



NR. 139 | 20.09.2012

# AMTLICHE MITTEILUNGEN

Frauenförderplan für den Fachbereich 3

vom 04.07.2012



## Inhaltsverzeichnis

1. Präambel
2. Ziele
3. Zielvorgaben im Frauenförderplan
4. Maßnahmen
  - 4.1 Personalmaßnahmen und Stellenbesetzung
  - 4.2 Sprachliche Gleichbehandlung
  - 4.3 Stellenausschreibungen
  - 4.4 Stellenbesetzung
  - 4.5 Fort- und Weiterbildung
  - 4.6 Vereinbarkeiten von Familie, Beruf und Studium
  - 4.7 Neu- und Umbauten
  - 4.8 Flexibilisierung der Arbeitszeiten
  - 4.9 Beurlaubung und Wiedereinstieg
  - 4.10 Nachwuchsförderung
    - 4.10.1 Strukturelle Veränderungen in Hinblick auf Geschlechterparität in Führungspositionen
    - 4.11 Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
    - 4.12 Genderorientierte Forschung und Schriftliche Arbeiten
    - 4.13 Projekt Förderung für Tanz, Physical Theater, Schauspiel, Oper und Regie
      - 4.13.1 Budgetierung zur Umsetzung der Maßnahmen im Frauenförderplan des Fachbereichs 3

## 1. Präambel

Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschulpolitik an der Folkwang Universität der Künste, sind in 2011 wichtige strukturschaffende Schritte gemacht worden, wie beispielsweise der Aufbau und die Ausgestaltung eines Internet- und Intranetauftrittes des Gleichstellungsbüros und die Überarbeitung und Erweiterung des Paragraphen Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungskommission durch die am 26.07.2011 verabschiedete Grundordnung der Folkwang Universität der Künste. Novum des § 11 in der Grundordnung ist: Bestellung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen sowie die Bestellung einer Gleichstellungskommission.

Weiter ist in der Senatssitzung vom 7. Dezember 2011 der Rahmenplan „Gender- und Diversity Management“ verabschiedet worden.

Infolgedessen hat der Dekan des Fachbereiches 3, Darstellende Kunst, gemeinsam mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einen Frauenförderplan für eine Laufzeit von vier Jahren (2012-2016) erarbeitet. Dieser Plan ergänzt und konkretisiert speziell für den Fachbereich 3 die im zentralen Rahmenplan genannten Ziele und Maßnahmen.

Nach Ablauf der vier Jahre wird der Dekan/die Dekanin des Fachbereichs die Gleichstellungskommission und den Senat über den Stand der Umsetzung und Realisierung des Frauenförderplans informieren und den Frauenförderplan fortschreiben.

Diese Gleichstellungsarbeit beruht auf den folgenden (rechtlichen) Grundlagen:

- Leitbild der Hochschule,
- Grundordnung der Hochschule,
- Berufsordnung der Hochschule,
- Integrationsordnung der Hochschule,
- Kunsthochschulgesetz,
- Landesgleichstellungsgesetz NRW,
- Sozialgesetzbuch IX,
- Grundgesetzlicher Auftrag nach Art. 3 GG.
- Mutterschutzgesetz.

In den Darstellenden Künsten sind Qualitäten, die eher dem Weiblichen oder dem Männlichen zugeordnet sind, gleichermaßen erwünscht. Deswegen schauen wir ebenso nach den Qualitäten, welche die Lehrenden in ihrer Methode verkörpern.

Die „Gender und Diversity“ berücksichtigende Strukturierung und die Richtlinien einer Hochschule sind die Voraussetzungen für die erwünschten Entwicklungen. Gleichzeitig wollen wir die Wertesysteme unserer Bildungsinhalte als einen wichtigen Aspekt der Gender Forschung und des Managements erwähnen.

„Gender Management“ bedeutet auch ganzheitliches Lernen: Lehr-, Lernmethoden und Werte, die in der Lehre vermittelt werden, sollen das ganzheitliche Lernen und die daraus entstehende künstlerische Individualität, Selbstständigkeit und Selbstverantwortung unterstützen. Die Kompetenz, diese Werte zu vermitteln, steht bei Auswahlverfahren neben der fachlichen

Kompetenz als entscheidende Qualität an erster Stelle.

„Diversity Management“ bedeutet die verschiedenen Potenziale zu nutzen und zu fördern. Diese Ziele beziehen sich auch auf die persönliche und künstlerische Entwicklung eines lernenden Menschen. Nur dadurch wird eine anhaltende Exzellenz erreicht. • Fachübergreifende, genderbewußte und gewaltfreie Lernmethoden unterstützen eine ganzheitliche künstlerische Entwicklung.

## 2. Ziele

Obwohl im Fachbereich 3 das Thema „Chancengleichheit“ für Frauen aufgrund der fachspezifischen künstlerischen Entscheidungen in der Regel in den Auswahlverfahren nicht speziell behandelt werden musste, gibt es einige Handlungsnotwendigkeiten, die in Zukunft konsequenter zu berücksichtigen sind.

Das Ziel von „Gender und Diversity Management“ im FB 3 ist, alle Hochschulangehörigen zu motivieren, einen konkreten und zeitgemäßen Beitrag zu einer geschlechter- und familiengerechten Hochschule in den Studiengängen und deren Verwaltung zu leisten und eine akzeptierende und wertschätzende Hochschulkultur über Hierarchien und Unterschiedlichkeiten hinweg auf allen Ebenen und in allen Bereichen zu entwickeln.

Die Diversität in den Künsten der Folkwang UdK ist ihr wichtiges Merkmal und dient als Kriterium für die weitere ganzheitliche Entwicklung der Hochschule auf dem Weg zur Bildungsgerechtigkeit und zur Exzellenz.

Vor diesem Hintergrund verfolgt der Fachbereich 3 folgende übergeordnete Ziele:

- Vereinbarung von Beruf und Familie. Der Fachbereich bemüht sich darum, Frauen wie Männern gleichermaßen, Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, die es erlauben, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen.
  - Konsequenter Abbau bzw. Verhinderung von persönlichen Abhängigkeiten zwischen Studierenden und Lehrenden.
  - Proaktive Verhinderung von Diskriminierung, Gewalt oder sexueller Belästigung
- Der Fachbereich wird in solchen Fällen zum Schutze seiner Studierenden und Lehrenden entsprechend der Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt vorgehen.
- Erhöhung des Anteils von weiblichen Lehrkräften wo es möglich und fachlich sinnvoll ist.
  - Erhöhung des Anteils von Frauen in den Leitungspositionen.

### **3. Zielvorgaben im Frauenförderplan**

Der Fachbereich Darstellende Kunst verfolgt mit dem Frauenförderplan insbesondere folgende Ziele:

- Steigerung der Frauenanteile bei den Professuren und LföA auf mindestens 50% der neu zu besetzenden Stellen
- Erhöhung der Anzahl an Frauen in Führungspositionen in der Hochschulleitung und in den Leitungsstrukturen der Fachbereiche
- Unterstützung und Weiterentwicklung der Gender- und Diversitykompetenz aller Hochschulangehörigen
- Entwicklung und Bereitstellung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium
- Vermeidung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz oder Studienort

Zur tatsächlichen Umsetzung der Zielvorgaben verpflichtet sich der Fachbereich Darstellende Kunst der Folkwang Universität der Künste dem „Gender Mainstreaming und Diversity Management“ als Doppelstrategie. Die Laufzeit beträgt vier Jahre. Danach erfolgt auf der Basis der Überprüfung der Zielvorgaben und der Evaluation der durchgeführten Maßnahmen eine Fortschreibung des Rahmenplans.

### **4 . Maßnahmen**

Strukturmaßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern, Maßnahmen zur individuellen Frauenförderung Gender Mainstreaming, Diversity Management

#### **Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen**

##### **4.1. Sprachliche Gleichstellung**

Der Fachbereich verpflichtet sich die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen durchzuführen und geschlechtergerechte Formulierungen zu wählen, an Stelle einer ausschließlich maskulinen Personenbezeichnung. Zu beachten:

- Doppelnennungen wie Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer
- Schrägstrich wie Professor/Professorin
- Binnen-I wie ProfessorInnen
- Ersatzformen wie geschlechtsneutrale Partizipien, Adjektive, Begriffe

##### **4.2 Stellenausschreibungen**

Die Folkwang Universität der Künste verpflichtet sich, Stellenausschreibungen durch folgenden Hinweis zu ergänzen, wenn der Frauenanteil in dem Bereich bei unter 50% liegt: „Frauen werden

bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

Der Ausschreibungstext soll auch Qualitäten/Kompetenzen benennen, die der Bedeutung von Gender und Diversity gerecht werden. Um die sprachliche Gleichbehandlung und die Ausweisung von Schlüsselkompetenzen auch in Stellenausschreibungen zu beachten, hat das Gleichstellungsbüro Praxisleitfäden erarbeitet, die im Internet und Intranet zur Verfügung stehen und genutzt werden sollten.

### 4.3 Stellenbesetzung

Die aktuelle Verteilung im Fachbereich 3 nach Professuren in absoluten Zahlen und nach prozentualer Verteilung nach Geschlecht (Stand 19.3.2012)

Status	Total	weiblich	männlich	% weiblich	% männlich
ProfIn	27	8	19	29.63%	70.37%
ProfIn. Vertr.	0	0	0	0.00%	0.00%
LfBA	16	4	12	25.00%	75.00%

Die in den nächsten vier Jahren neu zu besetzenden Stellen (Verrentungen):  
(eventuelle Änderungen durch Evaluation)

Status	Geschlecht	Studiengang/Einrichtung
Prof.	M	Musical
Prof.	M	Musical
Prof.	M	Musical
LfbA	M	Tanz
Prof.	M	Schauspiel Regie
Prof.	W	Tanz
Prof.	M	Schauspiel
Prof.	M	Musik Theater
LfbA	M	Musik Theater
Prof.	W	Musical

Die Berufungskommissionen sollen nach Möglichkeit paritätisch besetzt werden. In Fällen, wo dies nicht möglich ist, soll eine externe Fachvertreterin hinzugezogen werden.

Die Berufungsverfahren sollen gegebenenfalls dahingehend weiterentwickelt werden, dass Frauen nicht benachteiligt werden. Sowohl bei der Auswahl der BewerberInnen (zum Beispiel durch Zeiten

der Kindererziehung u.ä.), als auch durch die Gestaltung der Lehrproben/ Präsentationen, in denen in Anbetracht der begrenzten Zeit oft eher „männliche Qualitäten“, wie „sich verkaufen/präsentieren“, gefragt sind. Hier ist der Fachbereich/die Folkwang Universität der Künste aufgefordert, bei Bedarf Gelder zur Verfügung zu stellen, um zum Beispiel kleinere Projekte, Workshops, LA u.a. zu ermöglichen. Es sollen neben den fachlichen Qualitäten auch die soziale Kompetenz, Organisations-, Konflikt- und Teamfähigkeit berücksichtigt werden. Besonders in den Fächern, wo Frauen unterrepräsentiert sind, sollen sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden.

#### 4.4. Fort- und Weiterbildung

Es werden Weiterbildungsmöglichkeiten für die Angestellten in Form von Vorträgen und Workshops organisiert.

Für eine geschlechtergerechtere Karriereentwicklung sollen unterstützende berufsvorbereitende Workshops und Seminare für Studentinnen angeboten werden.

#### 4.5. Vereinbarkeiten von Familie, Beruf und Studium

Der Fachbereich Darstellende Kunst setzt sich ausdrücklich dafür ein, allen Hochschulangehörigen die Vereinbarung von Beruf, bzw. Studium und Kindererziehung zu erleichtern. Damit eine Gleichstellung von Frauen und Männern in dieser Hinsicht verwirklicht werden kann, werden alle zur Verfügung stehenden Flexibilisierungsmaßnahmen in Bezug auf die Rahmenbedingungen zur Erhöhung der Chancen der Vereinbarkeit von Familienarbeit mit Studium, bzw. Beruf ausgeschöpft. Das gilt für Studierende und Beschäftigte gleichermaßen.

Im Hinblick auf die Verwirklichung dieser Ziele zeigt sich der Fachbereich außerdem grundsätzlich offen für die Umsetzung innovativer Lösungskonzepte (gleiche berufliche Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten, Teilzeitarbeit und Umwandlung bei Vollzeit).

Der Fachbereich wirkt darauf hin, dass sich die Zeiten von Schwangerschaft, Elternschaft und der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studien- und Abschlussmöglichkeiten auswirken.

Um eine **Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium** zu ermöglichen, sollen die Studiengänge:

- die Bedürfnisse von Dozenten mit kleinen und schulpflichtigen Kindern bei der Terminierung von Konferenzen etc. berücksichtigen
  - flexible Lösungen v.a. für die Schulferien, die in das laufende Semester fallen (i.d. Regel Herbst- und Osterferien), unterstützen, ebenso bei Krankheit der Kinder
  - für StudentInnen mit Kindern bei Bedarf individuelle Unterrichtslösungen anbieten; gegebenenfalls Personen als AnsprechpartnerInnen für die Studierenden mit Kind bestimmen
- An den Standorten Essen und Bochum werden die DozentInnen und StudentInnen bei Bedarf bei der Suche nach einem Kita-Platz unterstützt.

Für Notsituationen kann der Fachbereich Mittel für die Kinderbetreuung zur Verfügung stellen.

#### **4.6 Neu- und Umbauten**

Anzustreben ist, dass Lehrende und Studierende mit Kind in unmittelbarer Nähe ihres Arbeits- und Studienplatzes Zugang zu einem Wickel- und Stillraum haben.

#### **4.7 Flexibilisierung der Arbeitszeiten**

Teilzeitarbeit soll in allen Aufgabenbereichen, also auch bei Professuren, bedarfsentsprechend und unbürokratisch möglich gemacht werden. Grundsätzlich ist den Wünschen von MitarbeiterInnen, ihre Arbeitszeit aus familiären Gründen (Kindererziehung bzw. Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) abweichend von der regelmäßigen Dienstzeit individuell zu regeln, im Rahmen der rechtlichen Regelungen zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Der Fachbereich wird Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einräumen wie den Vollzeitbeschäftigten.

#### **4.8 Beurlaubung und Wiedereinstieg**

Der Fachbereich setzt es sich zur Aufgabe jungen Eltern die Möglichkeit zu bieten, jederzeit das Studium für Elternzeiten zu unterbrechen und es zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzunehmen.

Beschäftigten und Lehrenden, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Hochschule und des Fachbereichs zu ermöglichen. Sie sollen laufend über Veranstaltungen informiert werden.

Der Fachbereich Darstellende Kunst wird im Rahmen seiner Möglichkeiten den Lehrenden, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre künstlerisch wissenschaftliche Arbeit unterbrechen, den Anschluss an die Einrichtungen der Hochschule in dieser Zeit erleichtern. Die weitere Nutzung von Rechnern, Kopiergeräten und Bibliotheksdiensten soll ermöglicht und aus Mitteln des Fachbereichs finanziert werden. Der Wiedereinstieg in den Beruf soll gezielt gefördert werden.

#### **4.9. Nachwuchsförderung**

Der Fachbereich sucht in den nächsten 4 Jahren nach innovativen Lösungen, um StudentInnen der unterschiedlichen Fachrichtungen verschiedene berufliche Perspektiven, wie zum Beispiel Zusatzqualifikationen im pädagogischen Bereich, zu ermöglichen.

#### **4.10. Strukturelle Veränderungen im Hinblick auf Geschlechterparität im Dekanat und bei den Studiengangsbeauftragten**

#### **4.11 Verhinderung von Diskriminierungen, Benachteiligungen und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt**

Diskriminierungen und Benachteiligungen sind die Herabsetzung der Würde, Rechte und Freiheiten von Menschen. Sie können sich beispielsweise in Äußerungen und Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt zeigen. Diskriminierungen und Benachteiligungen können über die oben aufgeführten Gründe hinausgehen und beispielsweise auch aufgrund der sozialen Herkunft, Behinderungen und des Aussehens erfolgen.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe.

Die Leitung des Fachbereichs ist in ihrem Arbeitsbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben und/oder gegebenenfalls abgestellt werden. Die Verfahrensweise regelt die Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt.

#### **4.12. Genderorientierte Forschung und Schriftliche Arbeiten**

Im Rahmen der schriftlichen Diplom-/Bachelorarbeiten werden die StudentInnen dazu angeregt, frauenrelevante Themen zu behandeln.

#### **4.13 Projekt Förderung für Tanz, Physical Theater, Schauspiel, Oper und Regie**

Der Fachbereich 3 stiftet eine Projektförderung für Lesungen/Performances/Projekte von frauenspezifisch relevanten Themen. Zu überlegen ist auch die Anwerbung von Drittmitteln oder StifterInnen, die bereit sind, einen Preis für Frauenrelevante Projekte auszuloben und zu finanzieren.

#### **4.14 Budgetierung zur Umsetzung der Maßnahmen im Frauenförderplan des Fachbereichs 3**

Für 2012 hat die Hochschulleitung der Folkwang Universität der Künste dem Gleichstellungsbüro für die Umsetzung fachspezifischer Maßnahmen im Fachbereich 3 2000 € bereitgestellt. Zur Umsetzung der unter 4. genannten Maßnahmen bedarf es darüber hinaus nunmehr ein eigenes Budget, das dem Fachbereich 3 zur Verfügung gestellt wird. In Rücksprache mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Folkwang Universität der Künste und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich 3 führt die Leitung des Fachbereichs 3 dazu Gespräche mit der Hochschulleitung. Für die Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen wird eine fachbereichsübergreifende Budgetierung empfohlen.

Der Frauenförderplan tritt am Tag der Verabschiedung durch den Senat der Folkwang Universität der Künste in Kraft und wird nach vier Jahren evaluiert und fortgeschrieben



Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senates vom 04.07.2012

Essen, den 20.09.2012  
Der Rektor  
Prof. Kurt Mehnert