeitet der vorliegende Plan entsprechende Maßnahmen. Zudem bekennt sich die Hochschule zur Wertschätzung geschlechtlicher Vielfalt an der Hochschule. Die HBK wirkt auch darauf hin, dass kunst- und wissenschaftsfremde Dimensionen keinen diskriminierenden Einfluss auf Leben und Karriere an der HBK Braunschweig haben und bemüht sich, dass alle Mitglieder ihre Potentiale frei an der Hochschule entfalten können.