

# Gleichstellungskonzept

der

AG Gleichstellung

der



Stand:  
31.01.2017

Nach Art. 3 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (BGBl. S.), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. August 2006 (BGBl I 2006/S. 2034) sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Weibliche Personenbezeichnungen in dieser Grundordnung gelten gleichermaßen für Personen männlichen Geschlechts.

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen .....	3
1.1 Kurzporträt der Fachhochschule Dresden .....	3
2. Gesetzliche Rahmenbedingungen .....	4
3. Ist-Stand der Gleichstellungsarbeit an der FHD.....	5
3.1. Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit an der FHD .....	6
3.2. Gleichstellungsrelevante Besonderheiten an der FHD.....	7
3.3. Bisherige Maßnahmen.....	10
4. Potentielles Gleichstellungsverständnis und zukünftige Gleichstellungsziele der FHD.....	11
5. Schlussbemerkungen .....	14

# 1. Vorbemerkungen

Das vorliegende Gleichstellungskonzept der AG Gleichstellung soll als Anstoß zur aktiven Meinungsbildung in den Gremien über die zukünftige Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit an der FHD dienen. Das Konzept unterbreitet Vorschläge für ein allgemeines Verständnis von Gleichstellung und für sich potentiell ergebende Gleichstellungsziele sowie daraus resultierender Maßnahmen zur Beförderung der Gleichstellung.

## 1.1 Kurzporträt der Fachhochschule Dresden

Die Fachhochschule Dresden (im Folgenden 'FHD' genannt) ist eine junge, private und staatlich anerkannte Fachhochschule<sup>1</sup> mit einem ausgewählten Fächerspektrum, welche hochschulweit einen relativen Schwerpunkt auf die Vermittlung von Managementkompetenzen in allen Studiengängen legt.

Mit der Ausbildung qualifizierter, praxisorientierter und verantwortungsbewusster Absolventinnen und Absolventen, die in allen Gesellschaftsbereichen eigenständig Problemlösungen entwickeln und vertreten können, möchte die FHD einen Beitrag zur Bewältigung der stetigen Veränderungen und damit der Entwicklung des regionalen Umfeldes, des Freistaates Sachsens und darüber hinaus leisten.

Mit der Einrichtung von Vollzeit- und berufsbegleitenden Studiengängen (sowie mittelfristig von zahlreichen Weiterbildungsangeboten und langfristig auch Fernstudiengängen) begegnet die FHD zum einen der zunehmenden Diversifizierung der Nachfrage von Bildungsangeboten, zum anderen erprobt und erarbeitet sie Verfahren zur verbesserten Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung.

Im Bereich Studium und Lehre orientiert sich die FHD stets an den aktuellen Lehr- und Lern-Methoden und v.a. auch an den Anforderungen der Praxis mit besonderem Fokus auf den Mittelstand. Die Fokussierung auf den Mittelstand findet ihren Widerhall in einer anwendungsorientierten Forschung, innerhalb welcher die FHD mittels überregionaler und internationaler Kooperationen mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Unternehmen und Einrichtungen der öffentlichen Hand praktikable wissenschaftliche Lösungen für regionale Fragestellungen erarbeitet. Auch fördert die FHD den internationalen Austausch von Studierenden und Lehrenden.

---

<sup>1</sup> Im Jahre 2010 erhielt die Fachhochschule Dresden die staatliche Anerkennung.

Im Mittelpunkt der Aktivitäten der FHD stehen die Studierenden. Die Fachhochschule Dresden versteht sich dabei als serviceorientierter und partnerschaftlicher Dienstleister, der eine Ausbildung in kleinen Gruppen mit individueller Betreuung ermöglicht, um die Vermittlung der entsprechenden Fach- und Methodenkompetenzen und damit den planmäßigen Studienerfolg bestmöglich sicherzustellen.

## 1.2 Der Aufbau des Gleichstellungskonzeptes

Das vorliegende Gleichstellungskonzept der FHD stellt die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Gleichstellung (an Hochschulen im Freistaat Sachsen) sowie die im Leitbild der FHD formulierten gleichstellungsrelevanten Grundsätze dar.

Das Kapitel 2 beinhaltet zunächst die relevanten gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Gleichstellungsarbeit.

Im Kapitel 3 wird über die gesetzlichen Regelungen hinaus der Ist-Zustand der Gleichstellungsarbeit an der FHD dargestellt. Zunächst wird die spezifische Institutionalisierung der Gleichstellung an der FHD dargestellt, um im Anschluss daran auf einige gleichstellungsrelevante Besonderheiten der FHD einzugehen.

Das 4. Kapitel dient der Formulierung von Vorschlägen für ein mögliches Verständnis von Gleichstellung an der FHD, für anzustrebende Gleichstellungsziele sowie damit in Verbindung stehender Maßnahmen zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf und der Gleichstellung von Frauen und Männern (und anderen Personengruppen).

## 2. Gesetzliche Rahmenbedingungen

Als staatlich anerkannte Hochschule nimmt die FHD die Aufgaben gemäß Sächsischem Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHFG) § 5 wahr und wirkt Abs. 3 entsprechend auf die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beachtung geschlechtsspezifischer Auswirkungen ihrer Entscheidungen hin.

Innerhalb der Hochschule werden die Aufgaben der Gleichstellungsarbeit u.a. von einer Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen.

Das SächsHFG § 55 formuliert folgende Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten:

1. Sie wirkt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches auf die Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und auf die Vermeidung von Nachteilen für Mitglieder und Angehörige der Hochschule hin.
2. Sie unterbreitet Vorschläge und nimmt Stellung zu allen die Belange der Gleichstellung berührenden Angelegenheiten, insbesondere in Berufungsverfahren und bei der Einstellung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. bzw. nachfolgende Rechte:
3. Sie hat das Recht auf Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen.
4. Innerhalb der Fakultäten ist sie berechtigt, an Sitzungen der Berufungskommissionen mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen.
5. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen können eine Landeskongress bilden.

In Anlehnung an das SHFG ist die Gleichstellungsbeauftragte mit beratender Stimme zur Teilnahme an folgenden Gremiensitzungen berechtigt:

1. Erweiterter Senat (Hochschulversammlung)<sup>2</sup>
2. Senat

Dem Rektorat kommt gemäß SächsHFG § 55 Abs. 4 die Aufgabe der frühzeitigen Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über alle für die Gleichstellungsarbeit relevanten Informationen zu; sowie, diese zur Ausübung ihres Amtes von sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

### **3. Ist-Stand der Gleichstellungsarbeit an der FHD**

Im Folgenden wird zunächst der Ist-Zustand der Gleichstellungsarbeit an der FHD betrachtet, um in Kapitel 4 ein konkretes Verständnis von Gleichstellung und von möglichen Gleichstellungszielen formulieren.

---

<sup>2</sup> Dem im SHFG § 81a genannten Gremium des 'Erweiterten Senates' entspricht unter Einschränkungen die 'Hochschulversammlung' der FHD.

### 3.1. Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit an der FHD

Laut geltender Grundordnung<sup>3</sup> wirkt die FHD auf die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beachtung geschlechtsspezifischer Auswirkungen ihrer Entscheidungen hin.

Zur Übernahme der im SächsHSFG § 55 geregelten Aufgaben wird gemäß geltender Grundordnung<sup>4</sup> der FHD und angesichts ihrer derzeitigen Größe<sup>5</sup> eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin aus dem Kreis der festangestellten Mitglieder gewählt. Erstmals erfolgte die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten am 01.03.2015, deren Amtszeit in Anlehnung an das SächsHFG § 52 fünf Jahre (mindestens aber 3 Jahre) beträgt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt in Abstimmung mit der Hochschulleitung in allen Bereichen der Hochschule auf die Herstellung und Einhaltung der Chancengleichheit für Angehörige und Mitglieder der Hochschule hin und nimmt teilweise Aufgaben nach dem Sächsischen Frauenfördergesetz wahr.

Gemäß ihrem Leitbild fühlt sich die FHD zur Einrichtung von Bedingungen für alle ihre Mitglieder und Angehörigen verpflichtet, die die Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf fördern.

Dieser Anspruch steht in enger Verbindung mit dem ebenfalls im Leitbild formulierten Grundsatz des Angebotes verschiedener Studienformen (Vollzeit- und berufsbegleitendes Studium) sowie der Schaffung von Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung. In Verbindung mit dieser Kernkomponente ergibt sich für die Gleichstellungsarbeit an der FHD vor allem auch die Aufgabe, optimale Bedingungen für gleiche Chancen aller Mitglieder und Angehörigen zwischen und innerhalb der verschiedenen Studienformen zu entwickeln und sicherzustellen.

Darüber hinaus dient Gleichstellung und Familienfreundlichkeit immer auch der Sicherstellung der Qualität von Lehre, Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, wird ebenfalls im Rahmen des Qualitätsmanagements der FHD geprüft und kann insofern als Querschnittsaufgabe der FHD verstanden werden.

Am 13.06.2016 konstituierte sich die AG Gleichstellung unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Ziel, den IST-Zustand der Gleichstellungsarbeit an der FHD zu erfassen sowie eine Diskussionsgrundlage für ein gemeinsames Verständnis über Gleichstellung, über potentielle Gleichstellungsziele sowie Maßnahmen zu erarbeiten.

---

<sup>3</sup> Siehe: Grundordnung der Fachhochschule Dresden vom 14.07.2016, § 3 Abs. 6.

<sup>4</sup> Siehe: Grundordnung der Fachhochschule Dresden vom 14.07.2016, § 22.

<sup>5</sup> Ca. 590 immatrikulierte Studierende in drei Fakultäten im Wintersemester 2016.

In der Folge entwickelte die AG Gleichstellung einen Vorschlag eines möglichen hochschulinternen Gleichstellungsverständnisses sowie von möglichen Gleichstellungszielen, welcher als Basis für die weitere Meinungsbildung in Austausch mit der Hochschulleitung und den Hochschulgremien zur zukünftigen Gleichstellungsarbeit an der FHD dienen wird.

### 3.2. Gleichstellungsrelevante Besonderheiten an der FHD

Im Folgenden werden exemplarisch 4 gleichstellungsrelevante Besonderheiten der FHD kurz dargestellt.

#### Die Größe der FHD

Als erste gleichstellungsrelevante Besonderheit kann die Größe der FHD gelten. Derzeit zählt die FHD ca. 593 Studierende, 16 Professorinnen/en und hauptberuflich Lehrende, 3 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, 15 Mitarbeiter/innen in der Verwaltung (exklusive Dienstleistungen, die personell durch die Trägergesellschaft abgedeckt werden) zu ihren Mitgliedern und Angehörigen.

Zum einen ermöglichen es diese Gegebenheiten einer hochschulweit agierenden Gleichstellungsbeauftragten den im SächsHSFG geregelten Aufgaben in der Form nachzukommen, als dass sie innerhalb eines kleinen Hauses Einblick in alle Fakultäten besitzt, immer naher Ansprechpartner für alle Statusgruppen ist und auf kurzen Wegen mit der Hochschulleitung, den Funktionsträgern und allen Statusgruppen der FHD zu gleichstellungsrelevanten Themen kommunizieren kann.

Zum anderen erfordert die geringe Besetzungszahl bestimmter statistischer (Hochschul-)Klassen (z.B. einiger Studienjahrgänge und Statusgruppe) einen bedachtsamen Umgang mit bestimmten quantifizierenden statistischen Aussagen.

#### Das Angebot verschiedener Studienformen

Als zweite gleichstellungsrelevante Besonderheit der FHD kann das Angebot von verschiedenen Studienformen (derzeit: Vollzeit- und berufsbegleitendes Studium) gelten. Derzeit sind ca. 50 % aller Studierenden an der FHD in einem berufsbegleitenden Studiengang immatrikuliert; d.h., dass die Studierenden neben ihrer normalen Berufstätigkeit am Freitag und den Wochenenden ihrem Studium nachgehen. Dies stellt zusätzliche Anforderungen an die Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf, welche im Rahmen der Forderung nach Chancengleichheit und Gleichstellung Beachtung finden müssen.

### Der hohe Frauenanteil

Darüber hinaus verzeichnet die FHD einen hohen Anteil an weiblichen Studierenden (insgesamt 73 %), was nicht zuletzt auch mit dem Studienangebot der FHD korreliert. Vor allem innerhalb der Studiengänge Modedesign (B.A.), Sozialpädagogik und Management (B.A.) sowie Pflege- und Gesundheitsmanagement (B.A.) liegt der Anteil weiblicher Studierenden noch über dem Durchschnittswert.

Auch innerhalb der dem Kanzler unterstellten Hochschulverwaltung ist der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen mit 80 % sehr hoch. Innerhalb der Professorenschaft und hauptberuflich Lehrenden liegt er bei ca. 50 %. Dabei ist hier auch der hervorragende Anteil von 57% Frauen in Führungspositionen des Rektorats und der Dekanate zu betonen. So sind die Posten der Prorektorin für Forschung und Technologietransfer und KMU, sowie alle drei Dekanate mit Frauen besetzt. Das Professorium hat einen Anteil von 52 % an weiblichen Mitgliedern dieser Statusgruppe.

Aufgrund dieses hohen Frauentails räumt die Hochschule der Einrichtung familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen einen hohen Stellenwert ein.

### Der hohe Anteil von Eltern mit (Klein)Kindern

Darüber hinaus ist die Altersgruppe der 22-40-jährigen innerhalb der Studierendenschaft stark vertreten, in den Vollzeitstudiengängen mit 22 % und in den berufsbegleitenden Studiengängen mit 44%), innerhalb welcher eine (starke) familiäre Einbindung sehr wahrscheinlich ist. Auch in Anbetracht dieser Tatsache gilt es die Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf, die Chancengleichheit sowie die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.



## Altersdiversität

Auch die Komponente der Altersdiversität findet Beachtung im Vergleich der Studierenden. Besonders in den berufsbegleitenden Studiengängen ist der Anteil der 20-40-jährigen Studierenden, die mit hoher Wahrscheinlichkeit Familie mit Kind in den unterschiedlichsten Konstellationen ihr Eigen nennen, sehr hoch.

	Modedesign	Grafikdesign	Medieninformatik	Business Administration	Tourismus- und Eventmanagement	Sozialpädagogik Vollzeit	Sozialpädagogik Berufsbegleitend	Pflege- und Gesundheitsmanagement berufsbegleitend	in %	Gesamt
Frauen	20	22	5	12	26	106	185	56	72,8	432
22-30	9	10	2	6	7	28	75	35	29,0	172
31-40	2	0	1	1	1	11	73	14	17,4	103
41-50	0	0	0	0	0	1	27	7	5,9	35
51 und älter	0	0	0	0	0	0	2	0	0,3	2
<b>Gesamt</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>106</b>	<b>185</b>	<b>56</b>	<b>72,8</b>	<b>432</b>
Männer	1	13	11	17	11	41	45	22	27,2	161
22-30	1	9	4	11	3	18	21	10	13,0	77
31-40	0	1	0	0	0	5	21	9	102,9	36
41-50	0	0	0	0	0	0	3	2	14,3	5
51 und älter	0	0	0	0	0	0	0	1	0,2	1
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>41</b>	<b>45</b>	<b>22</b>	<b>27,2</b>	<b>161</b>

Tab. 1: Geschlechts- und Altersverteilung der Studierenden in den Fakultäten der FHD

Auch der Gedanke der Alters- und Berufserfahrungsdiversität spiegelt sich in der Verteilung der beschäftigten Mitglieder an der FHD in den einzelnen Alterskategorien wider.

	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt
20-30	5	14	2	6	20
31-40	8	23	2	6	29
41-50	4	11	6	17	29
über 51	5	14	3	9	23
<b>Gesamt</b>		<b>63</b>		<b>37</b>	<b>100</b>

Tab. 2: Altersdiversität der beschäftigten Mitglieder an der FHD

### 3.3. Bisherige Maßnahmen

Seit 01.03.2015 wirkt eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Abstimmung mit der Hochschulleitung auf die Herstellung und Einhaltung von Chancengleichheit und Gleichstellung an der FHD hin.

Im Zeitraum 2015/2016 wurden 2 Weiterbildungskurse/Workshops von der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Ziel der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit besucht.

Im Jahr 2015/2016 wurden weit mehr als 30 Beratungsgespräche von Studierenden und Studieninteressenten zu den Themen finanzieller Förderung, Akzeptanz von und Umgang mit Schwerbehinderung sowie Studieren mit Kind, sowohl mit der Gleichstellungsbeauftragten als auch den Studiengangleiter/innen, sowie benannten Ansprechpartnern in den einzelnen Fakultäten wahrgenommen. Eine systematische Erfassung der Beratungsgespräche ist im Aufbau sowie der dazu zu nutzende Beratungsleitfaden.

In Fällen, in welchen berufliche, gesundheitliche und/ oder familiäre Umstände vorliegen, die die Einhaltung der Regelstudienpläne erschweren, werden in Zusammenarbeit mit den Betroffenen sogenannte Sonderprüfungs- bzw. Sonderstudienpläne vereinbart, welche unter Beachtung der besonderen Situation ein dennoch zügigen Studienverlauf und erfolgreichen -abschluss gewährleisten. Die FHD verfolgt damit insbesondere das Ziel, ein Studium mit Kind ohne Nachteile zu ermöglichen oder auch Familienplanung nicht zwangsläufig dem Studium unterzuordnen.

Die FHD ermöglicht weiterhin den Mitgliedern der FHD die Inanspruchnahme Verhinderungspflegezeit im Rahmen der häuslichen Krankenpflege von Angehörigen sowie von Elternzeit. Zwei Personen aus dem Professorium konnten diese Möglichkeiten im Rahmen ihrer familiären Verpflichtungen nutzen.

Hervorzuheben ist, dass die Einrichtung von Teilzeitstellen sowohl im Professorium als auch bei den hauptberuflich Lehrenden, erfolgreich eingeführt werden konnte. So haben derzeit im Professorium eine Professorin in der Fakultät Design mit einem Anteil von 50% und in der Fakultät Angewandte Sozialwissenschaften mit einem Anteil von 85% eine Teilzeitstelle inne. In der letztgenannten Fakultät arbeiten außerdem zwei hauptberuflich männliche Lehrende in Teilzeit.

In allen Berufungskommissionen ist die Gleichstellungsbeauftragte aktiv mit beratender Stimme beteiligt und achtet auf die Einbeziehung geeigneter Kandidaten unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder Behinderung.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhebt jährlich Daten zur Geschlechterverteilung der Studierenden in den einzelnen Fakultäten, sowie das Verhältnis innerhalb der Professorenschaft, der hauptberuflich Lehrenden sowie der wissenschaftlichen und festangestellten Mitarbeiter/innen. Diese fließen neben den Bewertungen der bisherigen Gleichstellungsarbeit in den Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten ein, welcher für das Jahr 2016 erstmalig erstellt wird.

Für das Abhalten der Gremiensitzungen an der FHD, in welchen die Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls mit beratender Stimme aktiv beteiligt ist, wurden hochschulweit familienfreundliche Blockzeiten reserviert und in der Lehrveranstaltungsplanung berücksichtigt, sodass es auch familiär oder anderweitig eingebundenen Personen ermöglicht wird, daran teilzunehmen. Außerdem beschloss der Senat in allen Gremiensitzung eine TOP Gleichstellung aufzunehmen, um auch das Thema als Querschnittsaufgabe zu etablieren.

In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten achten die verschiedenen Leistungsbereiche und Gremien der FHD verstärkt auf die Verwendung gendergerechter Sprache in allen öffentlichen Auftritten, Formularen, Ordnungen und Satzungen etc. der FHD.

## **4. Potentielles Gleichstellungsverständnis und zukünftige Gleichstellungsziele der FHD**

Die AG Gleichstellung schlägt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie des IST-Zustandes der Gleichstellungsarbeit an der FHD folgende mögliche zukünftige Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit und folgende potenzielle Gleichstellungsziele vor. Diese gilt es innerhalb der Gremien der FHD zu diskutieren und ggf. zu konkretisieren.

Das vorliegende Konzept gibt eine Gesamtstrategie vor, die für die Gleichstellungsarbeit der folgenden Jahre an der FHD Basis sein kann. Nichtsdestotrotz gilt es aber auch jederzeit auf strukturelle Veränderungen zu reagieren und das Konzept hinsichtlich neuer Herausforderungen anzupassen.

### Grundsätzliches

Grundsätzlich werden alle Mitglieder und Angehörigen der FHD (ihrer Qualifikation) entsprechend gleiche Entwicklungsmöglichkeiten eingeräumt. Benachteiligungen oder Bevorzugungen aufgrund von Geschlechts- oder anderer Gruppenzugehörigkeiten sollen vermieden bzw. beseitigt werden. Die FHD wirkt gemäß ihrem Leitbild vor allem auch auf die Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf hin. Der Bedeutung des Anliegens entsprechend wird Gleichstellungsarbeit in Zukunft als eine strategische Querschnittsaufgabe an der FHD verstanden werden. Die FHD entwickelt eine

hochschulweite Strategie zur Gleichstellungsarbeit. Grundsätzlich wird sich die FHD um Maßnahmen zur Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Themen bemühen. Innerhalb des hochschulweiten Qualitätsmanagements werden die Gleichstellungsarbeit bzw. einzelne ihrer Maßnahmen ständig evaluiert und bei Bedarf verbessert werden.

### **1. Die Strategie des Gender-Mainstreamings als Orientierungsrahmen – Erste Ziele für eine gleichstellungsorientierte und familienfreundliche Hochschule**

Die FHD möchte sich dem Gedanken des Gender Mainstreaming verpflichten und ihre Bemühungen um Chancengleichheit nicht allein auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen beschränken. Vielmehr werden in sämtlichen Strukturen, Konzepten, Maßnahmen und Entscheidungen die Auswirkungen auf die Situation von Frauen *und* Männern gleichermaßen Beachtung finden.

Maßnahmen zur Umsetzung für die Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit finden sich in der Bildung eines Familienservice, Anpassung der Arbeits-/Studienzeiten und der Arbeitsorganisation/Studienorganisation wieder.

### **2. Ausweitung der Gleichstellungsarbeit auf das Themenfeld „Diversity“**

Die Herstellung von Chancengleichheit und die weiterführende Gleichstellungsarbeit an der FHD werden in Zukunft verstärkt auch auf die umfassendere Thematik „Diversity“ (Berufserfahrung, Alter, Geschlecht und Interkulturalität) erweitert und auch gezielt Personengruppen (Beschäftigte und Studierende mit Behinderung, ethnischer Herkunft, ökonomisch weniger gut gestellte Studierende) berücksichtigen und ggf. geeignete Maßnahmen entwickeln.

Die FHD fühlt sich der Sichtweise verpflichtet, die Frauen und Männer unterschiedliche Interessen zugesteht. Daher kann eine Gleichverteilung von Studentinnen und Studenten in allen Studienrichtungen nicht das Ziel sein, sondern die freie Wahl der Fachrichtung. Dies ist eng an den Gedanken des Diversity-Ansatzes genknüpft. Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit ist eine Querschnittsaufgabe in allen Arbeitsfeldern des Maßnahmenkataloges.

### **3. Etablierung der Beratungstätigkeit, der Öffentlichkeitsarbeit und des Berichtswesens der Gleichstellungsarbeit**

Im Aufbau der Gleichstellungsarbeit der FHD ist es wesentlich für die Mitglieder und Angehörigen zu gleichstellungsrelevanten und familienfreundlichen Angeboten adäquate Beratungsmöglichkeiten anzubieten und gemeinsam Lösungsansätze zu finden in Problemsituationen.

Ein erster Schritt wird die Ausfertigung eines Beratungsleitfadens sein, um individuelle Lösungsansätze für die sich Beratenden zu ermöglichen. Anhand dieses Leitfadens können Standards für Nachteilsausgleiche o.ä. entwickelt werden.

Der Onlineauftritt auf der Homepage der FHD der Gleichstellungsarbeit (bzw. die Gleichstellungsbeauftragte) wird entwickelt und soll aktuelle Informationen, Angebote und Berichte bekannt geben.

Im Zuge der Erstellung des ersten Gleichstellungsberichtes für das Jahr 2016 wird die statistische Erhebung und Auswertung von gleichstellungsrelevanten Kenngrößen verfeinert und möglichst so standardisiert werden, dass zum einen eine bessere Abbildung des IST-Zustandes als auch eine Vergleichbarkeit über Längsschnittdaten möglich wird aufgrund der basalen Daten der Geschlechterverteilung für Studierende, Abschlüsse, Professuren, wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter/innen etc. Gleichzeitig wird sondiert werden, ob zusätzliche Befragungen zur Ergänzung des Datenmaterials durchgeführt werden müssen. Auf Grundlage einer angemessenen Datenbasis wird ein ständiges und aussagekräftiges Berichtswesen über gleichstellungsrelevante Kenngrößen an der FHD eingerichtet werden.

#### **4. Veranstaltungen anbieten und Vernetzung befördern**

Es werden verschiedene Veranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen an der FHD stattfinden bzw. die Vernetzung mit einschlägigen Einrichtungen der Gleichstellungsarbeit befördert werden, deren Angebote die Gleichstellungsarbeit und die Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Themen unterstützen.

#### **5. Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Entscheidungen einzubeziehen, welche geschlechts- oder andere gruppenspezifische Auswirkungen haben können – hier z.B. bei den Vergabe-Entscheidungen von Stipendien etc. Dies erstreckt sich auf die Besetzungen von wissenschaftliche Mitarbeitern/innen und des nichtwissenschaftlichen Personals. Sie ist ständig in Berufungsverfahren als beratendes Mitglied involviert und hat das Recht auf Beteiligung bei Stellenausschreibungen und Einsicht in Bewerbungsunterlagen.

#### **6. Gleichstellungsarbeit - auf Leitungsebene und als Querschnittsaufgabe verankert**

Die FHD hat eine AG Gleichstellung eingerichtet, in welcher zukünftig mindestens jeweils ein Vertreter aller Statusgruppen der FHD einbezogen wird. Diese wird von der Gleichstellungsbeauftragten geleitet. Unmittelbarer Ansprechpartner für alle Fragen der

Gleichstellung ist zudem der Rektor der FHD. Die Arbeitsgruppe trifft sich jährlich mehrmals zu Beratungen und zieht bei Bedarf weitere Personen hinzu. Zudem ist einmal jährlich ein Treffen der Arbeitsgruppe mit dem Studierendenrat vorzusehen.

### **7. Beteiligung der Fakultäten**

Der Fokus hierbei liegt auf der Sensibilisierung von Lehrenden für eine geschlechtergerechte Lehre und Sprache sowie für die gleichgestellte Förderung von Studierenden. Die Lehrevaluation enthält Fragen zur Geschlechtergerechtigkeit der Lehre.

Weiterhin soll zukünftig Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Fakultäten zu gleichstellungsrelevanten und familienfreundlichen Aspekten abgeschlossen werden, um zielgerichtet die Gleichstellungsarbeit messbar zu gestalten

### **8. Erstellung und Operationalisierung eines konkreten Maßnahmenkatalogs**

Die AG erarbeitet unter Einbeziehung (mindestens) einer Vertreterin bzw. eines Vertreters aller Statusgruppen der FHD einen konkreten Maßnahmenkatalog auf Grundlage einer Bedarfsanalyse. Die durch die Gremien der FHD zu verabschiedenden Maßnahmen zur Gleichstellungsarbeit müssen konkretisiert, systematisiert und zur Überprüfung ihrer Wirksamkeit bzw. Erfüllung operationalisiert werden.

## **5. Schlussbemerkungen**

Die FHD wird ihre Bemühungen um Gleichstellung vorantreiben und ausbauen. Hauptaugenmerk liegt dabei auch auf der Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf.

Das vorliegende Konzept der AG Gleichstellung soll als Anstoß zur aktiven Meinungsbildung in den Gremien über die zukünftige Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit an der FHD bilden. Es unterbreitet Vorschläge für ein allgemeines Verständnis von Gleichstellung und für sich potentiell anschließende Maßnahmen zur Beförderung der Gleichstellung.

### **In-Kraft-Treten**

Das Konzept wurde am 19.01.2017 mit den nunmehr enthaltenen Änderungen vom Senat der Fachhochschule Dresden beschlossen.