

Gleichstellungskonzept für Parität

der Folkwang Universität der Künste
zur Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030



Folkwang
Universität der Künste

Erarbeitet durch den Arbeitsbereich Gleichstellung
im Rahmen der Bewerbung für das Professorinnenprogramm 2030

Beschlossen durch das Rektorat der Folkwang Universität der Künste am 14.08.2024

Herausgeberin

Folkwang Universität der Künste
Campus Essen-Werden
Klemensborn 39
45239 Essen

www.folkwang-uni.de
August 2024

Grafik: Louisa Kron (Alumna, FB4)
Die Illustrationen sind Teil der Websitegestaltung des Arbeitsbereiches Gleichstellung.
Mehr Bilder unter:
<https://www.folkwang-uni.de/home/hochschule/antidiskriminierung-gleichstellung/>

Inhalt

1. Struktur und Ausgangssituation an der Folkwang Universität der Künste	4
2. Status Quo der Gleichstellungsarbeit	9
2.1 Strukturelle Verankerung auf zentraler und dezentraler Ebene	9
2.2 Strategische Ziele	11
2.3 Aktuelle Gleichstellungsstatistik	11
2.3.1 Studierende	12
2.3.2 Promovierende	14
2.3.3 Lehrbeauftragte – Lehraufträge	14
2.3.4 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen	15
2.3.5 Professuren	15
2.3.6 Gremien und Leitungspositionen	16
2.3.7 Geschlechterverteilung im Vergleich	17
3. Stärken- und Schwächenanalyse unter Berücksichtigung von Chancen und Risiken	17
3.1 Stärken der Gleichstellungssituation	17
3.2 Schwächen und Herausforderungen	22
3.3 Chancen und Risiken	24
4 Identifizierung von Handlungsfeldern und Ableitung von Gleichstellungsmaßnahmen	26
Handlungsfeld I: Nachwuchs fördern!	27
Handlungsfeld II: Frauen in Kunst & Wissenschaft sichtbar machen!	27
Handlungsfeld III: Vereinbarkeit stärken!	27
Handlungsfeld IV: Machtmissbrauch und Diskriminierung abbauen!	28
Handlungsfeld V: Gleichstellungsarbeit professionalisieren!	29
Literaturverzeichnis	30

1.

Struktur und Ausgangssituation an der Folkwang Universität der Künste

Die Folkwang Universität der Künste ist eine Kunst- und Musikhochschule in staatlicher Trägerschaft und liegt mit ihren insgesamt sechs Standorten im Herzen des Ruhrgebiets.

Derzeit absolvieren hier über 1600 Studierende – davon 35 % Internationale – in den Bereichen Musik, Theater, Tanz, Gestaltung und Wissenschaft ihr Studium. Die Folkwang Universität der Künste ist eine von nur drei Hochschulen in Deutschland, an der das gesamte Spektrum künstlerischer Fächer unterrichtet wird. Die Studierenden werden ausgebildet für künstlerische, künstlerisch-pädagogische und wissenschaftliche Berufe, die künstlerische Fähigkeiten erfordern oder auch für eine wissenschaftliche Karriere. Nach dem Studium finden die Absolvent*innen z.B. Anschluss in Landesorchestern, an Theatern und Opernhäusern, als selbständige Musiker*innen, in der Musikvermittlung, der Musikvermarktung, in Museen und Archiven in der Gestaltungsbranche oder der Wissenschaft.

ZAHLEN & STRUKTUR-EBENEN

Zugleich ist die Hochschule ein Arbeitsort für verschiedene Statusgruppen in Lehre, Administration, Organisation und Technik. Aktuell unterrichten an der Folkwang mehr als 450 Lehrende, darunter 99 Professor*innen, 78 künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie Lehrbeauftragte in 289 Lehraufträgen. In der Hochschulverwaltung sind 169 Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik tätig.¹ Die Verwaltung bietet regelmäßig zeitlich befristete Praktikumsplätze an und ist zugleich Ausbildungsort für die Bereiche IT und Veranstaltungstechnik.

In insgesamt vier Fachbereichen (FB) werden Studiengänge der künstlerisch-musikalischen Praxis (FB1), künstlerisch-wissenschaftliche, künstlerisch-pädagogische und wissenschaftliche Fächer (FB2), Studiengänge der darstellenden Künste (FB3) und der Gestaltung (FB4) angeboten. Mit der Bologna-Reform wurden die Abschlüsse weitestgehend auf Bachelor und Master umgestellt, allerdings gibt es, insbesondere in den darstellenden Künsten, noch den Abschluss Artist Diploma und das Konzertexamen, ein Exzellenzstudiengang, der als weiterführende Ausbildung von Instrumentalsolist*innen, Komponist*innen oder Kammermusikensembles mit Zertifikatsabschluss ausgelegt ist.

Zudem gibt es in den wissenschaftlichen Fächern der Theorie und Geschichte der Fotografie, der Kunst- und Designwissenschaft, der Musikwissenschaft und Musikpädagogik die Möglichkeit einer Promotion. Während ein Teil der Studiengänge (v.a. wissenschaftliche Studiengänge der Musikwissenschaft und des Lehramtes und ein Teil der gestalterischen Studiengänge) der gesetzlichen Akkreditierungspflicht unterliegen, sind die künstlerischen Studiengänge in NRW und damit auch an der Folkwang Universität der Künste von der gesetzlichen Akkreditierungspflicht befreit. Sie werden durch die interne hochschulspezifische Qualitätsarbeit in ihrer Lehr- und Studienqualität gesichert und (weiter-)entwickelt.

Eine Ausbildung für Jungstudierende wird an der Folkwang Universität der Künste durch das Institut für künstlerische Nachwuchsförderung „folkwang junior“ verwaltet und in Kooperation mit städtischen Musik- und Kunstschulen angeboten. Es richtet sich an musikalisch hochbegabte Schüler*innen.

Neben dem alltäglichen Studienbetrieb an sechs Campus – der alten Abtei am Hauptcampus Essen-Werden, dem Quartier Nord und dem SANAA Gebäude am Welterbe Zollverein, dem Folkwang Theaterzentrum und dem Institut für Pop-Musik in Bochum, dem Campus Duisburg und dem Orchesterzentrum|NRW in Dortmund – werden im Jahr ca. 300 öffentliche Veranstaltungen an verschiedensten Orten bespielt. Beispiele sind das Folkwang Finale, der Absolvent*innen-ausstellung des Fachbereichs Gestaltung, die Artist Diploma Vorstellungen im Schauspiel und Physical Theatre, Folkwang Symphony und Sinfonietta sowie die Folkwang Oper, Folkwang Musical, WDR 3 Radiokonzerte, Galakonzerte Konzert-examen, Jazznächte, Tanzabende, Klavierkonzerte, um nur einige regelmäßige Produktionen für den öffentlichen Raum zu nennen.

Kunst- und Musikhochschulen in Nordrhein-Westfalen unterliegen nicht nur einem eigenen spezifischen Gesetz, dem Kunst HG NRW für künstlerische Hochschulen, sondern sind in Studium, Lehre und auch in der Verwaltung und Technik von besonderen Rahmenbedingungen geprägt, die sich auf die Gestaltung und Entwicklung der Gleichstellungsthemen auswirken. Für die Betrachtung der Ausgangssituation werden die relevanten Spezifika für die Gleichstellungsarbeit im Folgenden skizziert.

SPEZIFIKA

Ein Studienplatz an der Folkwang Universität der Künste wird, anders als an Universitäten und Fachhochschulen, über die Feststellung einer künstlerischen Eignung vergeben, ein Numerus Clausus existiert nicht. Im

KÜNSTLERISCHE EIGNUNG & STUDIENALLTAG

Fachbereich Gestaltung reichen Bewerber*innen z.B. eine Mappe mit eigenen künstlerischen Arbeiten ein. Musiker*innen, Schauspieler*innen und Sänger*innen durchlaufen schriftliche Tests und bereiten zudem eine praktische Prüfung vor, bei der sie z.B. vorspielen, -singen oder -tanzen.

Das Lernen im Studienalltag ist stark von Eigenverantwortung, Wettbewerb und Konkurrenzdruck, Disziplin, praktischer Arbeit inner- und außerhalb der Hochschule und einem hohen zeitlichen Aufwand geprägt.

Insbesondere in den Studiengängen der darstellenden Künste, aber auch in den grundständigen gestalterischen Studiengängen wird im Klassenverband unterrichtet. Neben den grundständigen BA-Studiengängen gibt es sogenannte Intensivstudiengänge mit dem Abschluss Artist Diploma in den Fächern Schauspiel, Regie und Physical Theatre (mit 75 ECTS-Credits pro Studienjahr). Aufgrund der Intensität der künstlerischen Ausbildung im Klassenverband ist die Hälfte aller an der Folkwang Universität angebotenen Studiengänge nicht teilzeitfähig.

Im Hinblick auf die Übernahme von Care-Arbeit entstehen Studierenden mit familiären Verpflichtungen in diesen Strukturen mögliche Nachteile und sie sind – vorausgesetzt, sie konnten unter diesen Umständen überhaupt ein Studium aufnehmen – vor besondere zeitliche, finanzielle, physische und psychosoziale Herausforderungen gestellt. Zudem ist die Ausübung eines Nebenjobs, insbesondere in den Intensivstudiengängen während der Semesterzeit, kaum möglich. Für den Gleichstellungsbereich sind hier individuelle Unterstützungsangebote notwendig, denn Randzeiten in der Spätbetreuung sind in „normalen“ Einrichtungen in den meisten Fällen nicht abgedeckt. Diese Problematik besteht auch unter den Lehrenden. Wird eine Kinderbetreuung in Anspruch genommen, führt dies zu weiteren Kosten, die sich belastend auf den Studienalltag auswirken. Die Etablierung eines chancengerechten Fördersystems durch Stipendien und Fonds, die neben den Kriterien der Exzellenz auch besondere Lebenssituationen von Studierenden miteinschließen, kann hier gezielt entgegenwirken. Diese Maßnahme wurde an Folkwang z.B. durch spezielle Familienstipendien und Kinderbetreuungsfonds umgesetzt, muss aber weiter ausgebaut und verstetigt werden.

Ein besonderes Unterrichtsformat an Kunst- und Musikhochschulen ist der künstlerische Einzel- und Kleingruppenunterricht, zuweilen im direkten körperlichen

UNTERRICHTSFORMATE, NÄHE UND DISTANZ & MACHTMISSBRAUCH

Kontakt und mit hoher KoPräsenz über meist mehrere Jahre wie in der instrumentalen Ausbildung, dem Tanz und der darstellenden Kunst. Die Lehr- und Lernsituation ist von

einer vielschichtigen und oftmals asymmetrischen Beziehung zwischen Studierenden und Lehrenden, aber auch zwischen den Studierenden selbst, geprägt: Lehrende können zugleich künstlerisches Vorbild, Prüfer*in und Steuernde der zukünftigen Karriere, aber auch künstlerische Kolleg*in sein. Studierende interagieren z.B. im Klassenverband in einem weitaus engeren Kontakt als in einem wissenschaftlichen Studium, performen oftmals mit einer hohen emotionalen Aufladung und stehen zusätzlich häufiger unter Konkurrenzdruck, auch bedingt durch den Arbeitsmarkt, entweder in der freien Szene oder in einer der wenigen bzw. prekären Stellen im Bereich Kunst und Kultur.

Ein weiteres Spezifikum zeigt sich zudem in der (zeit-)intensiven Projektarbeit, z.B. im Rahmen von Ausstellungen, Konzerten, Opern, Theater- und Tanzaufführungen oder Tourneen. Diese Arbeitsphasen zeichnen sich durch intensive Zusammenarbeit von der ersten Probe bis zur Abschlussveranstaltung aus. Der zeitliche, körperliche und emotionale Einsatz von Lehrenden und Studierenden geht hier häufig über das „normale“ Maß hinaus, wodurch das Nähe-Distanz-Verhältnis zwischen Beteiligten verschoben wird und es zu einer Entgrenzung von Privatem und Studium kommen kann.

In den künstlerischen Fächern stehen physische Belastbarkeit durch Körperarbeit, Bewegung und Ausdauer, aber auch körperlicher Kontakt im Mittelpunkt der Ausbildung. Auch in einzelnen Veranstaltungen im Lehramt Musik ist Körperarbeit eine Grundvoraussetzung, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

In diesen Settings kann sich eine Nähe entwickeln, die den künstlerischen Entwicklungsprozess maßgeblich fördert, im umgekehrten Fall aber zu einem problematischen Nähe- und Distanzverhältnis zwischen den Akteur*innen führen kann. Lehrende sind hier besonders in ihrer Rollenklarheit, in ihrer Professionalität und ihrer machtkritischen Selbstreflexion gefordert, um ein bewusstes Nähe- und Distanzverhältnis zu gestalten, um Persönlichkeitsrechte und individuelle Persönlichkeitsgrenzen zu berücksichtigen und chancengerechte und diskriminierungssensible Prüfungs- und Studienbedingungen zu schaffen²

Vor allem seit der 2017 beginnenden #MeToo-Debatte spielt im künstlerischen Kontext das Thema Machtmissbrauch und strukturelle (sexualisierte) Diskriminierung eine tragende Rolle und fordert an künstlerischen Hochschulen präventive Maßnahmen: Antidiskriminierungsrichtlinien und Verhaltenskodizes, (räumliche) Schutzkonzepte, ein Angebot kostenfreier und vertraulicher Beratung sowie Weiterbildungsangebote als Maßnahmen einer gleichstellungs- und diskriminierungssensiblen Organisationsentwicklung wurden an Folkwang bereits angestoßen und müssen weiter ausgebaut und gestaltet werden.

2 Der Wissenschaftsrat schreibt in seinen „Empfehlungen zur postgradualen Qualifikationsphase an Kunst und Musikhochschulen“, das dort „übliche enge bilaterale Verhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden kann durch die Verbindung aus Machtasymmetrie und enger persönlicher Beziehung (insbesondere in jenen Künsten, die eine starke körperliche Komponente beinhalten) für Missbrauch und sexuelle Übergriffe besonders anfällig sein. Allerdings gibt es bisher vergleichsweise wenige empirische Untersuchungen dazu, auch wenn einige KMHS dabei sind, entsprechende Fälle aufzuarbeiten“ (WR 2021, S. 34). Die Dunkelziffer an den Kunst- und Musikhochschulen ist vermutlich höher, weil viele Vorfälle von Machtmissbrauch und übergriffigem Verhalten aus Angst vor beschädigenden Konsequenzen für die Betroffenen nicht gemeldet werden.

Die insgesamt 99 Professuren an der Folkwang Universität sind überwiegend künstlerische Professuren bzw. Professuren mit künstlerischem Profil (89 %, Stand 05/2024). Der Weg zu einer künstlerischen Professur führt – anders als in den wissenschaftlichen Fächern durch eine Promotion bzw. Habilitation – über die Feststellung besonderer künstlerischer Leistungen während einer fünfjährigen künstlerischen Tätigkeit, davon drei außerhalb des Hochschulbereichs. Häufig wird der Begriff der „künstlerischen Persönlichkeit“ im Kontext der Berufungskriterien für Besetzungsverfahren künstlerischer Professuren verwendet. Auch hier gibt es Anknüpfungspunkte zur Gleichstellungsarbeit. Subjektive Präferenzen und soziale Dynamiken in der Bewertung einer künstlerischen Tätigkeit oder einer Person können hierbei verstärkt auch zu Verzerrungseffekten unter den Kommissionsmitgliedern führen, die eine Ungleichbehandlung von Frauen* zur Folge haben und so den Karriereverlauf beeinflussen.

Der Wechsel von der künstlerischen Tätigkeit zu einer künstlerischen Professur erfordert einen bewussten Rollenwechsel, zu dessen Reflexion innerhalb der Hochschulen bisher wenig öffentliche Diskurse oder Maßnahmen bestehen. Ebenso wenig gibt es aufbauend qualifizierende Karrierewege mit formalen Qualifikationsstufen mit dem Ziel in eine künstlerische Professur zu münden. Ein vergleichbares Format zu dem Tenure-Track-Programm in den Wissenschaften existiert für den künstlerischen Bereich nicht.

Auch Qualifikationsstellen im Mittelbau sind kaum vorhanden. Gleichzeitig erschwert ein hohes Lehrdeputat auf einer solchen Stelle Qualifikationsleistungen zu erbringen. Zwar gibt es nach dem grundständigen Studium die „postgraduale Phase“, die zu einer künstlerischen Qualifikation führen soll (wie z.B. das Konzertexamen), allerdings zielt diese im künstlerischen Bereich drauf ab, den Einstieg in eine künstlerische Karriere außerhalb der Hochschule auf einem sehr hohen Niveau zu sichern und ist somit nur bedingt für eine Qualifizierung auf dem Weg zur Professur geeignet.

Für den Gleichstellungsbereich führen diese „Freiräume“, informellen Regelungen und weniger planbaren bis fehlenden Strukturen zu möglichen und ggf. unfreiwilligen Ausschlüssen und innerhochschulischen Barrieren, auch durch ein Beibehalten von Routinen und Praktiken, die patriarchal geprägt sind und die sich auch – aber nicht nur – durch die niedrige Frauenquote unter den Professuren bedingen.

Bedeutende Instrumente, um Frauen* auf Berufungen gezielt vorzubereiten, sind ein Angebot an empowernden und wissensvermittelnden Maßnahmen zur Ausbildung von Kompetenzen in den Bereichen „institutionelle Rahmenbedingen an Kunst- und Musikhochschulen, Mentoring, Lebenslauf und Profilierung, Abläufe in Berufungsverfahren, Netzwerkarbeit sowie organisatorische und pädagogische Skills“ für die zukünftigen Bewerberinnen. Zudem sollte der Fokus der Durchführung von professionellen, transparenten und somit auf Chancengerechtigkeit ausgerichteten Berufungsverfahren weiter ausgebaut werden. Hierzu gehört auch die Schulung der ausführenden Akteur*innen in den Kommissionen im Hinblick auf Themen wie homosoziale Kooptation, Gender Bias, Halo-Effekt oder Confirmation-Bias.

Bisher gibt es an Folkwang kein Programm und damit auch keine Strukturen und personellen Kapazitäten wie es z.B. an der UDK in Berlin mit dem seit 2024 verstetigten Prof*me umgesetzt wird. In Verbindung mit der Chance einer Vernetzung mit anderen Kunst- und Musikhochschulen in NRW wäre dies eine Best Practice-Maßnahme, Gleichstellungsarbeit übergreifend zu gestalten, um Frauen* im Ruhrgebiet, aber auch darüber hinaus, die eine künstlerische und wissenschaftliche Karriere an einer Kunst- und Musikhochschule anstreben, zu unterstützen.

Weitere qualifizierende Maßnahmen wie „artist in residence“- Stellen und Gastprofessuren sind bisher keine Formate, die strukturell und dauerhaft etabliert sind.

Im Vergleich zu den Universitäten wird an Kunst- und Musikhochschulen – vor allem im Musikbereich – ein Großteil der Lehre durch Lehrbeauftragte bestritten. Zwar kann ein Lehrauftrag in einer Nebentätigkeit zum künstlerischen Haupterwerb ermöglichen, die für eine Berufung auf eine künstlerische Professur vorausgesetzten Lehrerfahrung zu sammeln, allerdings kann sich diese Beschäftigung auch als Sackgasse bzw. als prekäre Abhängigkeitsbeschäftigung erweisen. So gibt ein Großteil der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen an, ihren Lebensunterhalt durch mehrere Lehraufträge an unterschiedlichen Hochschulen oder durch weitere freiberufliche Tätigkeiten bestreiten zu müssen.³ Hinzu kommen weitere Nachteile für diese Gruppe, wie z.B. fehlende Inflationsprämien und mangelnder Schutz vor Kündigungen ohne Begründung, sowie Abschlussprüfungen ohne Vergütung.

In dieser Hinsicht spiegelt die Situation von Künstler*innen an der Hochschule jedoch nur die Strukturen des Arbeitsmarktes in Kunst und Kultur wider, die es enorm erschweren oder sogar verhindern, den künstlerischen Beruf mit der Gründung einer Familie zu vereinbaren. Dies betrifft Frauen*, die Care-Arbeit leisten im besonderen Maße, denn der bereits oben erwähnte hohe zeitliche Aufwand in Studium, Beruf und Lehre beeinflusst insbesondere die Arbeits- und Lebensgestaltung von Menschen mit Erziehungs- und Pflegeverantwortung – ein Umstand, der selbst in öffentlichen Einrichtungen immer noch als Privatproblem behandelt und dadurch tabuisiert wird.

Das bekannte Phänomen der Leaky Pipeline aus den Wissenschaften lässt sich auch an Folkwang mit Ihrem Anteil an künstlerischen Stellen feststellen, denn die

LEAKY PIPELINE

Frauenquote sinkt, je höher die Qualifikations- und Einkommensstufe, kontinuierlich. Allerdings zeigt sich in den fachbereichsbezogenen Besetzungen ein diverses Bild, denn in der Musik und in der Musikwissenschaft sind die Anteile weiblicher Beschäftigter sehr niedrig, in den darstellenden Künsten fast paritätisch. Eine geschlechtsspezifische Segregation zeigt sich auch bei der Betrachtung einzelner Studiengänge, z.B. in den Fächern der instrumentalen Ausbildung (Klavier, Blechblasinstrumente, Schlagzeug), im Bereich der elektronischen Komposition und im Bereich der Jazz-Instrumente, in denen Frauen kaum vertreten sind.

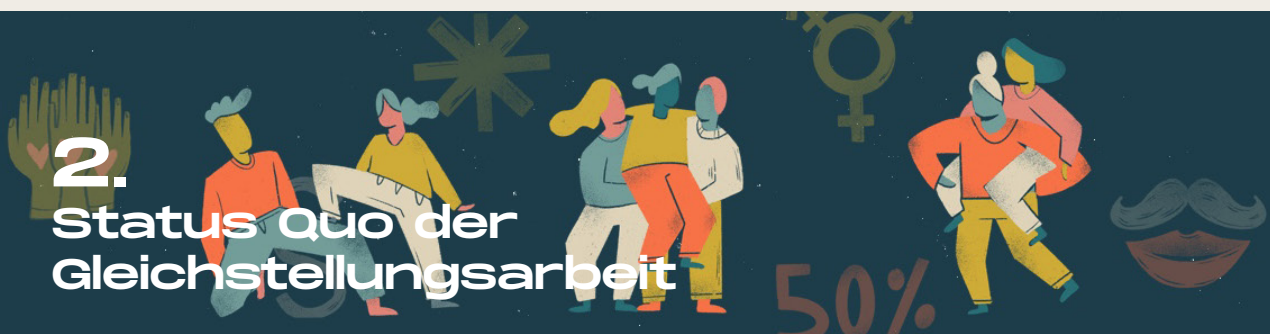
Gleichstellungsarbeit an Kunst- und Musikhochschulen sollte innerhalb der Institution eine Auseinandersetzung und damit verbunden ein Sichtbarmachen von Erklärungsansätzen für die gläserne Decke fördern: An welchen Stellen und konkreten Übergängen gehen Frauen auf dem Karriereweg verloren und warum? Warum gibt es in bestimmten fachspezifischen Bereichen geringere Bewerbungen von Frauen? Und bedarf der Begriff der Exzellenz bzw. der Exzellenzpolitik nicht einer Neubetrachtung im Feld der Gleichstellungsarbeit in Bezug auf die Künste? Welche internen Fördermaßnahmen können der bestehenden Ungleichheit in der Instrumentenauswahl wirksam entgegengesetzt werden?

An dieser Stelle bedarf es eines Transfers aus den Ergebnissen wissenschaftlicher Analysen und daraus abzuleitender Förderpraktiken, die in den Hochschulen diskutiert und umgesetzt werden können. Auch Qualifikationsstellen in den Fachbereichen mit einem Genderschwerpunkt können dies leisten. Ein Selbstverständnis von Vereinbarkeitsmaßnahmen, Coaching und Mentoring sowie faire und transparente Berufungs- und Einstellungsverfahren sind hier innerhalb der Hochschulstruktur anzusetzen. Zudem sollte der Bereich der Care-Arbeit, insbesondere in Bezug auf die beruflichen Anforderungen und die Anforderungen im Studium weiter ausgebaut werden.

Die Berücksichtigung von Geschlechterperspektiven in Forschung und Lehre durch Gender-Professur-Denominationen wird an den Kunst- und Musikhochschulen in NRW (Stand 05/23) durch eine Teildenomination sowie eine Volldenomination belegt, zudem gibt es fünf weitere Teildenominationen in den weiteren Bundesländern.⁴ An Volluniversitäten zeigt sich ein anderes Bild, hier liegt NRW im Vergleich zu den anderen Bundesländern mit acht vollen Denominationen und 41 Teildenominationen sogar an der Spitze.

An Folkwang wurde durch einen erfolgreichen Antrag im Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen eine halbe Professur für Gender und Diversity im Fachbereich Gestaltung umgesetzt, diese wurde aber nach sieben Jahren nicht verstetigt.

In diesem Themenfeld sollte die Gleichstellungsarbeit gezielt mit Kapazitäten für die Neuschaffung von Stellen gestärkt werden. Eine erste Maßnahme wäre die Idee einer über die Fachbereiche wandernde Gastprofessur, die sich z.B. an dem Best Practice-Modell der Universität Bielefeld ausrichtet: Gastprofessuren setzen Gender-Aspekte in ihrer Fachdisziplin ein und sensibilisieren so Fachcommunity und Studierende für das Thema. Auch Qualifikationsstellen, die Gender-Themen in Ihre Fachdisziplin integrieren, können Forschungslücken füllen.



2.1 Strukturelle Verankerung auf zentraler und dezentraler Ebene

Zur Unterstützung des Gleichstellungsauftrags wählen die weiblichen Mitglieder der Folkwang Universität der Künste eine **zentrale Gleichstellungsbeauftragte**.

PERSONELLE RESSOURCEN & BUDGET

Dieses hochschulöffentliche Amt wird im Umfang einer halben Stelle (50 %) zuvor ausgeschrieben. In Abwesenheit wird sie durch ihre bis zu drei Stellvertreterinnen (aktuell nur eine Vertretung) vertreten, ohne Stellenentlastung oder

Kompensation. Aus dem gesamten jährlichen Gleichstellungsetat werden aktuell **zwei studentische Beschäftigte** zu je acht Wochenstunden finanziert. Auf dezentraler Ebene sind Gleichstellungsbeauftragte in allen Fachbereichen verankert, allerdings auch in diesen Funktionen ohne weiteren Ausgleich.

Die Folkwang Universität der Künste stellt für die Gleichstellungsarbeit laut Rektoratsbeschluss seit 2012 unter Haushaltsvorbehalt ein **Budget** von 0,1 % des gesamten Hochschuletats – im Haushaltsjahr 2024 in Höhe von 40.000 € – bereit. Darüber hinaus wird die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen aktuell durch Mittel aus dem Landesprogramm für chancengerechte Hochschule gefördert. Einmalige Sondermittel des Landes ermöglichen die Teilnahme der Folkwang Universität der Künste an der Ausschreibung des **Professorinnenprogramms 2030** durch zusätzliche Mittel für personelle Ressourcen.

⁴ WR (2023)

Die Funktionsträgerinnen im Bereich der Gleichstellungsarbeit werden, festgelegt durch die Grundordnung, in sämtliche strukturelevanten Gremienangelegenheiten eingebunden. Im **Senat**, in den **Rektoratssitzungen** und den **Rektoratskonferenzen** ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte geladenes und beratendes Mitglied. Als „ständiger Gast“ wurde sie auch schriftlich in der Geschäftsordnung des Rektorats verankert.

GREMIENARBEIT

Die **Fachbereichsräte** und **Berufungskommissionen** werden von den bestellten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der vier Fachbereiche begleitet. In allen weiteren **Personalauswahlverfahren** sind die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin beratende Mitglieder.

Unterstützt wurde die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in der Vergangenheit durch die Kommission für **Antidiskriminierung und Gleichstellung**.

ARBEITSGRUPPEN & KOMMISSIONEN

Die Kommission wird vom Senat gebildet und hat die Aufgabe, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschulleitung in der Erfüllung ihres gesetzlichen Gleichstellungsauftrags zu beraten und bei der Entscheidung über Anträge zu den gleichstellungsbezogenen Förderprogrammen und Notfallhilfen zu unterstützen.

Zudem wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in strukturelevante Arbeitsgruppen der Hochschule eingebunden. So ist sie z.B. aktuell in Planungen im Bereich Gebäudemanagement involviert, um Maßnahmen für eine gleichstellungs- und diskriminierungssensible Infrastruktur bei Umbau- und Sanierungsmaßnahmen zu berücksichtigen. Beteiligt war sie auch 2023 am Prozess der Novellierung einer Dienstvereinbarung für mobiles Arbeiten, die wesentliche Entlastungen und Fortschritte für Frauen in der Verwaltung geschaffen hat.

In allen wesentlichen Dokumenten, Dienstvereinbarungen, Strukturpapieren und Selbstverpflichtungen (vgl. hier i.A. Grund- und Berufsordnung, Wahl-

VERANKERUNG IN DOKUMENTEN

ordnung, Hochschulvertrag, Ordnung für die Vergabe von Leistungsbezügen, Geschäftsordnungen Senat, Rektorat, Drittmittelrichtlinie, Verhaltenskodex, Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten) ist das Thema Gleichstellung integriert. Neue Grundlagenpapiere werden nach dem im Rektorat verabschiedeten Leitfaden für gendersensible Sprache an Folkwang gegendert und Gleichstellungsthemen mit aufgenommen.

2.2 Strategische Ziele

Vor dem Hintergrund der vorliegenden Struktur und Ausgangslage hat sich die Folkwang Universität der Künste, unter Einbezug der Inhalte des aktuell gültigen Gleichstellungsplans (2020–2025), folgende strategische Ziele gesetzt.

I.

DIE CHANCENGERECHTE GESTALTUNG VON PERSONALPROZESSEN

II.

DIE VERANKERUNG DER THEMEN GENDER UND DIVERSITY IN LEHRE, FORSCHUNG UND KÜNSTLERISCHEN ENTWICKLUNGSVORHABEN

III.

DIE STÄRKUNG DER VEREINBARKEIT VON STUDIUM, LEBEN UND ARBEIT FÜR ALLE HOCHSCHULANGEHÖRIGEN

IV.

DIE IDENTIFIKATION VON STRUKTUREN AN DER HOCHSCHULE, DIE MACHTMISSBRAUCH UND (SEXUALISIERTE) DISKRIMINIERUNG BEGÜNSTIGEN UND DIE ENTWICKLUNG GEZIELTER GEGENMAßNAHMEN

V.

DIE SICHERUNG UND WEITERENTWICKLUNG DER QUALITÄT DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Die genannten Ziele beziehen sich alle auf die Gleichstellung von Frauen* an der Hochschule. Sie sollen das Arbeitsumfeld im Hochschulkontext verbessern, um Parität zu erreichen, aber auch, um weibliche Positionen und Vorbilder in der Hochschule zu stärken und ein wertschätzendes sowie diskriminierungssensibles Arbeitsleben für Frauen* zu unterstützen.

Um aus diesen Zielen konkrete und bedarfsgerechte Maßnahmen ableiten zu können, wird im folgenden Kapitel eine Analyse der aktuellen Hochschulstatistik unter Gleichstellungsaspekten erarbeitet. Aus diesen gewonnenen Daten folgt im nächsten Schritt eine Stärken-Schwächen-Analyse, die zuerst konkrete Handlungsfelder identifiziert, um dann gezielte Maßnahmen zur Stärkung der Parität zu benennen.

2.3 Aktuelle Gleichstellungsstatistik

Die vorliegende Gleichstellungsstatistik beschreibt die Verteilung der Geschlechter in den zentralen und dezentralen Organen der Hochschule und auf den verschiedenen Qualifikationsstufen im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich. Dabei werden Unterrepräsentanzen bis auf die Ebene der Hauptfächer respektive Instrumente für die Gruppe der Studierenden identifiziert.⁵

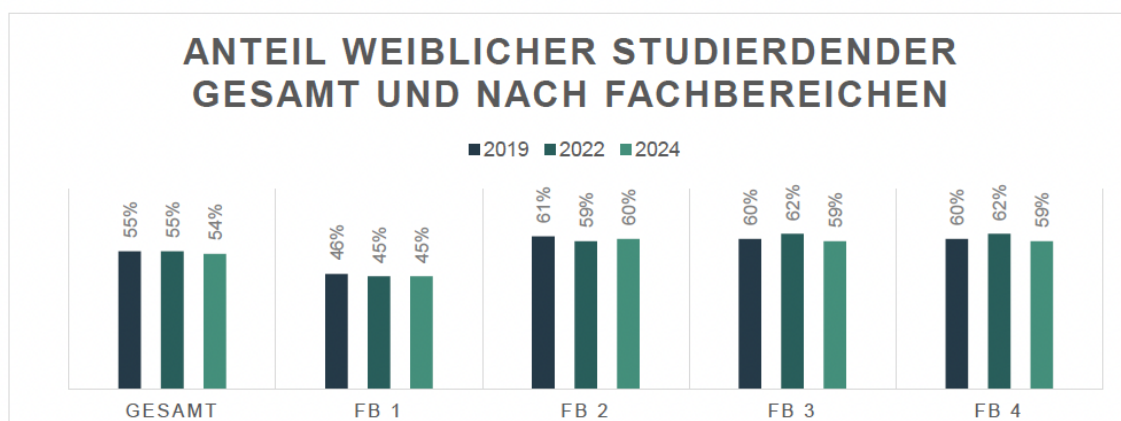
⁵ Eine fehlende jährliche Erhebung der Gleichstellungsstatistik und die Erhebung zu unterschiedlichen Zeitpunkten ist u.a. auf das noch im Aufbau befindlichen Campusmanagementsystem und auf die jüngsten Umstrukturierungen in der Personalabteilung in 2023/24 zurückzuführen.

Die Bereitstellung der Studierendendaten erfolgt in regelmäßigen Abständen durch das Dezernat Studium und Internationales aus der Datenbank der Studierendenverwaltung. Die Daten der Promovierenden stellt die Dekanatsverwaltung der Fachbereiche 2 und 4 bereit. Und die Statistiken zu Lehraufträgen, wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden und den Professuren basieren auf Daten der Personalabteilung.

2.3.1 Studierende

Der Anteil weiblicher **Studierender** liegt aktuell bei 54 % und hält sich im Rückblick auf die letzten Jahre auf diesem Niveau stabil. Damit liegt die Folkwang Universität der Künste in der Gruppe der Studierenden etwas unter dem Anteil weiblicher Studierender an deutschen Kunst- und Musikhochschulen (58 %) und etwas über dem Anteil weiblicher Studierender an deutschen Hochschulen insgesamt (51 %)⁶. Bezogen auf die Fachbereiche ist nur im FB 1 die Parität nicht erreicht. Hier liegt der Anteil weiblicher Studierender bei 45 %.

Studierende	2019	2022	2024
Gesamt	1.713	1.707	1.562
davon Frauen	943	940	845
Frauen in Prozent	55 %	55 %	54 %



Der Großteil der Studierenden befindet sich in einem Bachelorstudium (57 %), während ca. ein Drittel der Studierenden (35 %) in einem weiterführenden Studiengang eingeschrieben ist. Weniger als 10 % der Studierenden streben den Abschluss Artist Diploma (6 %) und den Zertifikatsabschluss

STUDIENGANGS- UND INSTRUMENTENWAHL

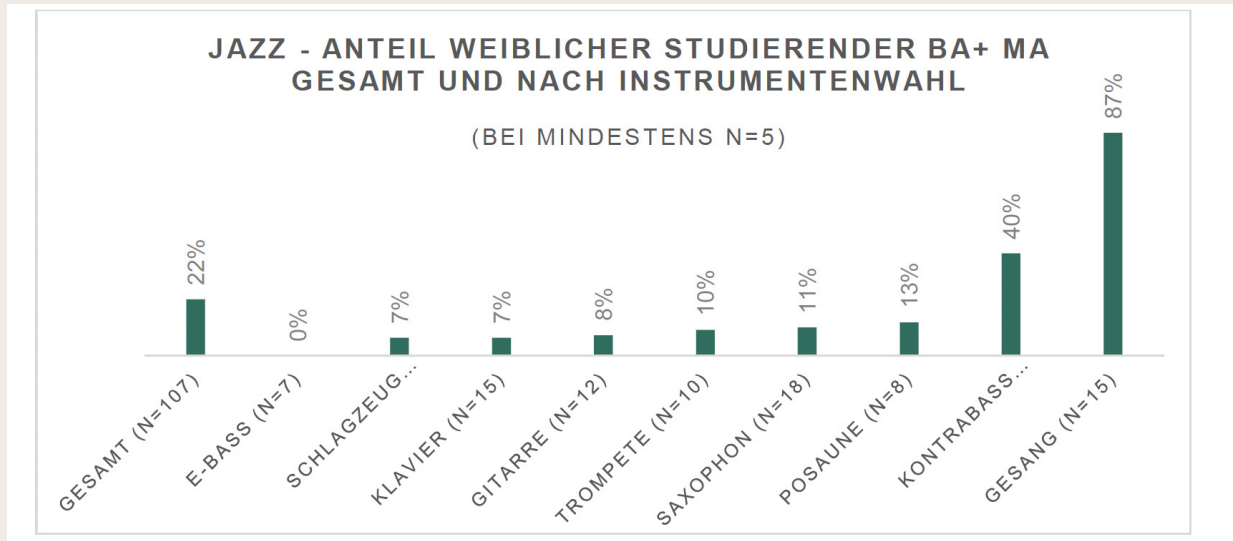
Exzellenz-studiengang Konzertexamen (2 %) an (Stand WiSe 2023/24).

In den meisten Studiengängen ist der Geschlechteranteil ausgeglichen.⁷ Dennoch gibt es einige wenige, in denen Frauen unter- bzw. überrepräsentiert sind. Unterrepräsentanzen in Bachelorstudiengängen setzen sich in der Regel im Master fort. Ein differenzierteres Bild zeichnet sich oftmals erst bei Betrachtung der Vertiefungen oder der Instrumentenwahl in den einzelnen Studiengängen ab. Eine solche Aufschlüsselung ist daher für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit unerlässlich, um Maßnahmen gezielter einsetzen zu können.

6 Destatis (2023)

7 Die nachfolgenden Aussagen zu der Studiengangs- und Instrumentenwahl basieren auf Studierendendaten aus dem Jahr 2024.

Beim Studiengang **B. Mus. Integrative Komposition** (35 % Frauen) ist insbesondere die Vertiefung im künstlerischen Fach **Elektronische Komposition** hervorzuheben (0 % Frauen). Dabei ist der Masterstudiengang Integrative Komposition noch disparater aufgestellt als der Bachelorstudiengang (27 % Frauen im M. Mus.). Im Bereich Jazz zeigt sich insgesamt ein geringer Anteil an Frauen sowohl im Bachelor (24 %), als auch im Master (13 %). Eine Aufschlüsselung nach Vertiefung zeigt darüber hinaus, dass es im Vergleich zu dem hohen Frauenanteil im **Jazz-Gesang** (87 %) fast keine **Jazz-Instrumentalistinnen** (12 %) gibt.



Neben den Fächern Integrative Komposition und Jazz weist auch der **M. Mus. Populäre Musik** am Institut für Populäre Musik aktuell einen Frauenanteil deutlich unter 50 % auf (28 % Frauen).

Die Auswertung nach Instrumentengruppen in der **klassischen Instrumental- ausbildung** zeigt deutliche Unterrepräsentanzen bei Instrumenten, die im Allgemeinen traditionell von Männern dominiert sind. Instrumentengruppen mit hoher weiblicher Unterrepräsentanz sind z.B. **Schlagzeug/-werk** mit 23 %, **Blech** mit 26 % und **Holz** mit 34 % Frauenanteil. Im Einzelnen weisen die Instrumente **Gitarre** (15 % Frauen), **Posaune** (24 % Frauen), **Saxophon** (12 % Frauen) und **Schlagzeug** (21 % Frauen) eine deutliche Unterrepräsentanz (unter 40 %) auf. Demgegenüber stehen z.B. die Instrumente **Querflöte** (65 % Frauen), **Klarinette** (67 % Frauen), **Oboe** (71 % Frauen), **Violine** (72 % Frauen), **Gesang** (77 % Frauen) und **Harfe** (86 % Frauen) mit einer weiblichen Präsenz von über 60 %.

Im **B.A. Fotografie** ist eine Abnahme des Frauenanteils vom Wintersemester 2021/22 (55 % Frauen) zum Wintersemester 2023/24 (45 % Frauen) zu beobachten. Ob diese Tendenz anhält, erfordert eine vergleichende Analyse mehrerer Jahrgänge.

2.3.2 Promovierende

An der Folkwang Universität der Künste sind **Promotionen** in den wissenschaftlichen Fächern wie Musikpädagogik und Musikwissenschaft im FB 2 sowie in Designwissenschaft, Ergonomie und Kunstwissenschaft im FB 4 möglich. Die Betrachtung der Zeitpunkte 2019 und 2024 lässt insgesamt auf einen paritätischen und über die Jahre konstanten Frauenanteil unter den Promovierenden bei insgesamt geringer Zunahme (+4) der Promovierenden schließen.

Promovierende	2019	2024
Gesamt	59	63
davon Frauen	32	31
Frauen in Prozent	54 %	49 %

Bei der Betrachtung der Fächer fällt in 2024 auf, dass in der Musikpädagogik Frauen häufiger als Männer promovieren (86 % Frauen), während in der Musikwissenschaft eine deutliche Unterrepräsentanz promovierender Frauen (39 % Frauen) vorliegt. Im FB 4 liegt in den Fächern Design- und Kunstwissenschaft ein paritätisches Geschlechterverhältnis (53 % bzw. 57 %) vor.

2.3.3 Lehrbeauftragte – Lehraufträge

Für die Gruppe der Lehrbeauftragten wird auf die **Anzahl der Lehraufträge** pro Semester zurückgegriffen, da einzelne Lehrende mit mehreren Lehraufträgen in unterschiedlichen Fachbereichen tätig sind. Im SoSe 2024 wurden insgesamt über 280 Lehraufträge vergeben, davon ein Großteil für den künstlerischen Bereich (ca. 85 %) und insgesamt 38 % an Frauen. Im Jahr 2022 lag der Anteil an Frauen bei den wissenschaftlichen Lehraufträgen bei etwa 56 %, bei den künstlerischen bei 36 %. Ein ähnliches Verhältnis zeichnet sich auch für 2024 ab.

Lehraufträge	2022			2024		
	Gesamt	davon an Frauen	Anteil Frauen	Gesamt	davon an Frauen	Anteil Frauen
Gesamt	256	99	39 %	287	111	39 %
FB 1	97	37	38 %	95	30	32 %
FB 2	65	24	37 %	72	29	40 %
FB 3	76	33	43 %	99	45	45 %
FB 4	12	6	50 %	21	7	33 %

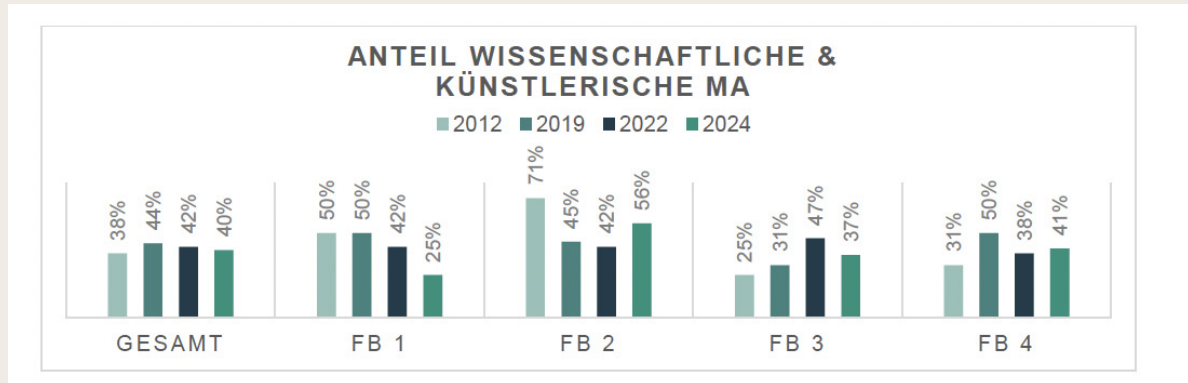
Da das Abdecken von Lehrstunden durch Lehraufträge vor allem an Musikhochschulen aufgrund des hohen Betreuungsschlüssels eine gängige Praxis ist und

BESONDERE STELLUNG VON LEHRBEAUFTRAGTEN

dies unter anderem von Lehrbeauftragtenverbänden kritisch gesehen wird, ist eine abschließende Bewertung des Frauenanteils aufgrund dieser besonderen Stellung der befristeten Lehraufträge nicht ohne tiefergehende Analyse möglich. Während Lehraufträge für Gestalter*innen in der Regel eine Einstiegsmöglichkeit in die universitäre Lehre darstellen, können sie, wie bereits in der Ausgangssituation (vgl. S. 5) benannt, sich für Musiker*innen je nach Lebensentwurf als willkommene Nebenbeschäftigung zum künstlerischen Haupterwerb, aber auch als prekäre Abhängigkeitsbeschäftigung erweisen. Hier sollte nicht zuerst bei einer reinen Anteilserhöhung angesetzt, sondern der Fokus primär auf eine Verbesserung der rechtlichen und ökonomischen Stellung von Lehrbeauftragten gesetzt werden, z.B. durch eine Umwandlung von Lehraufträgen in Festanstellungen, wie es sich bereits an der Folkwang durch die Unterstützung des Ministeriums anteilig umsetzen ließ.

2.3.4 Wissenschaftliche und Künstlerische Mitarbeiter*innen

In der Gruppe der **künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** nahm die Anzahl der Stellen im Betrachtungszeitraum 2012 bis 2024 von 45 auf 78 deutlich zu. Die Entwicklung von 2022 bis 2024 ist u.a. auf die Akquirierung von Drittmittelprojekten und dem damit verbundenen Zuwachs befristeter Stellen sowie die zuletzt vorgenommenen Umwidmungen einiger langjähriger Verträge mit Lehrbeauftragten in unbefristete Verträge für Lehrkräfte für besondere Aufgaben zurückzuführen.



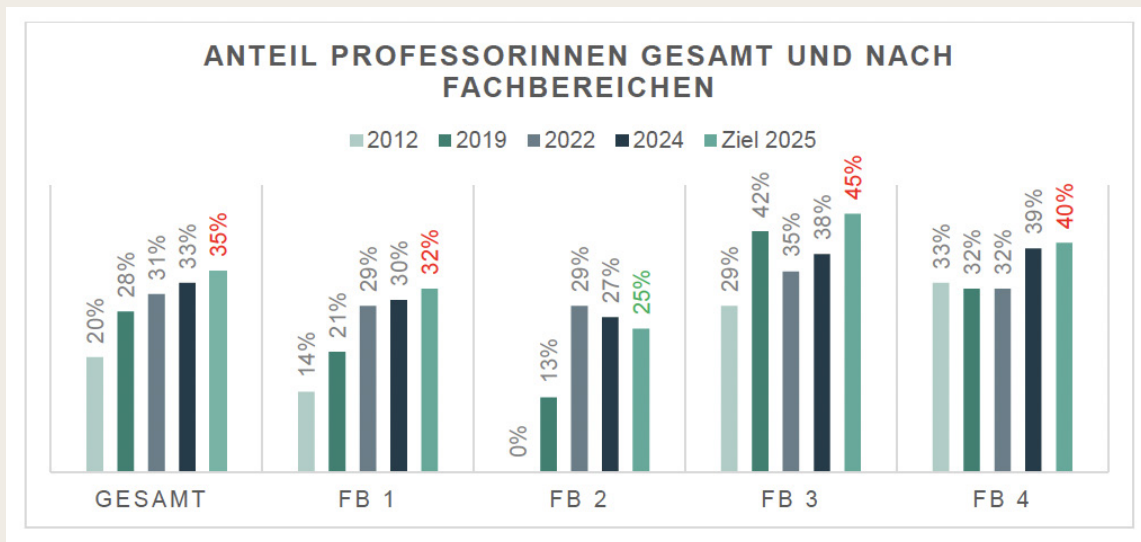
Die Verteilung der Geschlechter auf Entgeltgruppen zeigt in dieser Statusgruppe keine auffälligen Unterschiede.

2.3.5 Professuren

Seit 2012 stieg der **Anteil der Professorinnen** hochschulweit kontinuierlich auf 33 % im Jahr 2024 an. Damit ist das im Gleichstellungsplan von 2019 angestrebte Ziel, einen Frauenanteil von 35 % in dieser Statusgruppe bis 2025 zu erreichen, möglich.

Professuren Entwicklung 2012 - 2024	2012	2019	2022	2024	Ziel 2025
Gesamt	100	107	106	99	
davon Frauen	20	30	33	33	
Frauen in Prozent	20 %	28 %	31 %	33 %	35 %

Auf der Ebene der Fachbereiche zeigt sich diese positive Tendenz mit unterschiedlich starken Schwankungen (s. nächste Grafik). Im FB 1 ist ein deutlicher Anstieg des Professorinnenanteils von 14 % in 2012 auf 30 % in 2024 zu beobachten. Auch im FB 2 ist der Anstieg insgesamt steigend (von 0 % in 2012 auf 27 % in 2024), womit die im Gleichstellungsplan festgelegte Zielzahl für 2025 bereits erreicht ist. In den Fachbereichen 3 und 4 lag der Professorinnenanteil im Jahr 2012 bereits bei ca. 30 % und ist im Jahr 2024 auf knapp 40 % angestiegen.



Bei der Betrachtung der **Besoldungsgruppen** ist festzustellen, dass der Professorinnenanteil in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 bei 37 % bzw. 40 % liegt.

2.3.6 Gremien und Leitungspositionen

Während im Rektorat d.h. auf der Leitungsebene der Hochschule eine verhältnismäßig starke Besetzung von Frauen über mehrere Jahre zu verzeichnen ist – zwei von drei Prorektor*innen sind Frauen –, ist festzuhalten, dass die Positionen des Rektors/Kanzlers mit Männern besetzt sind. Letzteres deckt sich mit den obersten Leitungspositionen an Kunst- und Musikhochschulen, bei dem das statistische Bundesamt einen Frauenanteil von 16 % angibt.⁸

Der Senat der Hochschule ist aktuell in allen Statusgruppen paritätisch besetzt und dies trotz weiblicher Unterrepräsentanz in einzelnen Statusgruppen wie den Professuren. Dies ist auch auf die Verabschiedung einer Wahlordnung zurückzuführen, die die geschlechterparitätische Aufstellung der Listen zu den Wahlen des Senats und der Fachbereichsräte vorschreibt.

Drei der vier Fachbereichsräte sind disparat besetzt. Nur im FB 3 liegt ein Frauenanteil über 50 % vor (hier: 57 %). Auf der Leitungsebene der Fachbereiche ist aktuell keine Frau als Dekanin eingesetzt. Nur vereinzelt und insbesondere im Fachbereiche Gestaltung wurden Dekanate in der Vergangenheit von Frauen geleitet. Hervorzuheben ist die weibliche Vertretung auf vier von fünf Prodekaninnen-Stellen.

Im Bereich der Leitungsebenen der Hochschulverwaltung sind Frauen mit hohem Anteil (83 %) vertreten. Die drei Stabsstellen und zwei der drei Dezernate werden von Frauen geleitet.

8 Löther (2020), S. 20

2.3.7 Geschlechterverteilung im Vergleich

Nach der Betrachtung der einzelnen Qualifikationsstufen ist ein Vergleich der Geschlechterverteilung auf allen Stufen nach Fachbereichen möglich. Hier bestätigt sich das bereits oben genannte Phänomen der Leaky Pipeline (weibliche Studierende 54 %, Promovierende 49 %, künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen 40 %, Professuren 33 %) für die Fachbereiche 1, 3 und 4 weitestgehend. Im Fachbereich 2 ist eine Überrepräsentanz an Frauen auf der Qualifikationsstufe der künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen festzustellen, allerdings auch der geringste Professorinnenanteil unter allen Fachbereichen, trotz erreichter Zielzahl. Wie oben erwähnt, wird abzuwarten sein, ob sich diese Zahl hält – aufgrund der geringen Zahlen in der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen ist es möglich, dass es sich um eine temporäre Fluktuation handelt.

Festzustellen ist auch, dass in der Gruppe der Studierenden in den Fachbereichen 1 und 4 der Frauenanteil im Master zunimmt, ohne sich jedoch weiterführend in eine Lehr- oder Forschungstätigkeit an der Hochschule, wie z.B. eine Promotion zu verwandeln. Hier wird fachbereichsspezifisch anzusetzen sein, um entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen (wie z.B. durch die Vergabe von Förderlehraufträgen, durch ein Mentoring-Programm oder das geplante Programm „Frauen aus Kunst und Wissenschaft sichtbar machen“).



3. Stärken- und Schwächenanalyse unter Berücksichtigung von Chancen und Risiken

3.1 Stärken der Gleichstellungssituation

Stärken lassen sich sowohl aus der Gleichstellungsstatistik ableiten, als auch aus den bestehenden Strukturen und durchgeführten Maßnahmen aufzeigen.

REPRÄSENTANZ VON FRAUEN AUF DEN QUALI- FIKATIONSSTUFEN

Hochschulweit liegt der Anteil weiblicher Studierender im Betrachtungsjahr bei 54 %. Der Anteil weiblicher Studierender im Master ist höher als im Bachelor. In den Artist Diploma Studiengängen liegt weitestgehend Parität vor. Eine Präsenz weiblicher Studierender deutlich über 50 % zeigt sich z.B. in den BA Studiengängen: Tanz (74 %), Musikwissenschaft (68 %) und Kommunikationsdesign (84 %); in den MA Studiengängen: Instrumental-ausbildung (75 %), Leitung vokaler Ensembles (86 %), Tanzkomposition (92 %), Tanzpädagogik (83 %), Kunst-Designwissenschaft (88 %) und bei den Instrumenten: Harfe (86 %), Klarinette (76 %), Oboe (72 %) sowie im Jazz-Gesang (87 %).

In der **Promotionsphase** sind Frauen und Männer hochschulweit mit 49 % fast paritätisch vertreten. In der Statusgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen liegt im FB 2 sogar ein Frauenanteil von 56 % vor, womit die Parität erreicht ist. Auch der Professorinnenanteil stieg hochschulweit im betrachteten Zeitraum kontinuierlich an und liegt nun über 30 %.¹

Der **Senat** der Hochschule ist paritätisch besetzt und in der Verwaltung liegt eine hohe Repräsentanz von Frauen auf der Leitungsebene der Dezernate und Stabsstellen vor.

In der Gleichstellungsarbeit an Folkwang wurde und wird eine Vielzahl „erfolgreicher“ Maßnahmen umgesetzt, um die strategischen Ziele zu erreichen. Diese werden im Folgenden exemplarisch beschrieben.

Zur Weiterentwicklung der Chancengerechtigkeit bei Berufungen und mit dem Ziel einer weiteren Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren, wurde

CHANGENGERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN

der Prozess der Berufungsverfahren professionalisiert. Hierfür wurde in diesem Jahr im Rahmen einer **Novellierung der Berufsordnung** die Arbeit der Berufungskommissionen standardisiert und Verfahrensabläufe transparenter gestaltet und zudem Gleichstellungsthemen spezifischer integriert. Zum Beispiel erstatten die Gleichstellungsbeauftragten, die das Verfahren begleiten, anhand eines standardisierten Formulars zur chancengerechten Durchführung des Verfahrens Bericht, der an das Rektorat geleitet wird und Teil der Abschlussdokumentation ist. Hierfür wurde eine Vorlage entwickelt, die wichtige Inhalte und Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetz NRW abbildet. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wurde in dem gesamten Prozess der Novellierung maßgeblich beteiligt und konnte somit gemeinsam mit einer juristischen Gleichstellungsexpertin wesentliche Instrumente zur Förderung von Frauen in alle Stadien des Verfahrens einbringen. In diesem Kontext wurde auch der Prozess der **aktiven Suche** nach Frauen* neu etabliert. Weiterhin werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten über das interne Weiterbildungsprogramm regelmäßig im Bereich Gleichstellung und Berufungen mit besonderem Fokus auf die Rechtsgrundlagen an Kunst- und Musikhochschulen sowie Ihre Rechte und Pflichten in den Verfahren geschult.

Der Prozess zur Auslotung eines „möglichen“ Gender Pay Gap wurde bereits durch die Initiierung einer Reihe aufeinander abgestimmter Maßnahmen an der

GENDER PAY GAP

Folkwang begonnen. Zuerst ist hier zu nennen, dass der Rektor der Hochschule offizielles Mitglied der AG Gender Pay Gap des Wissenschaftsministeriums ist (eine der Sitzungen ist derzeit am Campus Werden für das Jahr 2024 in Planung) und sich durch aktive Mitarbeit für die Umsetzung fairer Lohnbedingungen auf struktureller Ebene einsetzt. In diesem Kontext erstellt die Hochschule derzeit eine Statistik mit geschlechterdifferenzierten Daten zur Vergabe von Leistungsbezügen nach Besoldungsgruppe, Kategorien der Leistungsbezüge und Fachbereichen bzw. Fachdisziplinen. Sobald die Erhebung abgeschlossen ist, werden weitere Instrumente zur Steuerung eines Abbaus eingeführt.

¹ Ein zentrales Anliegen des vorliegenden Gleichstellungskonzepts für Parität ist die Anhebung der Professorinnenquote. Dieses Ziel wurde bereits im Gleichstellungsplan 2020 festgelegt und bisher nur in einem Fachbereich (FB2) erreicht. Perspektivisch macht es, nach Betrachtung der frei werdenden Professuren bis 2030, wenig Sinn, neue und damit höhere Zielzahlen anzugeben. Die aktuellen Zielzahlen sollen zeitnah erreicht werden und mit dem neuen Gleichstellungsplan werden neue Zahlen festgelegt.

Zudem wurde die Ordnung für die Vergabe von Forschungs- und Lehrzulagen in diesem Jahr novelliert und darin das Vergabeverfahren mit Voraussetzungen und Kriterien für Antragstellende transparenter gestaltet. Auch wurde der Einbezug der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in dieser Ordnung verankert.

Zur Gewinnung von Nachwuchskünstlerinnen und weiblichen Auszubildenden in unterrepräsentierten Bereichen beteiligen sich das Institut für Computermusik

NACHWUCHS- FÖRDERUNG

und Elektronische Medien (ICEM) und der Bereich Technik (Verwaltung) bereits im vierten Jahr (2021–2024) am **Girls' Day**. An diesem Projekttag erhalten Schülerinnen Einblicke in den Ausbildungsberuf sowie den Studiengang der Integrativen Komposition. In der Folge konnten bereits mehrere junge Frauen als Azubis im Bereich Veranstaltungstechnik gewonnen werden. Für 2025 plant auch der Studiengang Jazz eine Beteiligung und darüber hinaus **Konzerte und Workshops mit paritätischen Ensembles**, die für Musikschulen und Schulen der Region veranstaltet werden. Ziel ist, einerseits als „Role Model“-Ensemble das Interesse unter den Schülerinnen zu wecken und andererseits den eigenen, insbesondere weiblichen künstlerischen Nachwuchs stärker zu vernetzen.

Zudem erhielt das Institut für Computermusik und Elektronische Medien (ICEM) von 2016 bis 2018 für drei Jahre den Zuschlag für die Einrichtung einer „**Artist in Progress**“-Stelle im Bereich elektronische Komposition, durch einen erfolgreichen Antrag über das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen, womit in dieser weiblich stark unterrepräsentierten Fachdisziplin ein weiterer Beitrag zur Förderung des künstlerischen Nachwuchses geleistet werden konnte.

Die über mehrere Jahre erfolgreich laufende Vortragsreihe „Künstlerinnen“ zielte darauf ab, die Sichtbarkeit von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen als

GENDER IN LEHRE, FORSCHUNG & KÜNSTLERISCHEN ENTWICKLUNGS- VORHABEN

Role Model in unterrepräsentierten Disziplinen zu erhöhen sowie Studierenden und der Fachcommunity „geschlechtsuntypische“ Berufsentwürfe vorzustellen. Ab 2020 wurde die Reihe eingestellt², um einen neuen Fokus auf konkrete inhaltliche Gleichstellungsprojekte zu richten und verstärkt

Studierende und ihre Arbeiten über den neu initiierten Projektfonds Antidiskriminierung und Gleichstellung zu fördern. Hier wurden und werden innovative Projekte umgesetzt, wie z.B. die Publikation eines Typografiehandbuchs zur Nutzung gendersensibler Sprache für Gestalter*innen, die Förderung eines Studierenden- und Absolventinnen-Kollektivs, die das Frauenjazzfestivals PENG initiierten, die Bildgestaltung einer diskriminierungssensiblen Gleichstellungswebseite durch eine Absolventin in Kommunikationsdesign und in diesem Jahr u.a. ein Fotografieprojekt über häusliche Gewalt und Femizide. Die Förderung „weiblicher Präsenz“ wurde somit durch die gezielte Unterstützung inhaltlicher Projekte ersetzt, wodurch in den meisten Fällen auch weibliche Studierende gefördert werden konnten.

Von 2017 bis 2023 konnte die Folkwang Universität der Künste ebenso durch einen Antrag über das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen eine halbe Professur für Gender und Diversity angesiedelt im Fachbereich 4 einrichten. Neben den Lehrveranstaltungen zu Themen wie Feminismus und Queer-

2 Im Falle einer Mitteleinwerbung aus dem Professorinnenprogramm soll die Vortragsreihe „Künstlerinnen“ zur Sichtbarmachung weiblicher Vorbilder wieder aufgenommen werden.

ness, Sorgearbeit oder Intersektionalität setzte die Professur die interdisziplinäre Vortragsreihe „Differenz_gestalten“ fachbereichsübergreifend um. Im Fachbereich 2 ist perspektivisch eine Ausrichtung der Arbeitstagung der Fachgruppe Frauen- und Genderstudien in den Musikwissenschaften an der Folkwang Universität der Künste geplant.

Zur finanziellen Unterstützung von Studierenden in besonderen Lebenslagen und mit dem Fokus der Berücksichtigung sozialer Kriterien wie einem **Förderschwerpunkt Familie** und einem **Förderschwerpunkt Studierende mit Beeinträchtigung** wurden kontinuierlich in den letzten Jahren Stipendien durch die Einwerbung von Drittmitteln umgesetzt. Hier konnten insbesondere Frauen* gefördert werden. Durch die Möglichkeit einer Verdoppelung des Förderbetrages wurden die Stipendien mit den **Deutschlandstipendien** verbunden. Ab dem Wintersemester 2024/2025 wurden neun Stipendien vergeben und somit eine Förderung von 32.400 € über ein Jahr ermöglicht. Die Stipendien sollen zukünftig weiter ausgeweitet werden.

FÖRDERUNG

Zudem konnte ein **Promotionsstipendium „Familienverantwortung“** von 2019 – 2023 aus Mitteln des Landesprogrammes für chancengerechte Hochschulen umgesetzt werden. Über die Corona-Pandemie konnte eine weitere Stiftung gefunden werden, die ermöglichte, einen **Folkwang Familien- und Pflegefonds** ins Leben zu rufen, der Studierende in Notlagen in dieser Zeit unterstützte.

VEREINBARKEIT

Die Hochschule kooperiert seit mehreren Jahren mit zwei nahe am Hauptcampus gelegenen **Kindertagespflegen** und stellt damit ein festes Kontingent an Belegplätzen für die Kinder von Hochschulangehörigen bereit. Zusätzlich werden Studierende durch den **Folkwang Betreuungsfonds** unterstützt, der in besonderen Vereinbarkeitssituationen die Betreuung von Kindern und/oder zu pflegenden Angehörigen bezuschusst. Beraten werden die Studierenden über das Angebot des Familienservice, der im Arbeitsbereich der Hochschulentwicklung strukturell verankert ist. Eine weitere Vereinbarkeitsförderung unterstützt der Rektoratsbeschluss zu **familienfreundlichen Sitzungszeiten**, die Angebote zu **flexiblen Arbeitszeitmodellen** sowie die für die Verwaltung bereits genannte Ordnung zur **mobilen Arbeit**. In Umsetzung bis Ende 2024 werden im Bereich der Infrastruktur zentrale Toiletten geschlechterübergreifend mit Wickelkommoden ausgestattet, die Raummöglichkeiten für Familien (Still-Ruhe- und Aufenthaltsräume) weiter ausgebaut sowie Spielmöglichkeiten im Außenbereich und Mensa-/Cafébereich ausgelotet. Darüber hinaus sind zur bedarfsorientierten Information, Beratung und Unterstützung der Hochschulangehörigen mit Care-Arbeit Maßnahmen wie die Einrichtung eines Erstberatungsportals für werdende Eltern auf der Hochschulwebsite und die Bereitstellung eines externen kostenfreien Beratungsangebotes für Hochschulangehörige, die Pflegeverantwortung übernehmen, geplant.

Folkwang hat durch die in der Einleitung bereits aufgezeigten besonderen Spezifika den Schwerpunkt auf den Prozess einer diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung gelegt. Dieser umfasst den Ausbau eines mehrgliedrigen Beratungs- und Beschwerdeangebots, um betroffenen Personen professionelle psychosoziale und/oder juristische Unterstützung in Fällen von Machtmissbrauch und (sexualisierter) Diskriminierung anzubieten. Alle

MACHTMISSBRAUCH & DISKRIMINIERUNG

Hochschulangehörigen haben die Möglichkeit, sich bei Problemen und Konflikten von einer **externen Vertrauensperson** vertraulich und kostenfrei beraten zu lassen. Die **kostenfreie externe Ombudsstelle** ist eine weitere Beratungsinstanz, die juristisch auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu allen anderen AGG relevanten Diskriminierungsformen berät. Beschwerden in Fällen von Diskriminierung (auch von Studierenden!) nimmt die interne **Beschwerdestelle** gemäß den Vorgaben des AGG entgegen und prüft diese, um ggf. ein förmliches Verfahren mit entsprechenden Gegenmaßnahmen einzuleiten. Zusätzlich gibt es für Bi_PoC eine externe kostenlose **rassismuskritische Beratung**, die in Fällen von rassistischen Diskriminierungserfahrungen berät.

Auf der Ebene der Verankerung von Strukturpapieren wird derzeit die bestehende Richtlinie zum Schutz gegen Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung mit dem Arbeitsbereich Antidiskriminierung und einer externen spezialisierten Juristin auf alle Kategorien des AGG erweitert und Ende 2024 als neue Antidiskriminierungsrichtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch verabschiedet. Weitere kontextbezogene Dokumente sind das **Leitbild Lehre**, das im September 2022 vom Rektorat verabschiedet wurde und ein **Verhaltenskodex**, der Anfang 2024 in Kraft getreten ist. Zudem beteiligt sich Folkwang auf Leitungsebene (Rektor/Leiterin Stabsstelle Hochschulentwicklung) in der AG zum Umgang mit Machtmissbrauch der deutschen Musikhochschulen (RKM), in der auch eine gemeinsame Umfrage zu Machtmissbrauch, Diskriminierung mit dem Schwerpunkt auf sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen in Planung ist, um aus den Ergebnissen gezielt weitere, auch fachbereichsbezogene Maßnahmen ableiten zu können.

Weiterbildungen und Angebote für eine diskriminierungs- und machtkritische Perspektive für alle Statusgruppen wurden und werden über den Arbeitsbereich Antidiskriminierung in der Stabsstelle Hochschulentwicklung umgesetzt. In 2022/2023 war z.B. die bekannte **Autorin und Vermittlerin für Rassismuskritik Tupoka Ogette** mit unterschiedlichen Formaten zu Gast an Folkwang und 2024 werden, insbesondere gerichtet an Studierende mit internationalen Biografien, **zwei Workshops zu den Themen Rassismus und Mental Health** stattfinden.

Gleichstellungsziele werden in die Qualitätsarbeit der Hochschule integriert und die Gleichstellungsperspektive bei der Entwicklung und Verabschiedung z.B. von **QUALITÄTSENTWICKLUNG** Ordnungen oder der Durchführung von Feedback- und Evaluationsverfahren berücksichtigt. Für den neu geplanten **Hochschulentwicklungsplan** wird das Thema Gleichstellung als Querschnittsthema mit erforderlichen Ressourcen und Zuständigkeiten verortet. Mit der Systematisierung der **Erhebung gleichstellungsrelevanter Statistiken** und der Verbesserung ihrer internen Aufbereitung wird die Gleichstellungsarbeit fortlaufend besser abgebildet und effizienter gestaltet.

Folkwang ist Mitglied der Landes- sowie der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LaKof NRW, bukof) und nutzt den regelmäßigen **NETZWERKARBEIT** Austausch, um sich über die aktuellen gleichstellungspolitischen Themen und Entwicklungen an Hochschulen zu informieren und einen Transfer zum Gleichstellungsauftrag der Folkwang zu leisten. Zudem beteiligt sie sich innerhalb der bukof an einer weite-

ren bundesweiten Arbeitsgruppe zur Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten an den Kunst- und Musikhochschulen.

Intern stehen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten untereinander und mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Kontakt. Zudem tauscht sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit – je nach gleichstellungspolitischen Bewegungen und Dringlichkeiten – unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Gremienvertretungen aus, wie z.B. mit der Personalabteilung, der Berufungsbeauftragten, dem Gebäudemanagement, der Stabsstelle Hochschulentwicklung, dem Dezernat für Studium und Lehre, dem Personalrat und den Gremienvertretungen im Bereich Inklusion, um nur einige der Netzwerk-partner*innen zu nennen.

3.2 Schwächen und Herausforderungen

Die Schwächen der Gleichstellungssituation werden für das vorliegende Konzept, genau wie die Stärken, aus der vorangegangenen Statistik zur Parität abgeleitet sowie aus dem internen Zwischenbericht zu den nicht erreichten Maßnahmen des zentralen Gleichstellungsplans.

Die Folkwang Universität der Künste weist nicht nur Unterrepräsentanzen in den Statusgruppen der Professor*innen und Studierenden auf, sondern verzeichnet

FÄCHERSPEZIFISCHE UNTERREPRÄSENTANZ

auch eine auffällige **Unterrepräsentanz in Verwaltungsbereichen wie IT und Veranstaltungstechnik**. Der Anteil der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen konnte trotz Zunahme der Anzahl der Stellen über den Zeitraum 2012 bis 2024 nur leicht erhöht werden. Die Frauenanteile in den Studiengängen bzw. Instrumenten wie **Komposition** oder **Jazz** und in **geschlechtstypischen Männerberufen** bleiben an der Hochschule auf einem konstant niedrigen Niveau, was u.a. auf zu wenige Bewerberinnen zurückgeführt werden kann.

Sozialisierungseinflüsse und geschlechts(un)spezifische Rollenvorbilder tragen bei der Instrumentenwahl dazu bei, welche Instrumente Kinder und Jugendliche wählen. Die Hochschule kann durch gezielte Maßnahmen dazu beitragen, dem Ungleichgewicht entgegenzuwirken, dennoch ist eine nachhaltige Verbesserung der Situation auf einen **gesamtgesellschaftlichen Kulturwandel** angewiesen, der bei der Entwicklung neuer Maßnahmen zu berücksichtigen ist.

Eine große Herausforderung ist eine unzureichende Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten. Im Unterschied zu großen Hochschulen stehen für die Gleich-

AUSSTATTUNG UND STRUKTURELLE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNGSGARBEIT

stellungsarbeit **vergleichsweise wenig personelle und finanzielle Ressourcen** zur Verfügung, dabei ist die Vielfalt und die Komplexität der Arbeit und der Beratungsanliegen an einer im Vergleich zu den großen Hochschulen „kleinen“ Kunst- und Musikhochschule nicht geringer.

Gemäß § 16 LGG NRW beträgt die Entlastung in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit. Zur Gruppe der Beschäftigten zählen Professor*innen, künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie die Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik – derzeit 346 Personen. Bei dieser Berechnung werden weder die über 250 Lehrbeauftragten noch die über 1600 Studierenden eingeschlossen.

Obwohl Frauen in der Lehre geringer vertreten sind, werden sie im Verhältnis zu ihren männlichen Kollegen **überproportional in der Gremienarbeit eingebunden**.

ÜBERBELASTUNG VON FRAUEN IN DER GREMIENARBEIT

Zudem erschweren zeitintensive Berufungsverfahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Verfahren am Wochenende und/oder nach 20 Uhr sind im künstlerischen Kontext keine Seltenheit und bringen

insbesondere Lehrende, aber auch Studierende, die sich in der Gremienarbeit engagieren und Care-Arbeit leisten, in belastende Situationen. Bisher gibt es an Folkwang keine Instrumente zur Entlastung, wie z.B. die Finanzierung einer zusätzlichen wissenschaftlichen Hilfskraft oder die Reduzierung des individuellen Lehrdeputats als Kompensation, wofür bisher keine Mittel bereitgestellt werden.

Im künstlerischen und wissenschaftlichen Mittelbau und auf professoraler Ebene gibt es derzeit keine Denomination, die sich mit Gender- und/oder Diversitythemen beschäftigt.

GENDER UND DIVERSITY IN LEHRE, FORSCHUNG & KÜNSTLERISCHEN ENTWICKLUNGS-VORHABEN

Die über sieben Jahre bestehende halbe **Professur für Gender und Diversity** am FB 4, die, wie in der Ausgangssituation beschrieben, durch eingeworbene Projektmittel aus dem Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen umgesetzt wurde, konnte nicht nachhaltig verankert werden. Auch gibt

es kein Prorektorat, in dem Gleichstellungs- und/oder Diskriminierungsthemen verortet sind.

Einer der Gründe für die Schwierigkeit der Denominierungen liegt in den Kapazitäten der jeweiligen Fachdisziplinen und somit in den Strukturen, denn an Kunst- und Musikhochschulen gibt es zum einen keine Lehrstühle mit mehreren Mitarbeiter*innen und zum Anderen ein sehr differenziertes und spezialisiertes Lehrangebot, d.h., es gibt Fächer, die sind so klein, dass sie nicht mit einer halben Professur zu besetzen wären und somit als Lehraufträge vergeben werden. Grundständige Fächer werden häufig nur von einer Professur unterrichtet. Eine Denomination würde daher bedeuten, dass der grundständige Unterricht wegfallen würde.

Förderprogramme zur Förderung von Gender-Denominationen, wie das aktuell vom Wissenschaftsministerium aufgelegte, sind für kleine Hochschulen mit geringeren personellen Ressourcen häufig nicht umsetzbar, denn auch hier verpflichten sich die antragstellenden Hochschulen darauf, nach der dreijährigen Förderung für mindestens drei weitere Jahre das Programm fortzuführen. Hinzu kommt der inhaltsbezogene Bereich einer Genderforschung im Rahmen einer künstlerischen Professur als ein neues, nicht erschlossenes Forschungsfeld, das mit aufwendiger Pionierarbeit verbunden und nicht frei von kontroversen Meinungen ist – insbesondere in den klassischen Fächern.

Es gibt in unterschiedlichen Arbeitsbereichen der Hochschulentwicklung, z.B. in der Weiterbildung, dem Familienservice und Berufsangelegenheiten, Projekte, die inhaltlich im Bereich der Personalentwicklung liegen.

PERSONALENTWICKLUNG

Allerdings

gibt es dafür keine **personelle Hinterlegung und Verortung**, in der das Thema grundständig mit budgetären Ressourcen aufgebaut ist und z.B. auch die Bereiche „Gesundheitsmanagement und Personalmarketing (im Sinne von Recruiting, Mitarbeiter*innenbindung und -motivation) mit abbildet. Insbesondere für den Gleichstellungsbereich wäre der Ausbau einer Personalentwicklung ein bedeu-

tender Bestandteil, um Chancengerechtigkeit weiter als Querschnittsthema zu implementieren.

In der Aufbereitung der Gleichstellungsstatistik liegt derzeit noch **keine Aufschlüsselung nach konkreten Tätigkeitsfeldern für die Verwaltung** vor, da

GLEICHSTELLUNGS- STATISTIKEN

dies aufgrund geringer Fallzahlen aktuell nicht möglich ist, perspektivisch aber mit wachsender Anzahl an Mitarbeitenden angestrebt wird. Auch eine **Zuordnung der Lehrenden zu Studiengängen und Fächergruppen** nach Geschlecht ist nicht digital erfasst. Die Erstellung und regelmäßige Pflege einer umfassenderen Statistik wäre mit einem hohen Verwaltungsaufwand verbunden, der an einer „kleinen“ Hochschule schwerlich umsetzbar ist: Zudem **fehlen digitale Verwaltungsprogramme, um den Abruf einer jährlichen Gleichstellungsstatistik zu automatisieren** und die Zielerreichung und Bewertung von Maßnahmen zu vereinfachen.

In allen vier Fachbereichen sind Frauen in fast allen Masterstudiengängen mindestens paritätisch vertreten. Dennoch zeigt sich auf den nachfolgenden Qua-

NACHWUCHSFÖRDERUNG & QUALIFIKATIONSWEGE

lifikationsstufen eine weibliche Unterrepräsentanz. Die Ansprache, Gewinnung und gezielte Förderung künstlerischer und wissenschaftlicher Frauen auf dem Weg zur Professur oder zu einer künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Karriere muss weiter ausgebaut werden (vgl. hierzu die Eingangssituation unter S. 4 „Qualifizierungswege“).

An Folkwang gibt es an den unterschiedlichen Campus bisher kein Raumkonzept zur Vereinbarkeit. **Räume für Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie Aufenthaltsräume für Menschen mit Care-Verpflichtungen, die Studium und Beruf vereinbaren, fehlen.**

INFRASTRUKTUR „VEREINBARKEIT“

Aus dem Arbeitsbereich „Vereinbarkeit von Studium/Arbeit und Leben“ sowie der Gleichstellungsarbeit ist wiederholt versucht worden, für die höher frequentierten Standorte in Werden und am Quartier Nord Räumlichkeiten zu Verfügung zu stellen, die über den vorhandenen kleinen Wickelplatz in einer Umkleide hinausgehen. Begründet durch eine hohe Auslastungssituation sowie Raumknappheit, insbesondere für den Campus Werden wurde bisher keine familiengerechte Möglichkeit geschaffen. Als ungeeignet erweisen sich nicht barrierefreie Räume, die mit einem Kinderwagen nicht erreichbar sind, fensterlose Räume oder zu kleine Räume. Raumnutzungsmöglichkeiten über das Angebot des Studierendenwerks der Universität Duisburg-Essen betrifft nur Studierende und ist zudem auch keine Lösung, da die Campus in unterschiedlichen Essener Stadtteilen liegen, daher für die Zielgruppen erschwert zu erreichen sind und keine Entlastungssituation schaffen. Auch im Freien gibt es keine Spielmöglichkeiten auf den Campus.

3.3 Chancen und Risiken

Neben den eingangs genannten Spezifika an Kunst- und Musikhochschulen, die Chancen und Risiken aufgezeigt haben, bringen weitere Spezifika, die an Hochschulen zu beobachten sind, sowohl Chancen als auch Risiken hervor.

Folgende **Chancen** können genutzt werden, um Schwächen zu überwinden und Stärken auszubauen:

_Nutzung/Ausschöpfung der Möglichkeiten zur aktiven Rekrutierung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses

_Ausbau und Nutzung des Zulagensystems zur Entlastung weiblicher Mitarbeiterinnen bei aktiver Gremienarbeit

_Analyse des Gender Pay Gap zur Ableitung von Maßnahmen

_Einführung eines Campusmanagementsystems zur Professionalisierung des datengestützten Gleichstellungscontrollings

_Aufschlüsselung nach konkreten Tätigkeitsfeldern auf allen Qualifikationsstufen

Gleichzeitig sind **Risiken** bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen zu berücksichtigen und bestenfalls zu reduzieren, um die Gleichstellungsarbeit auf dem Weg zur Parität bestmöglich zu gestalten. Zu den Risiken zählen u.a.:

_Eine signifikant zunehmende Nachfrage nach Studien- und Ausbildungsplätzen ist kurzfristig nicht ersichtlich: Das bedeutet, dass es in unterrepräsentierten Bereichen schwieriger wird, Frauen zu gewinnen. Deutschlandweit sind sinkende Bewerber*innen- und Studierendenzahlen zu beobachten. Hinzu kommt das Ausbleiben eines Abiturjahrgangs in Deutschland im Jahr 2026 (durch die Umstellung von G 8 auf G 9).

_einzelne Instrumente/Hauptfächer werden generell kaum bis gar nicht nachgefragt (z.B. Orgel)

_die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal (in Lehre und Verwaltung) steht im Kontext eines festen Stellenplans mit wenig Flexibilität hinsichtlich der Entgeltmöglichkeiten und wird durch den deutschlandweiten Fachkräftemangel erschwert



4.

Identifizierung von Handlungsfeldern und Ableitung von Gleichstellungsmaßnahmen

Auf Basis der im vorhergehenden Kapitel durchgeführten Stärken-Schwächen-Analyse werden in diesem Abschnitt, im Einklang mit den in Kapitel 2.2 genannten strategischen Zielen der Hochschule, relevante Handlungsfelder identifiziert und konkrete Maßnahmen benannt, die diese strategischen Zielsetzungen unterstützen.

Handlungsfeld I: Nachwuchs fördern!

Maßname

Zielgruppe

Zusammenarbeit mit einem Orchester der Region zur Bereitstellung einer **Jahres-Praktikumsstelle für Trompeterinnen** (unterrepräsentiertes Instrument)

Studentinnen Trompete (FB 1)

Förderlehraufträge für Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen, um erste Lehrerfahrung zu sammeln.

Absolventinnen

Qualifikationsstelle (50 %) in unterrepräsentierten wissenschaftlichen Bereichen z.B. zur Erhöhung des Anteils an Frauen im Mittelbau des FB 4

Absolventinnen

Fördertopf für Absolventinnen z.B. Finanzierung eines künstlerischen Projekts (z.B. eines Albums), Teilnahme an Wettbewerben und Tagungen, Residency, Förderstipendien für die Arbeit am eigenen Portfolio

Studentinnen in Master- und Konzertexamens-Studiengängen, Promovierende

„Wander“-Gastprofessur mit Gender- Denomination

Nachwuchskünstlerinnen u. -wissenschaftlerinnen

Entwicklung und Aufbau eines **tfür Künstlerin-nen und Wissenschaftlerinnen** auf dem Weg zur Professur

Künstlerinnen & Wissenschaftlerinnen aus der Region Ruhrgebiet/NRW

Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Frauen bei Stellen mit Unterrepräsentanz (z.B. Künstlerinnen-datenbank, Mitgliedschaft in Verbänden, Netzwerken, Inserate und Portale, gezielte Veröffentlichung von Ausschreibungen, studentische Beschäftigte für Recherchen)

Alle Statusgruppen

Handlungsfeld II: Frauen in Kunst & Wissenschaft sichtbar machen!

Maßname

Frauen aus Kunst und Wissenschaft sichtbar machen mit unterschiedlichen Formaten

- a) **Festivalwoche** (wandernd über die Fachbereiche)
z.B. FB 4: Im Rahmen einer Festivalwoche werden Gestalterinnen, Programmierinnen und Künstlerinnen eingeladen, um einen kleinen Impulsvortrag über ihre Arbeit zu halten und einen Workshop zu geben. Ziel ist es, die Sichtbarkeit von Frauen* in ihrem Berufsfeld zu erhöhen und die Möglichkeit der Vernetzung zu geben. Die Studierenden profitieren von dem Wissen der Expertinnen und lernen mögliche Berufs- und Qualifikationswege von Frauen* kennen.
- b) Social Media: **Interviews & Fotodokumentation interner Frauen***
- c) **Künstlerinnenreihe**

Zielgruppe

Fachcommunity und Studierende
Alle Statusgruppen

Repräsentanz künstlerischer Werke von FLINTA*-Personen in der **Folkwang-Bibliothek** (Zukauf von Partituren von Komponistinnen oder durch spezifische Ausstellungen z.B. zum Weltfrauentag)

Alle Statusgruppen

Handlungsfeld III: Vereinbarkeit stärken!

Maßname

Flexible Kinderbetreuungsangebote (z.B. Ferienbetreuung, Dienstreisen, Tagungen, Symposien)

Zielgruppe

Alle Statusgruppen

Hilfskräftefond – Einstellung **studentischer Hilfskräfte für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen** in besonders belasteten Situationen (durch Care-Verpflichtungen, Behinderung oder chronischer Erkrankung)

Wissenschaftliche & künstlerische Mitarbeiterinnen

**Handlungsfeld IV:
Machtmissbrauch und Diskriminierung abbauen!**

Maßname	Zielgruppe
Weiterbildungen für Lehrende zum Thema Nähe und Distanz	Lehrende
Seminarangebote für Studierende zum Umgang mit Nähe und Distanz, insbesondere für pädagogische Studiengänge und Ausbildungsfelder	Studierende
Schulungsangebote für Kommissionsmitglieder zur Sensibilisierung bei der Durchführung von Berufungsverfahren (z. B. im Hinblick auf Verzerrungseffekte, Geschlechterstereotype etc.)	Professorinnen, Bewerberinnen
Schulung der Führungskräfte und der Berater*innen an Folkwang zum o.g. Thema	Verwaltungs- mitarbeitende
Monitoring #MeToo in Music – Archiv zur Dokumentation von Machtmissbrauch, sexueller Diskriminierung und Gewalt im Musikbetrieb Ein solches Archiv an der Folkwang zu etablieren, signalisiert allen Mitarbeitenden und Studierenden das Interesse der Institution an einer sicheren Umgebung. Die Beiträge werden in einer Datenbank erfasst, bleiben langfristig erhalten, sind recherchierbar und können systematisch ausgewertet werden.	Alle Statusgruppen

Handlungsfeld V: Gleichstellungsarbeit professionalisieren!

Maßname

Fördertopf zur Finanzierung eines **Anreiz- und Entlastungssystems** für Frauen bei **intensiver Gremienarbeit** (z.B. durch studentische Hilfskräfte, Lehraufträge oder die Prüfung der Möglichkeit einer Deputatsreduktion)

Koordinierungs- und Projektmanagement-Stelle (50 %) Zur Begleitung und Vernetzung der Maßnahmen und zur (formalen) Abwicklung und zur Professionalisierung des Gleichstellungscontrollings

Zielgruppe

Dezentrale GB

Gleichstellung

Literaturverzeichnis

bukof (2023). Handlungsempfehlungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Kunst- und Musikhochschulen. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. URL: <https://bukof.de/wp-content/uploads/23-04-18-bukof-Handlungsempfehlungen-zum-Umgang-mit-Sexualisierter-Diskriminierung-und-Gewalt-an-Kunst-und-Musikhochschulen.pdf>

Destatis (2023). Statistischer Bericht: Studierende an Hochschulen. Statistisches Bundesamt. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/_publikationen-innen-hochschulen-studierende-endg.html

Haneke, Alexander, "Leben im Parkverbot", FAZ, 23.08.2023, S. 4. URL: https://jimdo-stor-age.global.ssl.fastly.net/file/071855ec-2cae-4fca-a271-62fb8cafb891/Lehrbeauftragte_Vazgec.pdf

Löther, A. (2020). Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen. In Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (S. 1-30). Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-70674-3>

RKM (2024). Positionspapier der RKM zum Umgang mit Machtmissbrauch an Musikhochschulen. Hochschule für Musik Trossingen. https://www.hfm-trossingen.de/fileadmin/user_upload/pdf/Rektorat/Positionspapier_Machtmissbrauch_der_RKM.pdf.

Wissenschaftsrat (2021): Empfehlungen zur postgradualen Qualifikationsphase an Kunst- und Musikhochschulen, Köln. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/9029-21.html>

Wissenschaftsrat (2023): Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland; Köln. <https://doi.org/10.57674/9z3k-1y81>