



NR. 101 | 20.01.2012

# AMTLICHE MITTEILUNGEN

Rahmenplan  
für die Bereiche Gender und Diversity Management  
der Folkwang Universität der Künste  
(Gleichstellungsplan)

vom 16.01.2012



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Präambel</b>	3
<b>2. Grundlagen</b>	4
<b>3. Zielvorgaben</b>	5
<b>4. Maßnahmen</b>	6
4.1 Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen	6
4.1.1 Sprachliche Gleichbehandlung	6
4.1.2 Stellenausschreibungen	7
4.1.3 Stellenbesetzungen	8
4.1.4 Fort- und Weiterbildung	12
4.2 Vereinbarkeiten von Familie, Beruf und Studium	13
4.2.1 Ermittlung zielgruppenspezifischer Bedarfe zum Thema Kinder- betreuungsbedarfe und zum Thema Pflege von Angehörigen	14
4.2.2 Kulturelle Bildung	14
4.2.3 Neu- und Umbauten	14
4.2.4 Flexibilisierung der Arbeitszeiten	14
4.2.5 Studium und Familie	15
4.2.6 Audit familiengerechte Hochschule	15
4.3 Barrierefrei arbeiten und studieren	15
4.4 Studium, Lehre und Nachwuchsförderung	16
4.5 Gender- und Diversitystudies	17
4.6 Strukturelle Verbesserungen im Hinblick auf Geschlechterparität in Führungspositionen	18
4.7 Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	18
<b>5. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik</b>	18
5.1 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte	18
5.2 Das Gleichstellungsbüro	19
5.3 Die Gleichstellungskommission	19
5.4 Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen	19
5.4.1 Die dezentralen Frauenförderpläne	19
5.5 Zertifikat	20

*„Wir sehen die Dinge nicht, wie sie sind,  
wir sehen sie so, wie wir sind.“*

*Anais Nin*

## 1. Präambel

Mit dem Rahmenplan Gender und Diversity setzt sich die Folkwang Universität der Künste zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreamings sowie eines Diversity Managements zu konkretisieren und sicher zu stellen.

Gender Mainstreaming und Diversity Management setzen auf eine differenzierte Hochschulkultur, wobei „Gender“ das soziale Geschlecht und die damit verbundenen sozialen Rollen als eine Strukturkategorie **neben** Diversity als Differenzierung bei ethnischer Zugehörigkeit oder Herkunft, sexueller Orientierung, sozialer Lage, Befähigung bzw. Behinderung benennt.

Gender Mainstreaming bedeutet die umfassende Integration der Geschlechterverhältnisse in alle Bereiche, auf allen Ebenen und bei der Gestaltung aller Maßnahmen zu berücksichtigen. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist die Erreichung von tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und von Männern im Sinne des Artikels 3 Absatz 2 Grundgesetz. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Folkwang Universität der Künste soll sicherstellen, dass Maßnahmen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und von Männern untersucht, bewertet und weiterentwickelt werden. Mit Gender Mainstreaming sind nicht nur einzelne AkteurInnen mit Gleichstellungsfragen befasst, sondern alle AkteurInnen sind gefordert, Gleichstellung von Frauen und von Männern systematisch mitzudenken, Chancengleichheit zu realisieren und entsprechende Handlungen daraus abzuleiten.

Diversity Management zielt auf die Herstellung struktureller Chancengleichheit sowie auf das bewusste Anerkennen und Fördern bestehender Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Individuen. Als Managementansatz kann Diversity Management in Hochschulen als strategischer Ansatz genutzt werden, um die Diversität aller Hochschulangehörigen als Potentiale zu nutzen und zu fördern. Damit haben Gender Mainstreaming und Diversity Management einiges gemeinsam:

- beide setzen auf eine differenzierte Wahrnehmung, denn „Gender“ benennt das Geschlecht als eine Strukturierung neben Diversity als Differenzierung,
- beide können gegen Diskriminierung wirken.

Zwischen Gender Mainstreaming und Diversity Management gibt es aber auch bedeutende Unterschiede:

- Gender Mainstreaming zielt vor allen Dingen auf Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt. Diversity Management stellt dagegen den ökonomischen Nutzen in den Vordergrund,
- Gender Mainstreaming adressiert alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Männern. Diversity Management orientiert sich primär an den ökonomischen Zielen einer Organisation.

Um Gender Mainstreaming und Diversity Management sinnvoll miteinander zu verknüpfen, müssen die Ziele, die bislang mit Diversity Management verfolgt werden, erweitert werden. Dazu gilt es, eine hochschulspezifische und ganzheitliche Diversity-Strategie zu entwickeln, welche neben ökonomischen Erfolgsfaktoren auch die Hochschulkultur berücksichtigt. Dieser ganzheitliche Ansatz kann dazu beitragen, eine akzeptierendere und wertschätzendere Hochschulkultur über Hierarchien und Unterschiedlichkeiten hinweg zu entwickeln und die Potentiale aller Hochschulangehörigen zu nutzen.

Die Diversität in den Künsten, in der Studierendenschaft, bei den Hochschulangehörigen und an den fünf Standorten ist ein konstituierendes Charakteristikum der Folkwang Universität der Künste und ein wichtiges Kriterium für die weitere Entwicklung der Hochschule. Daher fühlt sich die Folkwang Universität der Künste besonders aufgefordert, eine ganzheitliche Diversity-Strategie zu entwickeln, die die Diversität aller Hochschulangehörigen bewusster berücksichtigt und fördert.

Das Rektorat hat sich daher entschieden, die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen, die Frauenförderung zu fokussieren, um die Strategie des Gender-Mainstreamings und Diversity Managements als Doppelstrategie zu erweitern. Die Folkwang Universität der Künste strebt mit Diversity Management einen ganzheitlichen Veränderungsprozess an, um der Diversität aller Hochschulangehörigen gerecht zu werden. Dazu wurde die Leitidee der Diversität als Exzellenz in den Hochschulentwicklungsplan 2020 integriert. Die strukturelevanten Planungen für die Jahre 2010-2020 zielen darauf ab, die Potentiale aller Hochschulangehörigen zu erschließen und zu fördern. Weiter bekennt sich die Hochschule mit ihrem Leitbild zu der Diversität aller Hochschulangehörigen. Sie ist sowohl ein Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit als auch zur Exzellenz.

Das geplante ganzheitliche und hochschulspezifische Diversity-Konzept wird die Folkwang Universität der Künste im Laufe des Jahres 2012 erarbeiten, das parallel zum Rahmenplan bestehen soll.

## **2. Grundlagen**

Der Rahmenplan Gender und Diversity Management setzt die gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) um, die für alle Universitäten und Hochschulen Gültigkeit besitzen. Er gibt Ziele zur Gleichstellung, Frauenförderung und Potentialschöpfung vor und legt Maßnahmen und Steuerungsinstrumente zur Zielerreichung für eine Laufzeit von vier Jahren fest.

Erstmals umfasst der Rahmenplan auch die Gruppe der weiteren Beschäftigten im Dienstleistungsbereich an der Folkwang Universität der Künste. Die dezentralen Frauenförderpläne der Fachbereiche ergänzen und konkretisieren die im zentralen Rahmenplan genannten Gleichstellungsziele und -maßnahmen für eine Laufzeit von vier Jahren. Derzeit befinden sich die dezentralen Frauenförderpläne noch im Beratungsprozess. Ziel ist es, die Erarbeitung der dezentralen Frauenförderpläne im laufenden Wintersemester 2011/2012 abzuschließen und zu Beginn des Sommersemesters 2012 durch den Senat zu verabschieden.

Der Rahmenplan Gender und Diversity Management rekurriert auf folgende (rechtliche) Grundlagen:

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

### 3. Zielvorgaben

Mit der Umsetzung des Rahmenplans für die Bereiche Gender und Diversity Management verfolgt die Folkwang Universität der Künste insbesondere folgende Ziele:

- Steigerung der Frauenanteile bei den Professuren von derzeit insgesamt 20% auf mindestens 25% der neu zu besetzenden Stellen,
- Erhöhung der Anzahl an Frauen in Führungspositionen in der Hochschulleitung und in den Leitungsstrukturen der Fachbereiche,
- Erhöhung der Anzahl an Frauen in technischen Dienstleistungsbereichen,
- Erhöhung der Anzahl an Frauen in Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Unterstützung und Weiterentwicklung der Gender- und Diversitykompetenz aller Hochschulangehörigen,
- Entwicklung und Bereitstellung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium,
- Beseitigung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz oder Studienort.

Zur tatsächlichen Umsetzung der Zielvorgaben verpflichtet sich die 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

Zur Förderung der Chancengleichheit in den oben genannten Zielkategorien entwickelt die Folkwang Universität der Künste ihre Gleichstellungspolitik weiter. Diese betrifft in Übereinstimmung mit dem Gender Mainstreaming und dem Diversity Management Ansatz sowohl Strukturmaßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern als auch Maßnahmen zur individuellen Frauenförderung.

### 4.1 Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen

#### 4.1.1 Sprachliche Gleichbehandlung

Das Thema „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ - ein Teilaspekt des Gender Mainstreamings - ist nicht neu. Seit über zwanzig Jahren ist ein Wandel des Sprachgebrauchs bei der Verwendung von Personenbezeichnungen zu beobachten. Mit der Forderung nach sprachlicher Gleichbehandlung von Frauen und Männern werden maskuline Personenbezeichnungen kritisiert, die gleichermaßen auf Frauen und Männer bezogen werden. Statt „verallgemeinernder“ maskuliner Personenbezeichnungen sollen Frauen überall dort, wo sie gemeint sind oder gemeint sein könnten, auch sprachlich zum Ausdruck kommen. Im Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) heißt es in § 4, Sprache:

"Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden."

An der Folkwang Universität der Künste ist die Sprache weitestgehend dem veränderten Sprachverhalten angepasst. Viele Anschreiben, Texte, Ordnungen, Vordrucke und Pressemitteilungen sind nur noch selten ausschließlich maskulin formuliert. Doch liegen auch noch Texte vor, die nur zum Teil geschlechtergerecht geschrieben sind. So unterliegen viele Wortzusammensetzungen noch der maskulinen Dominanz. Anstatt Frauen „mitzumeinen“ oder „hinzuzudenken“, sollen die Geschlechter jedoch auch sprachlich symmetrisch behandelt werden. Geschlechtergerechte Sprache ist also genaue Sprache. Folgende Formulierungsanregungen sollen dazu beitragen, geschlechtergerechte Formulierungen umzusetzen:

- Doppelnennungen sind die höflichste und eindeutigste Form der sprachlichen Gleichstellung, da beide Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden:  
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Studentinnen und Studenten.
- Der Schrägstrich kündigt eine gleichberechtigte Verwendung von Wörtern an:  
Professorin/Professor, Student/Studentin.
- Binnen-I ist das Schreiben mit großem I im Wortinnern: ProfessorInnen, MitarbeiterInnen.

- Ersatzformen: Um sowohl Doppelnennungen zu vermeiden als auch Frauen und Männer anzusprechen, können verschiedene Varianten gewählt werden:
  - Geschlechtsneutrale Partizipien, Adjektive oder Begriffe bilden: Studierende, Lehrende.
  - Statt der Person die Sache bezeichnen: Leitung statt Leiter.
  - Partizip und Adjektiv statt einer Personenbezeichnung: Statt Absender abgesendet von.

Um die sprachliche Gleichbehandlung auch in Stellenausschreibungen zu beachten, hat das Gleichstellungsbüro Praxisleitfäden erarbeitet, die im Internet und Intranet zur Verfügung stehen.

#### 4.1.2 Stellenausschreibungen

Alle Stellen sind grundsätzlich hochschulintern im Intranet der Folkwang Universität der Künste auszuschreiben. Dies gilt auch für studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen sowie Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, soweit die Mittel nicht ad personam zugewiesen werden. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Stellen öffentlich auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

In der Stellenausschreibung sind die formalen Qualifikationskriterien, die fachliche Ausrichtung und weitere Schlüsselkompetenzen aufzunehmen, die die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber mitbringen sollte, um die mit der Stelle verbundenen Erfordernisse und Aufgaben bestmöglich zu erfüllen. Die in der Stellenausschreibung formulierten Kriterien dürfen während des laufenden Verfahrens nicht geändert werden. Der Ausschreibungsinhalt legt für das Verfahren den verbindlichen Maßstab für den Qualifikationsvergleich der Bewerberinnen und Bewerber fest.

Außerdem hat sich die Folkwang Universität der Künste verpflichtet, 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.“

Die Gleichstellungsbeauftragte der Folkwang Universität der Künste und der jeweiligen Fachbereiche sind frühzeitig über alle Stellenausschreibungen sowie deren Veröffentlichung zu informieren, damit ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben wird. Vor Ausschreibung ist der zu veröffentlichen Ausschreibungstext der zuständigen Personalsachbearbeiterin oder dem zuständigen Personalsachbearbeiter mitzuteilen. Nach Prüfung der Ausschreibung durch die Gleichstellungsbeauftragten und der Personalsachbearbeiterin oder dem zuständigen Personalsachbearbeiter wird die Ausschreibung veranlasst.

Bei Stellenausschreibungen, bei denen ein Mangel an Bewerberinnen absehbar ist, hat die einstellende Einrichtung nach geeigneten Bewerberinnen aktiv über die Ausschreibung hinaus zu suchen.

### 4.1.3 Stellenbesetzungen

#### Professuren

Ein durch eine hohe Verfahrenstransparenz und die konsequente Berücksichtigung von Qualitätskriterien gekennzeichnetes Berufungsverfahren leistet einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen bei Berufungen. Verantwortlich für die Berücksichtigung und Umsetzung von Qualitätskriterien in Berufungsverfahren sind die Dekanin oder der Dekan des Fachbereichs sowie die Leitungen von Instituten.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind über jedes anstehende Berufungs- und Vertretungsverfahren rechtzeitig zu informieren (§ 18, 2 LGG NRW) und ihnen ist Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren (§ 18, 1 LGG NRW). Die Gleichstellungsbeauftragten sind von Anfang an, d.h. vom Zeitpunkt der Beratung im Fachbereichsrat über die künftige Denomination einer Professur zu beteiligen sowie frühzeitig und umfassend zu informieren.

Die Gleichstellungsbeauftragten übernehmen im Berufungsverfahren im Wesentlichen die Funktion einer Verfahrenskontrolle. Ist bspw. eine ihrer Meinung nach geeignete Bewerberin nicht zum Probenvortrag eingeladen worden, steht ihnen das Instrument einer abweichenden Stellungnahme oder eines Sondervotums zur Verfügung (§ 19, 1 LGG NRW).

Die dezentralen Frauenförderpläne der einzelnen Fachbereiche formulieren zudem Maßnahmen und Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen an den Professuren, denen die jeweilige Berufungskommission verpflichtet ist.

Bei der Zusammensetzung der Berufungskommission ist aus Gleichstellungssicht insbesondere § 9 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) zu beachten, wonach eine Besetzung der Berufungskommissionen zur Hälfte mit Frauen erfolgen soll (siehe auch § 31,4 KunstHG, § 3 Berufungsordnung). Ist eine paritätische Besetzung der Berufungskommission aus zwingenden Gründen nicht möglich, müssen diese in dem Abschlussbericht erläutert werden, da diese gemäß § 9 Abs. 2 Satz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) aktenkundig zu machen sind.

Die einzelnen Fachbereiche im Zoom (Frauenanteil an den Professuren nach Fachbereichen und Studiengängen von November 2011):

FB 1	Total	weiblich	männlich	w in %	m in %
ProfIn.	37	5	32	<b>13,51%</b>	86,48%

FB 2	Total	weiblich	männlich	w in %	m in %
ProfIn.	14	0	14	<b>0,00%</b>	100,00%



FB 3	Total	weiblich	männlich	w in %	m in %
Profln.	28	8	20	<b>28,57%</b>	71,34%

FB 4	Total	weiblich	männlich	w in %	m in %
Profln.	21	7	14	<b>33,33%</b>	66,67%

Künstlerisches und wissenschaftliches Personal, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Fachlehrerinnen und Fachlehrer

Bei allen Einstellungsverfahren sind die datengestützten Bestandsaufnahmen in den jeweiligen Frauenförderplänen der Fachbereiche zugrunde zu legen.

Die einzelnen Fachbereiche im Zoom (Frauenanteil an künstlerischem und wissenschaftlichem Personal, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), Fachlehrerinnen und Fachlehrer von November 2011):

FB 1	Total	weiblich	männlich	w in %	m in %
LfbA	4	2	2	50,00%	50,00%
Doz.	2	1	1	50,00%	50,00%

FB 2	Total	weiblich	männlich	w in %	m in %
LfbA	5	4	1	80,00%	20,00%
Studienrätin	1	1	0	100,00%	0,00%
Wiss. MA	1	0	1	0,00%	100,00%

FB 3	Total	weiblich	männlich	w in %	m in %
LfbA	16	4	12	25,00%	75,00%

FB 4	Total	weiblich	männlich	w in %	m in %
FachlehrerIn	1	0	1	0,00%	100,00%
LfbA	1	0	1	0,00%	100,00%
Wiss. MA	14	5	9	35,71%	64,29%

Besetzung von Stellen im Bereich der weiteren Beschäftigten

Im Dienstleistungsbereich sind die tarifbeschäftigten Frauen mit einem Anteil von 56,4% insgesamt gut vertreten.

Der Dienstleistungsbereich im Zoom (Frauenanteil nach Entgeltgruppe von November 2011):

EG	Total	weiblich	männlich	w in %	m in %
3	3	1	2	33,33%	66,67%
5	10	5	5	50,00%	50,00%
6	8	5	3	62,50%	37,50%
7	5	0	5	0,00%	100,00%
8	17	16	1	94,12%	5,88%
9	22	16	6	72,73%	27,27%
10	11	4	7	36,36%	63,64%
11	15	5	10	33,33%	66,67%
12	3	0	3	0,00%	100,00%

13	2	2	0	100,00%	0,00%
14	2	0	2	0,00%	100,00%
15	3	3	0	100,00%	0,00%
Total	101	57	44	<b>56,4%</b>	43,6%

Die Verteilung der Frauenanteile innerhalb der Entgeltgruppen ist allerdings höchst unterschiedlich. Frauen sind in den unteren Entgeltgruppen (E8) und in der mittleren Entgeltgruppe (E9) überproportional vorhanden. In den mittleren Entgeltgruppen (E10 und E11) sind Frauen mit Anteilen von knapp 36 % und 33% bzw. 0% jedoch unterrepräsentiert. In den höheren Entgeltgruppen (E13 und E15) ist der Frauenanteil mit 100% (E13 und E15) wiederum sehr hoch.

Da vor allem in der mittleren Entgeltgruppe (E10-E12) Frauen unterrepräsentiert sind, wird ergänzend für den Dienstleistungsbereich in diesem Rahmenplan bestimmt:

Zur Frauenförderung in der mittleren Entgeltgruppe (E10-E12) sind die Beschäftigten weiter über Anforderungsprofile von zu besetzenden Stellen und diesbezüglichen Qualifikationsmöglichkeiten frühzeitig zu informieren (siehe auch 4.1.4).

Zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bzw. der Umsetzung eines Diversity Managements gilt es zur Männerförderung in den höheren Entgeltgruppen (E13 und E15) bei zukünftigen Stellenausschreibungen in den höheren Entgeltgruppen mehr Männer für Aufgaben mit einer hohen Eigenverantwortlichkeit in der Verwaltung zu gewinnen. Männerförderung sollte jenseits des Dilemmas der Differenz neben dem Geschlecht auch weitere Diversitätsdimensionen wie beispielsweise körperliche Fähigkeiten oder sexuelle Orientierung beachten. Tendenziell lässt Männerförderung behinderte oder homosexuelle Männer außen vor. Diversity Management zielt jedoch darauf ab, Chancengleichheit dadurch herzustellen, dass die Persönlichkeit eines Menschen in einer Vielzahl von Facetten wahrgenommen wird und darauf geachtet wird, dass keine davon zum Anknüpfungspunkt von Privilegien oder Benachteiligungen wird.

#### Beamtinnen

An der Folkwang Universität der Künste gibt es im Dienstleistungsbereich wenige Beschäftigte im Beamtenstatus. Im mittleren Dienst (A9-A13S) sind zwei Stellen (A11) mit zwei Frauen besetzt, im höheren Dienst ist eine Stelle (W3) mit einem Mann besetzt.

#### Auszubildende | Technischer Dienstleistungsbereich

Unterrepräsentiert sind die weiblichen Auszubildenden, vor allem in den technischen Berufen. Von vier Auszubildenden sind drei männlich. Diese drei männlichen Auszubildenden erlernen technische Berufe. Im technischen Dienstleistungsbereich sind neben der Gruppe der Auszubildenden auch

weibliche Tarifbeschäftigte deutlich unterrepräsentiert. Von insgesamt 29 Tarifbeschäftigten ist nur eine Stelle in der mittleren Entgeltgruppe (E10) weiblich besetzt.

Da insgesamt vor allem im technischen Dienstleistungsbereich Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, wird hier für den technischen Dienstleistungsbereich ergänzend bestimmt:

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen zu besetzen.

Zur Erhöhung der Anzahl an Frauen im technischen Dienstleistungsbereich sollen neue Muster durch zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote zu „Gender & Diversity“ in den Technikbereich der Verwaltung gebracht werden. Neue Muster sollen die Vorteile von Verschiedenheit der meist traditionell „eingefahrenen“ Monokultur im technischen Dienstleistungsbereich gegenübergestellt werden. Dazu soll durch die Übereinstimmung von Fähigkeiten, die möglicherweise eher Frauen zugeschrieben werden, mit den erwünschten Kernkompetenzen, die Einstellungspraxis verändert werden. Bewerberinnen wiederum assoziieren die Aufgabe „nicht nur technisch“. Dies ist einmal vor dem Hintergrund bedeutend, dass Frauen eher über ein Selbstbild verfügen, dass sich im Gegensatz zum männlichen stärker in Distanz zur Technik begreift. Zum anderen fokussiert die Folkwang Universität der Künste einen potentialorientierten Diversity Management-Ansatz. Diversität alleine ist, wie wissenschaftliche Studien zeigen, noch kein Garant für Erfolg. Dem Potential-Prinzip entsprechend bedarf es einer offenen Geisteshaltung und der Kompetenz im Umgang mit Vielfalt. Heterogene Teams müssen ihre Stärke in der Vielfalt erkennen wollen. So geht es bei Diversity Management nicht um Quoten, sondern darum ein Bewusstsein für die Innovationsfähigkeit diverser Teams zu schaffen. Auch geht es nicht darum, eine beliebige Vielfalt zu erreichen, sondern eine Vielfältigkeit, die der relevanten Stakeholder an der Folkwang Universität der Künste entspricht.

Um Stellenbesetzungsverfahren möglichst transparent zu gestalten und Frauen gezielter zur Bewerbung aufzufordern, stellt das Gleichstellungsbüro im Internet und Intranet Praxisleitfäden sowie eine Checkliste für Berufungsverfahren zur Verfügung.

#### **4.1.4 Fort- und Weiterbildung**

Die Folkwang Universität der Künste sieht die Fort- und Weiterbildung als originäre und unverzichtbare Aufgabe als Teil der Personalentwicklung an. Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Gespräch ist ein Personalentwicklungsinstrument, das einen wesentlichen Beitrag zur Personalentwicklung leistet. Über das jährlich geführte Gespräch wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Folkwang Universität der Künste die Möglichkeit gegeben, ihre Ideen und Anregungen für die Gestaltung des Arbeitsprozesses und ihre Lösungsansätze für Problemstellungen einzubringen. Zum zweiten können hier Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung und Fort- und Weiterbildung besprochen werden.

Ziel der strategischen Personalentwicklung ist es weiter, die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die aktuellen und künftigen Anforderungen vorzubereiten. Dazu soll neben hochschulexternen Fort- und Weiterbildungsangeboten ein zielgruppenspezifisches hochschulinternes Fort- und Weiterbildungskonzept erarbeitet und angeboten werden. Dies geschieht in der Regel durch eine Bedarfsanalyse. Die geforderten Qualifikationen und Kompetenzen werden mit den aktuellen verglichen und so der Schulungs- und Entwicklungsbedarf ermittelt. Die Bedarfsanalyse berücksichtigt dabei nicht nur die fachliche Qualifikation, sondern auch Führungs- und Sozialkompetenz. Die Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach ihren potenziellen zukünftigen Entwicklungschancen heißt Potentialanalyse.

Zur Entwicklung eines zielgruppenspezifischen und hochschulinternen Fort- und Weiterbildungskonzepts plant die Folkwang Universität der Künste in Anlehnung an den Funktionszyklus systematischer Weiterbildungsarbeit eine datengestützte Weiterbildungsbedarfsanalyse einschließlich Lernzielformulierung, Planung und Durchführung der entsprechenden Weiterbildungsangebote sowie Erfolgskontrolle und Transfersicherung.

Ziel der internen Fort- und Weiterbildungsangebote ist es weiter, frühzeitig intern für die Weiterqualifizierung für höherwertige Stellen oder Berufsfelder zu qualifizieren sowie anhand der Themen „Gender Mainstreaming“, „Diversity Management“, und „Sensibilisierung für sexualisierte Diskriminierung am Arbeitsplatz“ die Gender- und Diversitykompetenz aller Hochschulangehörigen zu stärken.

## **4.2 Vereinbarkeiten von Familie, Beruf und Studium**

Die Folkwang Universität der Künste hat sich zum Ziel gesetzt, die Hochschule für alle Hochschulangehörigen familienfreundlicher zu gestalten. Folgende Maßnahmen haben zum Ziel, die Folkwang Universität der Künste zu einer familienfreundlicheren Hochschulkultur zu führen. Durch mehr Familienfreundlichkeit und bedarfsgerechte Angebote an Kinderbetreuung sollen alle Hochschulangehörigen bei ihrer Lebensplanung wirksam unterstützt werden. Auch sollen die Maßnahmen dazu beitragen, die Position der Folkwang Universität der Künste im internationalen Wettbewerb um die „besten Talente und Köpfe“ zu stärken. Einige Maßnahmen gibt es bereits heute, andere sollen in den kommenden vier Jahren umgesetzt werden.

### **4.2.1 Ermittlung zielgruppenspezifischer Bedarfe zum Thema Kinderbetreuungsbedarfe und zum Thema Pflege von Angehörigen**

Auf Basis einer regelmäßigen und datengestützten Beschäftigten- und Studierendenbefragung zum Thema Kinderbetreuungsbedarfe und zum Thema Pflege von Angehörigen sollen zielgruppenspezifische Bedarfe ermittelt und Handlungsfelder formuliert werden.

Erste Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Familienfreundlichkeit der Hochschule möglichst schnell und effizient umzusetzen:

Durch die Einrichtung einer Eltern-Service-Stelle im Gleichstellungsbüro soll eine umfassende Beratung aller Hochschulangehörigen zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium sichergestellt werden.

Da Kindergartenplätze sehr schnell vergeben sind, ist die Folkwang Universität der Künste bemüht, campusnah Kindergartenplätze für Hochschulangehörige zu reservieren.

Die Folkwang Agentur entwickelt in enger Zusammenarbeit mit der Eltern-Service-Stelle im Gleichstellungsbüro Kinderbetreuungsangebote und bietet diese bedarfsorientiert in den Schulferienzeiten für alle Hochschulangehörigen an.

#### **4.2.2 Kulturelle Bildung**

Gemeinsam mit den Fachbereichen entwickeln das Gleichstellungsbüro und die Folkwang Agentur kindergerechte Kurse und Workshops, in denen Kinder auf spielerische Art von der Vielfalt der Künste an der Folkwang Universität der Künste erfahren, beispielsweise Workshops zur musikalischen Früherziehung oder zu Ausdrucksmöglichkeiten im Tanz. Diese kindergerechten Kurse sollen von der Folkwang Agentur für alle Hochschulangehörigen bedarfsorientiert angeboten werden.

#### **4.2.3 Neu- und Umbauten**

Bei Neu- und Umbauten sind die familiären Interessen aller Hochschulangehörigen durch die Bereitstellung von Räumen zur Optimierung der Still- und Wickelmöglichkeiten auf allen Campi zu berücksichtigen.

#### **4.2.4 Flexibilisierung der Arbeitszeiten**

Im Zuge der Familienfreundlichkeit sind auch flexible Arbeitszeiten ein sehr wichtiger Aspekt für die Angehörigen der Folkwang Universität der Künste. Ergänzend zur Gleitzeit in der Verwaltung und zu praktizierten Modellen der Teilzeitarbeit denkt die Folkwang Universität der Künste über weitere Möglichkeiten nach, die Arbeitszeit flexibler zu gestalten. Darüber hinaus prüft sie, ob sich das Konzept der Telearbeit für diejenigen Beschäftigten realisieren lässt, deren Aufgaben nicht zwingend die Anwesenheit in der Hochschule erfordern.

Um zeitintensive Familienphasen mit dem persönlichen Erwerbsverlauf zu vereinbaren, sollen Modelle der Flexibilisierung lebensphasenbezogener Arbeit und Sabbaticals geprüft werden.

#### **4.2.5 Studium und Familie**

Um auch auf die Bedürfnisse von Studierenden mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen eingehen zu können, werden die Studierenden im Rahmen der geförderten Maßnahme „Professionelles Qualitätsmonitoring“ im Konzept „Exzellent beraten“<sup>1</sup> auch zum Thema Kinderbetreuungsbedarf und zum Thema Pflege von Angehörigen befragt. Studium und Familie zu vereinbaren stellt Studierende vor unterschiedliche Probleme: Sie müssen die Finanzierung ihrer Familie sicherstellen und eine auf den Hochschulrhythmus abgestimmte besonders flexible Kinderbetreuung organisieren.

Das Qualitätsmonitoring soll neben der unabhängigen Rückmeldung zur Qualität der Studienbedingungen so auch Aufschluss über hochschulspezifische Probleme zu Studium und Familie geben. Die Ergebnisse werden der Hochschulleitung und dem Gleichstellungsbüro zur Verfügung gestellt und von der Hochschulleitung und den Gleichstellungsbeauftragten in Handlungsfeldern abgebildet. Die Ergebnisse gilt es auch dahingehend zu prüfen, ob ergänzend zum Studienangebot Teilzeitstudiengänge entwickelt und eingerichtet werden müssen.

Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zur Benachteiligung im Studium und beim Studienabschluss führen.

#### **4.2.6 Audit familiengerechte Hochschule**

Die Folkwang Universität der Künste hat zum Ziel, auf Basis datengestützter Auswertungen ein Gesamtkonzept für die Familienfreundlichkeit der Folkwang Universität der Künste im Rahmen des von der Hertie-Stiftung betriebenen „Audits familiengerechte Hochschule“ zu entwickeln und 2014 durchzuführen. Ziel ist es, sich auch in der Öffentlichkeit als familienfreundlich sichtbar zu machen und zur Gewinnung der „besten Talente und Köpfe“ ein Zertifikat in Form eines Logos auch in Stellenausschreibungen zu verwenden. Beruf und Familie zu vereinbaren geht nicht nur Frauen etwas an, doch betrifft es sie, wie Studien zeigen, nach wie vor größtenteils. Die Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit flankieren somit auch das Ziel, die Frauenanteile bei den Professuren zu erhöhen.

### **4.3 Barrierefrei arbeiten und studieren**

Lagepläne der Gebäude informieren Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer über barrierefreie Zugangsmöglichkeiten zu den Gebäuden, Aufzügen und behindertengerechten Toiletten.

Ein Schaukasten informiert alle Hochschulangehörigen über aktuelle Beratungsangebote des Integrationsteams, der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats.

Die Webseiten des Internets und Intranets sollen so gestaltet sein, dass jede und jeder sie nutzen und lesen kann. Die wesentlichen Kriterien und Hinweise für ein barrierefreies Webdesign werden in der Richtlinie „Barrierefreie Informationstechnik -Verordnung 2.0“ (BITV) geregelt. Die Einhaltung dieser Vorgaben zur Barrierefreiheit gewährleistet ein zugängliches und nutzbares Web für – aber nicht nur – Menschen mit Behinderungen.

---

<sup>1</sup> *Exzellent beraten*. Gefördertes Konzept im Rahmen der Programmausschreibung "Qualitätspakt Lehre", BMBF. Fördersumme: 1.136.318,- €, 2011-2016.

#### 4.4 Studium, Lehre und Nachwuchsförderung

Künstlerisch-wissenschaftliche Hochschulen stehen vor anderen Gleichstellungsherausforderungen als Universitäten. Der Anteil an Studentinnen liegt insgesamt über 50%. Auch an der Folkwang Universität der Künste findet sich eine quantitative Repräsentanz von Studentinnen über 50% in allen Fachbereichen.

Die einzelnen Fachbereiche im Zoom (Frauenanteile an den Studierenden nach Fachbereich von November 2011):

FB	Gesamt	weiblich	männlich	w in %	m in%
FB 1	463	237	226	51,18%	48,81%
FB 2	331	199	132	60,12%	39,87%
FB 3	228	128	100	56,14%	43,85%
FB 4	506	276	230	54,54%	45,45%

Dennoch ist die Zuwachsrate von Professorinnen im Vergleich mit dem Anteil an Universitäten geringer. Ähnlich wie in den geisteswissenschaftlichen Fächern an den Universitäten ist auch an Kunst- und Musikhochschulen eine stärkere Segregation zu beobachten. Aus diesem Grunde werden in den Frauenförderplänen der Fachbereiche Maßnahmen für eine geschlechtergerechtere Karriereentwicklung für Nachwuchskünstlerinnen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen erarbeitet sowie Handlungsempfehlungen zur stärkeren Integration von gender- und diversityspezifischen Fragestellungen in Lehre und Studium formuliert.



Zur Verbesserung der Studiensituation prüft die Folkwang Universität der Künste, mit welcher Schwerpunktsetzung und aus welchen Finanzierungsquellen das vom DAAD bis Ende März 2012 befristete geförderte Modellkonzept „Interkulturelles Mentoring“<sup>2</sup> zukünftig für alle Erstsemesterinnen und Erstsemester angeboten werden kann. Hierbei sind im Sinne der Diversitystrategie auch die spezifischen Belange von internationalen Studierenden zu berücksichtigen.

Weiter werden in allen Fachbereichen im Rahmen des geförderten Konzepts „Exzellente beraten“ neue Informations- und Beratungsangebote konzipiert und bereitgestellt. Durch eine Professionalisierung des Beratungsangebots möchte die Folkwang Universität der Künste den Ansprüchen und Bedürfnissen der diversen Studierenden gerecht werden. Die Maßnahme „Professionelle Beratung“ hat zum Ziel, die Studiensituation im gesamten student-life-cycle zu verbessern.

Zur Gestaltung einer gender- und diversitysensibleren Lehre wird die Folkwang Universität der Künste einen interdisziplinären ExpertInnenkreis gründen, der sich über die impliziten fachspezifischen Lehr- und Lernmethoden austauscht und diese auch aus Gender- und Diversityperspektive diskutiert. Die Ergebnisse sollen zur Entwicklung fachbezogener und fachübergreifender Weiterbildungsangebote für Lehrende beitragen. Ziel ist es, die implizite methodisch-fachdidaktische Vielfalt in den Künsten in ein explizites Methodenwissen zu überführen und damit stärker in den Mittelpunkt hochschuldidaktischer Fragestellungen zu rücken. Durch den kollegialen Austausch und die Bereitstellung von Workshops wie beispielsweise zu „Gender und Körper“ können neue Lernkonzepte entstehen, von den methodischen Erfahrungen anderer kann profitiert und gemeinsam zur Gestaltung einer gender- und diversitysensibleren Lehre beigetragen werden.

#### 4.5 Gender- und Diversitystudies

Zur Förderung der Weiterentwicklung der Gender- und Diversityforschung an der Folkwang Universität der Künste kann die Einrichtung einer Gast- oder Stiftungsprofessur für Gender- und Diversity einen Beitrag leisten. Ziel ist es, eine fachbereichsübergreifende Sensibilisierung der Studierenden für Gender- und Diversity-Themen zu erzielen. Gender- und Diversity-Kompetenz gelten als eine wichtige Schlüsselkompetenz im Kontext sozialer Kompetenzen und für die Handlungskompetenz in der späteren beruflichen Praxis. „Diversity Management wird heute noch zu den *soft skills* gezählt. Langfristig wird es ein sogenannter harter Standortfaktor werden“, so die Ministerin Svenja Schulze.<sup>3</sup>

Gender- und Diversityaspekte sollten inhaltlich in möglichst jedem Studiengangsmodul berücksichtigt werden. Gender- und Diversityansätze ergeben sich besonders dort, wo ganzheitlich gesellschaftlich reflektiert wird und Inhalte auf ihre Transferrelevanz hin kritisch überprüft werden.

---

<sup>2</sup> *Interkulturelles Mentoring*, Modellkonzept PROFIN, DAAD. Gesamtfördersumme 164.000 €, 2010-2012

<sup>3</sup> Grußwort der Ministerin zum ersten Workshop im Rahmen des Diversity Audits. [http://www.wissenschaft.nrw.de/objekt-pool/download\\_dateien/ministerium/Diversity\\_Management/Gru\\_\\_wort\\_Diversity\\_Audit.pdf](http://www.wissenschaft.nrw.de/objekt-pool/download_dateien/ministerium/Diversity_Management/Gru__wort_Diversity_Audit.pdf)

#### **4.6 Strukturelle Verbesserungen im Hinblick auf Geschlechterparität in Führungspositionen**

Gegenwärtig setzt sich die Hochschulleitung aus dem Rektor, dem Kanzler, drei Prorektoren und den Dekanen der vier Fachbereiche zusammen.

Besonderer Handlungsbedarf besteht somit bei Führungspositionen in der Hochschulleitung und in den Leitungsstrukturen der Fachbereiche. Gender- und Diversityaspekte sollten in der Hochschulleitung als Teil einer Leitungsaufgabe betrachtet und als zentrale Aufgabe im Rektorat durch eine geschlechterparitätisch zusammengesetzte Hochschulleitung berücksichtigt werden.

In der Hochschulleitung sollten weiter mit der Schaffung eines Prorektorats für Gender- und Diversity Management und/oder einer/eines Rektoratsbeauftragten für Gender- und Diversity Management Gender und Diversity Perspektiven in die Hochschulentwicklung integriert werden.

In der obersten Führungsebene der Verwaltung der Folkwang Universität der Künste gestaltet sich das Bild anders. Einer von drei Verwaltungsbereichen wird von einer Frau geleitet, einer der drei Verwaltungsbereiche wird geschlechterparitätisch von einer Frau (Stellvertreterin des Kanzlers) und einem Mann (Kanzler) geleitet. Bei der Stabsstelle Kommunikation & Medien hat eine Frau die Leitungsposition inne.

#### **4.7 Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt**

Zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt finden die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes sind von der Folkwang Universität der Künste sinngemäß auch auf die Gruppe der Studierenden anzuwenden.

### **5. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik**

#### **5.1 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte**

Gemäß § 11 der Grundordnung der Folkwang Universität der Künste, § 15 LGG NRW und § 17 Abs. 1 KunstHG bestellt der Senat eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Folkwang Universität der Künste.

Die Gleichstellungsbeauftragte erarbeitet im Einvernehmen mit der Hochschulleitung einen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Folkwang Universität der Künste. Der Rahmenplan ist der Gleichstellungskommission vor Verabschiedung durch den Senat zur Beratung vorzulegen.

Die Umsetzung des Rahmenplans verpflichtet alle Mitglieder und Angehörigen der Folkwang Universität der Künste, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreamings sowie eines Diversity Managements beizutragen. Der Rahmenplan gilt zunächst für einen Zeitraum von vier Jahren und wird nach Ablauf vom Senat auf seine Wirksamkeit hin überprüft und ggf. durch ergänzende Maßnahmen aktualisiert. Dazu legen das Rektorat und die Gleichstellungsbeauftragte nach Ende der Laufzeit dem Senat den Bericht zum

Rahmenplan vor. Dieser Bericht analysiert die Ergebnisse der Umsetzung des Rahmenplans und schreibt ihn gleichzeitig fort.

Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Gleichstellungsbeauftragte mit hochschuleigenen Mitteln angemessen unterstützt.

## **5.2 Das Gleichstellungsbüro**

Das Gleichstellungsbüro koordiniert und bündelt die Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule.

Durch die Einrichtung einer Eltern-Service-Stelle im Gleichstellungsbüro soll eine umfassende Beratung aller Hochschulangehörigen zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium sichergestellt werden.

Das Gleichstellungsbüro bietet bei Bedarf Seminare zur Weiterbildung aller Gleichstellungsbeauftragten an. Verhandlungsführung und Argumentationstechniken in Berufungsverfahren stehen hier im Vordergrund.

Zur wirksamen Erfüllung der Aufgaben wird das Gleichstellungsbüro mit hochschuleigenen Mitteln angemessen unterstützt.

## **5.3 Die Gleichstellungskommission**

Um die Gleichstellung zwischen Frau und Mann zu gewährleisten, setzt der Senat eine Gleichstellungskommission nach § 11 Abs. 5 Grundordnung der Folkwang Universität der Künste ein.

Den Vorsitz der Gleichstellungskommission hat die Gleichstellungsbeauftragte.

## **5.4 Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen**

Die Gleichstellungsbeauftragte bestellt nach § 11 Abs. 4 die Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben werden die Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen mit Sachmitteln von ihrem Fachbereich angemessen unterstützt und sie erhalten einen Raum.

### **5.4.1 Die dezentralen Frauenförderpläne**

Dieser Rahmenplan setzt die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung des nordrheinwestfälischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) um, die für die gesamte Hochschule Gültigkeit besitzen. Die dezentralen Frauenförderpläne der Fachbereiche und der anderen künstlerisch-wissenschaftlichen Einrichtungen, soweit ihnen mindestens 20 Beschäftigte angehören, ergänzen und konkretisieren den Rahmenplan für eine Laufzeit von vier Jahren.



Verantwortlich für die Erstellung der dezentralen Frauenförderpläne, der Erarbeitung verbindlicher Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung sind die jeweiligen Dekaninnen und Dekane der Fachbereiche und die Leitungen der weiteren künstlerisch-wissenschaftlichen Einrichtungen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen und beraten die Dekaninnen und Dekane der Fachbereiche und die Leitungen bei der Erarbeitung der dezentralen Frauenförderpläne.

Als Grundlage der dezentralen Frauenförderpläne stellt die Verwaltung den Fachbereichen und Einrichtungen eine Bestandsaufnahme der jeweiligen Bereiche zur Verfügung.

Die dezentralen Frauenförderpläne sind der Gleichstellungskommission vor Verabschiedung durch den Senat zur Beratung vorzulegen.

Die Dekanin oder der Dekan des Fachbereichs sowie die Leitungen der weiteren Einrichtungen haben der Gleichstellungskommission und dem Senat nach vier Jahren den Stand der Umsetzung und Realisierung ihres Frauenförderplans zu berichten und den Frauenförderplan fortzuschreiben.

### **5.5 Zertifikat**

Um die während der Amtszeit als zentrale oder dezentrale Gleichstellungsbeauftragte erworbenen oder bewiesenen Qualifikationen nachzuweisen und das breite Spektrum der Tätigkeitsfelder zu dokumentieren, wird nach Beendigung der Amtszeit seitens der Hochschulleitung ein Zertifikat ausgestellt.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 07.12.2011.

Essen, den 16.01.2012  
der Rektor  
Prof. Kurt Mehnert