



NR. 371 | 10.12.2020

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Zentraler Gleichstellungsplan

der Folkwang Universität der Künste 2020 –2025¹

Inklusive Gleichstellungspläne der Fachbereiche

vom 02.12.2020

¹ Fortschreibung des Rahmenplans für Gender und Diversity Management, verabschiedet durch die amtliche Mitteilung Nr. 101 v. 20.01.2012



INHALT

▪ Präambel	2
▪ Teil A: Gleichstellung an der Folkwang Universität der Künste	5
1 Zahlen und Strukturen	5
1.1 Geschlechterverteilung in Lehre und Verwaltung	5
1.2 Gleichstellungsarbeit: Budget und Kapazitäten	7
1.3 Akteur*innen in Netzwerk und Gremien	7
1.3.1 Geschlechterparität in Gremien	8
2 Entwicklungsziele und Maßnahmen	9
2.1 Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung	9
2.2 Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Leben	11
2.3 Personalauswahlverfahren und Weiterbildung	13
2.4 Antidiskriminierung	15
2.5 Qualitätsentwicklung	18
3 Gleichstellung in den Fachbereichen	20
3.1 Gleichstellungsplan Fachbereich 1 – Studiengänge der künstlerisch-musikalischen Praxis	20
3.2 Gleichstellungsplan Fachbereich 2 – Künstlerische, künstlerisch-wissenschaftliche, künstlerisch-pädagogische und wissenschaftliche Studiengänge	22
3.3 Gleichstellungsplan Fachbereich 3 – Studiengänge der darstellenden Künste	24
3.4 Gleichstellungsplan Fachbereich 4 – Studiengänge für Gestaltung	26
▪ Teil B: Statistik	28
Studierende	28
Professuren	29
Künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	31
Lehrbeauftragte	32
Technik und Verwaltung	33
▪ Anhang: Tabellarische Auflistung der Maßnahmen	38

▪ PRÄAMBEL

Die Folkwang Universität der Künste versteht ihren Gleichstellungsauftrag als zentrale Aufgabe. Sie verfolgt aktiv das Ziel, die Arbeits- und Lebensbedingungen an der Hochschule gleichberechtigt und diskriminierungssensibel zu gestalten. Grundlage hierfür ist eine Auseinandersetzung mit der Frage, welche Rahmenbedingungen gewährleistet sein müssen und welche Maßnahmen geeignet sind, Antidiskriminierung und Gleichstellung in allen Bereichen des Hochschullebens umzusetzen. Ein besonderer Fokus liegt auf der Förderung von Frauen, sei es im Bereich der Care-Arbeit, die zum Großteil immer noch unbezahlt von ihnen geleistet wird, bei unausgewogenen Frauenanteilen bestimmter Berufsgruppen, bezüglich einer Entgeltdiskriminierung oder im Bereich von Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Wichtig ist dabei, die je unterschiedlichen sozialen Positionierungen von Frauen anzuerkennen und ihre komplexen Lebensrealitäten in die Gleichstellungsarbeit miteinzubeziehen.

Eine gelungene Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit reagiert sensibel auf verschiedene Lebenslagen der Beschäftigten und Studierenden. Deswegen hat die Hochschule die Gleichstellungsperspektive, die traditionell auf die Kategorie Geschlecht fokussiert war, ausgeweitet und nimmt in ihrer Gleichstellungsstrategie weitere Kategorien in den Blick, insbesondere Ethnizität, Klasse, sexuelle Orientierung und Behinderung, in dem Bewusstsein, dass sich diese oft auf verschiedene Weisen überschneiden.

In der Praxis bedeutet dies eine bewusste Auseinandersetzung mit den eigenen institutionellen Strukturen und der von ihnen produzierten Ein- und Ausschlussmechanismen, Stereotypen und Normalitätserwartungen. Die Folkwang Universität der Künste sieht ihre Aufgabe in einer intersektional zusammengedachten Umsetzung von Maßnahmen zu Gleichstellung, Antidiskriminierung, Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Arbeit/Studium und Leben, wie sie in dem vorliegenden zentralen Gleichstellungsplan vorgestellt werden.

Zu den wichtigen Zielen gehören der Abbau geschlechtsbezogener Benachteiligung durch eine geschlechterdemokratische Teilhabe in Lehre, künstlerischer Praxis, Forschung und Verwaltung, der Abbau von Entgeltdiskriminierung, der Ausbau des Diskriminierungsschutzes für Mitarbeiter*innen und Studierende im Bewusstsein der Spezifik von Kunst- und Musikhochschulen, Fairness und Transparenz bei Personalauswahlverfahren, Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf durch Weiterbildungsmaßnahmen und Mentoringprogramme, Förderung und Einbindung von Gender- und Diversityforschung in die universitäre Lehre, eine Integration von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungszielen in die Qualitätsentwicklung sowie familienfreundliche Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende.

Der vorliegende Gleichstellungsplan schafft die konzeptionelle Grundlage für eine Umsetzung der Maßnahmen, indem er die Organisationsstruktur der Hochschule im Hinblick auf die Themen Antidiskriminierung und Gleichstellung aufzeigt. Er überprüft die Ziele des Rahmenplanes von 2012, legt neue Ziele für die gesamte Hochschule fest und leitet daraus Einzelmaßnahmen für die

jeweiligen Arbeits- bzw. Hochschulbereiche ab. Zudem bündelt er bestehende Vorgaben und Selbstverpflichtungen, fasst die universitätsübergreifenden Maßnahmen zusammen und formuliert Ziele und Zielquoten, die bis 2025 umgesetzt werden sollen. Ein Kernelement des Konzepts ist die Verzahnung der hochschulweiten Ziele und Maßnahmen mit den unterschiedlichen Fach- und Fachbereichskulturen.

ZIELSETZUNGEN

Folgende Gleichstellungsziele werden bis 2025 fokussiert:

- Die sukzessive **Erhöhung der Frauenanteile**² in allen unterrepräsentierten Bereichen. Insbesondere im Hinblick auf die Professuren strebt die Hochschule eine Erhöhung von 28% auf 35 % an.³
- Die **Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses**, z. B. durch Mentoringprogramme.
- Der Ausbau und die Verstetigung der **Antidiskriminierungsarbeit**.
- Die curriculare **Verankerung von Gender – und Diversitythemen in Forschung und Lehre**.
- Die Ausrichtung auf eine **chancengerechte Personalentwicklung**, wozu auch der weitere Ausbau von Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Leben** gehört.
- Die **Erhöhung des Frauenanteils in den Hochschulgremien**, aber auch die Entlastung für überdurchschnittliches Engagement von Frauen in der Gremienarbeit.
- Die Integration von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungszielen in die **Qualitätsentwicklung**.

STRUKTUR DES GLEICHSTELLUNGSPLANES

Am Anfang von Teil A wird die Statistik zur Gleichstellung der Geschlechter an der Folkwang Universität der Künste zusammengefasst und mit Blick auf die wichtigsten Erkenntnisse hin ausgewertet. Im Anschluss daran werden die erfolgreichen Maßnahmen aus den vergangenen Jahren für die fünf zentralen Bereiche⁴ der Gleichstellungsarbeit aufgelistet und für den kommenden Geltungszeitraum neue Entwicklungsziele festgelegt. Unter der Überschrift „Gleichstellung in den Fachbereichen“ folgen darauf die dezentralen Gleichstellungspläne der Fachbereiche. Teil B bildet die vollständige Statistik der Geschlechterquotierung der jeweiligen Mitgliedergruppen für Lehre und Verwaltung ab.

² Gemäß § 30a (1) KunstHG hat die Hochschulleitung für die Statusgruppe der Professuren in den einzelnen Fachbereichen ein Gleichstellungsziel festzusetzen. Das Gleichstellungsziel wird in Absprache mit dem Rektorat beschlossen.

³ Stand WiSe 2020/2021. Aufgrund der COVID-19-Pandemie kann es bei Berufungsverfahren zu Verzögerungen kommen.

⁴ Die fünf Bereiche sind: 1. Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung 2. Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Leben 3. Personalauswahlverfahren und Weiterbildung 4. Antidiskriminierung 5. Qualitätsentwicklung



Um die Umsetzung des Gleichstellungsplans innerhalb des Geltungszeitraums zu gewährleisten, soll zusammen mit der Veröffentlichung des Plans ein separates Dokument im Rektorat verabschiedet werden, in dem alle Maßnahmen des vorliegenden Gleichstellungsplans zusammen mit den jeweils für ihre Umsetzung Verantwortlichen aufgelistet sind.

Mit der Fortschreibung des zentralen Gleichstellungsplans verpflichtet sich die Folkwang Universität der Künste, bereits angestoßene Maßnahmen fortzuführen, weiter auszubauen und in die Entscheidungsprozesse der gesamten Hochschule fortlaufend zu integrieren. Der vorliegende Gleichstellungsplan bezieht sich auf die jeweils aktuell gültige Version der relevanten Gesetze, insbesondere des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), des Gesetzes über die Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (KunstHG) und des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz).

▪ TEIL A: GLEICHSTELLUNG AN DER FOLKWANG UNIVERSITÄT DER KÜNSTE

1 ZAHLEN UND STRUKTUREN

1.1 GESCHLECHTERVERTEILUNG IN LEHRE UND VERWALTUNG

Im landesweiten Vergleich der Frauenanteile konnte die Folkwang Universität der Künste in den letzten Jahren aufrücken und teilt sich nun unter den Kunst- und Musikhochschulen mit einer anderen Hochschule den ersten Rang.⁵

Mit einem Frauenanteil von 28 % in der Statusgruppe der Professuren (2012: 20%) liegt sie über dem NRW-Durchschnitt für Kunsthochschulen (25 %⁶). Der Verringerung des Frauenanteils mit zunehmender Qualifikationsstufe (**Leaky Pipeline**) von den Studierenden (55 %) hin zu den Professuren (28 %) entgegenzuwirken, bleibt weiterhin Hauptaufgabe der Hochschule.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Zunahme des Frauenanteils bei den **Professuren** um 8 % auch dann noch bestehen bleibt, wenn man berücksichtigt, dass die Gesamtanzahl der Professuren an der Hochschule sich in den letzten Jahren von 100 auf 107 erhöht hat. Seit 2012 konnte mit zehn Stellen eine Anzahl an Professuren neu mit Frauen besetzt werden, die höher ist als die Anzahl der an der Hochschule neu geschaffenen Professuren. Der erhöhte Frauenanteil ist also nicht auf eine Verringerung der Anzahl an Professuren an der Hochschule zurückzuführen, sondern bleibt trotz des Wachstums robust. Festzustellen ist dennoch, dass der Anteil männlicher Professoren (72%) im Vergleich zum Anteil weiblicher Professorinnen (28%) immer noch deutlich höher ist. Die positive Entwicklung von 2012 bis 2019 reicht noch nicht aus, um das Ungleichgewicht an dieser Stelle aufzulösen.

Während 29 % der Professoren in der Besoldungsgruppe W3 angestellt sind, sind es bei den Professorinnen nur 23 %. Im Sinne der **Verringerung des Gender-Pay-Gap** bleibt es ein zentrales Ziel der Hochschule, dieses Verhältnis unter Berücksichtigung der Bestenauslese auszugleichen.

Ein differenzierteres Bild ergibt sich in der Aufschlüsselung nach Fachbereichen: Während sich FB 3 in Richtung Parität bewegt hat, gab es im Fachbereich 4 mit 32 % (2012: 33 %) keine Steigerung der

⁵ Gender-Report der Hochschulen in NRW, Statistik für alle Kunst- und Musikhochschulen in NRW 2019 (URL: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/>, zuletzt eingesehen am 11.07.2020)

⁶ Ebd.

Frauenanteile. Zentrale Aufgabe der beiden Fachbereiche 1 (21 %) und 2 (13 %) bleibt in dieser Hinsicht, den trotz Verbesserungen unausgeglichenen Frauenanteil zu erhöhen. Für gezielte Gleichstellungsmaßnahmen zur weiteren Erhöhung des Professorinnenanteils in diesen Bereichen ist eine weitere Aufschlüsselung der Statistiken nach Fächern notwendig, die innerhalb des nächsten Geltungszeitraumes zur Verfügung gestellt werden soll.

In der Statusgruppe der **künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** konnte die Hochschule in den letzten Jahren den Frauenanteil insgesamt steigern. Eine differenziertere Analyse zeigt aber auch hier, dass nach wie vor in den Fachbereichen Unterschiede bestehen. Fachbereich 3 bedarf trotz Fortschritten (Steigerung um 6 % auf 31 % seit 2012) weiterer Anstrengungen; die Fachbereiche 1 und 2 befinden sich aufgrund der geringen Anzahl der Stellen in ständiger Fluktuation, nur im Fachbereich 4 konnte eine Parität in dieser Statusgruppe mit 50 % erreicht werden. Wie auch in anderen Tätigkeitsfeldern arbeiten Frauen als künstlerische oder wissenschaftliche Mitarbeiter*innen häufiger in Teilzeit und befristet (46% der Frauen arbeiten hier in Teilzeit, während nur 32% der Männer in Teilzeit arbeiten).

Für die Gruppe der **Lehrbeauftragten** ist eine abschließende Bewertung des Frauenanteils von 37 % aufgrund der besonderen Stellung der befristeten Lehraufträge nicht ohne eine tiefergehende Analyse möglich. Während Lehraufträge für Gestalter*innen in der Regel eine willkommene Einstiegsmöglichkeit in die universitäre Lehre darstellen, können sie sich für Musiker*innen je nach Lebensentwurf als willkommene Nebenbeschäftigung zum künstlerischen Haupterwerb, aber auch als prekäre Abhängigkeitsbeschäftigung erweisen.⁷ Hier sollte nicht zuerst bei einer reinen Anteilerhöhung angesetzt, sondern den Fokus primär auf eine Verbesserung der rechtlichen und ökonomischen Stellung von Lehrbeauftragten gelegt werden.

Die Statistik der **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung** zeigt insgesamt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis (der Frauenanteil ist mit 55% sogar höher als der Männeranteil), auch wenn weit mehr Frauen als Männer in Teilzeitverträgen (39 % zu 23 %) angestellt sind. Eine differenziertere Aufschlüsselung nach Tätigkeitsbereichen ist unabdingbare Grundlage für eine aussagekräftige Analyse, um traditionell männlich (Gebäude- und Veranstaltungstechnik, IT) bzw. weiblich

⁷ Mit Blick auf existentielle Abhängigkeiten von ihrem Lehrauftrag lassen sich Lehrbeauftragte im Allgemeinen in drei Gruppen einteilen: Künstlerische Nachwuchskräfte, die im Anschluss an ihr eigenes Studium Lehrerfahrungen sammeln, hauptberufliche Künstler*innen, die anderweitig selbstständig oder in einem festen Beschäftigungsverhältnis ihren Lebensunterhalt verdienen sowie die zahlenmäßig größte Gruppe an de facto prekär beschäftigten Lehrbeauftragten (ca. 60%), die ihren Lebensunterhalt im Wesentlichen durch Lehraufträge an einer oder mehreren Hochschulen bestreiten. Vgl. zu dieser Problematik auch <http://www.bklm.org/publikationen/fakten-zahlen/203-umfrage-lehrbeauftragte-an-deutschen-musikhochschulen.html> (zuletzt eingesehen am 13.01.2020) sowie die hierzu geplante Maßnahme für den Bereich Qualitätsentwicklung (S. 19).

(Sekretariate und Dekanatsleitungen, Kommunikation & Medien, Wissenschaftsmanagement/Third Mission) besetzte Berufe innerhalb der Hochschulverwaltung zu identifizieren und darauf aufbauend Maßnahmen zum Ausgleich der Geschlechterverteilung zu entwickeln. Sie wird für den nächsten Geltungszeitraum zur Verfügung stehen.

Im Bereich der **Leitungsebenen** zeigt sich ein uneinheitliches Bild. Positiv hervorzuheben ist die Anzahl an Frauen an der Spitze der Dezernate (drei Frauen und zwei Männer). Während die Leitung des Rektorats (zwei Frauen und drei Männer) ebenfalls nahezu paritätisch besetzt ist, sind die Dekanate der vier Fachbereiche ausschließlich männlich besetzt. In diesem Bereich sollte einer Unterrepräsentanz in der nächsten Besetzungsrunde entgegenwirkt werden.

1.2 GLEICHSTELLUNGSARBEIT: BUDGET UND KAPAZITÄTEN

Gemäß § 22 Abs. 5 KunstHG ist bei der Mittelvergabe in den Kunsthochschulen der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen. Aus diesem Grund stellt die Folkwang Universität der Künste unter Haushaltsvorbehalt laut Rektoratsbeschluss seit 2012 0,1 % des gesamten Hochschul Etats für die Gleichstellungsarbeit bereit. Aus diesem Budget wird die Stelle einer wissenschaftlichen Hilfskraft im Gesamtumfang von 19 Wochenstunden zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit finanziert. Die Budgetverantwortung liegt bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, welche mit 50% von ihrer Stelle freigestellt ist. Zusätzlich stellt die Hochschule ein voll ausgestattetes eigenes Büro für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung.

1.3 AKTEUR*INNEN IN NETZWERK UND GREMIEN

Die Funktionsträgerinnen im Bereich der Gleichstellungsarbeit werden in **alle wichtigen Gremien eingebunden**. In den Rektoratssitzungen und den Rektoratskonferenzen sind die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und der Rektoratsbeauftragte für Gender und Diversity beratende Mitglieder. Zudem ist die zentrale GB auch beratendes Mitglied im Senat. Die Berufungskommissionen und Fachbereichsräte werden von den bestellten Gleichstellungsbeauftragten der vier Fachbereiche begleitet, die sich hierbei auch gegenseitig vertreten können. In allen weiteren Personalauswahlverfahren sind die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin beratende Mitglieder.

Unterstützt wird die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten durch die **Kommission für Antidiskriminierung und Gleichstellung**. Die Kommission wurde vom Senat eingesetzt und hat die

Aufgabe, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschulleitung in der Erfüllung ihres gesetzlichen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsauftrags zu beraten. Darüber hinaus entscheidet sie über die Anträge zu den gleichstellungsbezogenen Förderprogrammen und Notfallhilfen, unterstützt bei der Verwirklichung des Gleichstellungskonzepts, nimmt im Falle eines durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte beim Rektorat eingelegten Widerspruchs Stellung und berät bei der Umsetzung neuer Projekte und/oder Maßnahmen in den Bereichen Antidiskriminierung und Gleichstellung.

Mit Besetzung der befristeten **Professur für Gender und Diversity** im Fachbereich 4 sind gleichstellungsrelevante Themen an der Hochschule für die nächsten Jahre als Bestandteil in Forschung und Lehre etabliert.

Das **Genderreferat des AStA** entwickelt Workshops, Vorträge, Leserunden, Filmabende und Talks, die sich mit Gleichstellungsthemen beschäftigen.

1.3.1 Geschlechterparität in Gremien

Die **geschlechterparitätische Zusammensetzung aller Gremien** an der Hochschule ist durch die Wahl- und die Berufsordnung der Folkwang Universität der Künste sichergestellt.⁸ Die Zusammensetzung jeder Kommission wird vom Rektorat mit Beratung der*des Berufsbeauftragten auf Geschlechterparität hin geprüft. Nur eine sachlich begründete Ausnahme kann nicht vorhandene Geschlechterparität in einer Berufungskommission rechtfertigen. Neben bestellten Gremien mit Entscheidungskompetenz wie etwa Berufungskommissionen gilt dies auch für den durch Wahlakte gebildeten Senat und die Fachbereichsräte. Hier überprüft die*der Wahlleiter*in die Listen auf Geschlechterparität und lehnt diese ggf. ab.

⁸ § 3 Berufsordnung sowie § 7 Abs. 4 Wahlordnung der Folkwang Universität der Künste, gemäß § 12b KunstHG.

2 ENTWICKLUNGSZIELE UND MAßNAHMEN

2.1 FORSCHUNG, LEHRE UND NACHWUCHSFÖRDERUNG

Die Folkwang Universität der Künste wird seit 2012 durch das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen⁹ bezuschusst. In den vergangenen Jahren erlaubten die Mittel vor allem eine stärkere Förderung des weiblichen Nachwuchses und eine Integration von Gender-Themen in Forschung, Lehre und künstlerische Praxis.

Das seit 2013 in der Säule I (Gleichstellungsförderung) laufende Workshop-Konzept **„Künstlerinnen“** zielt darauf ab, die Sichtbarkeit von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen, insbesondere in unterrepräsentierten Disziplinen, zu erhöhen. Im Rahmen von Vorträgen, Fachgesprächen oder Workshops erschließen die an Folkwang eingeladenen Referentinnen gemeinsam mit Studierenden ein berufsbezogenes Thema und berichten zeitgleich als „Role-Models“ von ihrem Werdegang und ihrem Arbeitsalltag.

In der Säule II (Nachwuchsförderung) erhielt das Institut für Computermusik und Elektronische Medien (ICEM) der Folkwang Universität der Künste von 2016 bis 2018 für drei Jahre den Zuschlag für die Einrichtung einer **„Artist in Progress“**-Stelle im Bereich elektronische Komposition, womit der für diese Fachdisziplin stark unterrepräsentierte Frauenanteil beim künstlerischen Nachwuchs zeitweilig erhöht werden konnte.

In der Säule III (Förderung von Denominationen in der Genderforschung) des Landesprogramms erhielt die Hochschule den Zuschlag für eine befristete halbe **Professur mit Genderdenomination am Fachbereich Gestaltung**, die zum WiSe 17/18 besetzt werden konnte. Die Lehrveranstaltungen der Professur eröffnen transdisziplinäre Perspektiven auf die Themen Identität und Differenz. Studierende werden somit in die Lage versetzt, über die Kategorien Geschlecht, Ethnizität, sexuelle Orientierung, Behinderung und Klasse zu reflektieren und ihre Erkenntnisse in der eigenen künstlerischen Praxis umzusetzen. Die Lehrveranstaltungen sind offen für Studierende aller Fachbereiche.

GEPLANTE MAßNAHMEN UND ENTWICKLUNGSZIELE

- Weitere **Verankerung des Themenbereichs Gender und Diversity in Forschung und Lehre**
- Auslobung eines **Förderpreises Antidiskriminierung & Gleichstellung**, mit dem in regelmäßigen Abständen künstlerische oder wissenschaftliche Projekte Studierender und

⁹ 2019 ist das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen ausgelaufen. Nachfolgeprojekt ist das Landesprogramm für Chancengerechte Hochschulen (s. Punkt 2.2).



Lehrender gewürdigt werden, die sich explizit mit Antidiskriminierungs- oder Gleichstellungsthemen beschäftigen.

- **Erweiterung und Verstetigung der monetären Studierendenförderung**, um die Studierendenschaft mit Blick auf ihre Diversität zu unterstützen, z. B. durch Arbeitsstipendien und Mentoringprogramme. Insbesondere sollen durch eine gezielte Suche nach Drittmittelgebern die bereits angestoßenen Stipendien verstetigt werden. Ermöglicht werden soll dies durch eine weitere enge Zusammenarbeit der Bereiche Hochschulförderung und Gleichstellung.

2.2 VEREINBARKEIT VON STUDIUM, ARBEIT UND LEBEN

Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Leben werden an der Folkwang Universität der Künste auf allen Hochschulebenen kontinuierlich ausgebaut.

Seit 2014 berät der **Familienservice** alle Hochschulmitglieder zu den Themen Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium und informiert über aktuelle Maßnahmen wie z.B. Kinderbetreuungsangebote und Finanzierungsmöglichkeiten.

Am Campus Essen-Werden kooperiert die Folkwang Universität der Künste mit zwei **Kindertagespflege**-Gruppen. Beide Einrichtungen bieten ein U3- Kinderbetreuungsangebot für Kinder im Alter von sechs Monaten bis zum Wechsel in den Kindergarten. Studierende und Beschäftigte werden bei der Vergabe der Vollzeit-Plätze vorrangig berücksichtigt. Einmal in der Woche nehmen die Kinder kostenlos an einem **musikpädagogischen Frühförderprogramm** teil, das von einer Alumna des Fachbereichs 2 (Elementare Musikpädagogik) angeboten wird.

Das über den Arbeitsbereich „Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Leben“ eingeworbene Drittmittelprojekt eines **Kinderbetreuungsfonds „Folkwang Flying Nannies“** unterstützt studierende Eltern mit einer kostenlosen flexiblen Kinderkurzzeitbetreuung. Mithilfe des Fonds können die Kosten von bis zu zehn Stunden/Monat (im Notfall auch mehr) refinanziert werden. Voraussetzung ist, dass der Betreuungsbedarf in Zusammenhang mit dem Studium steht. Eine Besonderheit des Projektes ist die Einbindung von weiteren Studierenden, die über einen sozialen Träger einen zertifizierten „Babysitter-Führerschein“ erworben haben und als „Folkwang Flying Nannies“ die Kinder ihrer Kommiliton*innen betreuen.

Die **Deutschlandstipendien mit dem Förderfokus Familie** entlasten studierende Eltern mit geringem Einkommen. Die Eltern können sich einmal im Jahr für das Stipendium bewerben und erhalten eine einjährige Förderung von 300 € monatlich – vorausgesetzt sie sind als finanziell bedürftig einzustufen und zugleich nicht vom Studium beurlaubt. Die Stipendienkommission entscheidet zusammen mit dem Arbeitsbereich „Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Leben“ über die Vergabe. Das Projekt wird unterstützt durch die Marianne Ingenwerth- und die Alfred und Cläre Pott-Stiftung. In 2018/2019 und 2019/2020 konnten je zehn Studierende mit Kind gefördert werden.

Um dem abnehmenden Anteil an Frauen mit zunehmender Qualifikationsstufe entgegenzuwirken und gleichzeitig die Qualität in der Forschung zu sichern wird zum Wintersemester 2019/2020 das **Promotionsstipendium „Familienverantwortung“** zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Hochschule eingeführt. Doktorand*innen, die ihre Promotion mit Familienaufgaben vereinbaren, werden über einen Zeitraum von maximal drei Jahren bis zum Zeitpunkt ihrer Promotion mit 500 € monatlich bezuschusst.¹⁰

¹⁰ Finanziert wird das Stipendium durch Mittel aus dem neuen Landesprogramm für chancengerechte Hochschulen.

Seit dem Wintersemester 2015/16 bietet die Folkwang Universität der Künste für einen Teil ihrer als Vollzeitstudium konzipierten Studiengänge die Möglichkeit, diese in **Teilzeit zu studieren**. Dabei wird kein Teilzeitstudienmodell vorgegeben, sondern eine individualisierte Regelstudienzeit mit den Studierenden vereinbart. Somit können Studierende mit familiären und/oder beruflichen Verpflichtungen, Erkrankungen oder Behinderungen Studium und Alltag leichter miteinander verbinden. Neben diesen teilzeitfähigen Studiengängen wurden auch bereits ein grundständiger und zwei weiterführende Studiengänge als Teilzeitstudiengänge bzw. mit fester Teilzeitvariante konzipiert. Die teilzeitfähigen Studiengänge sind auf der Hochschulwebsite einsehbar.

Die in 2018 eingeführten Dienstvereinbarungen über eine **flexiblere Ausgestaltung der Arbeitszeit** sowie über **mobile Arbeit** bieten Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung die Möglichkeit, persönliche und familiäre Bedürfnisse besser mit ihrer Arbeit zu vereinbaren. Bereits in 2014 wurde durch den Senat die Empfehlung verabschiedet, alle **verbindlichen Arbeitstermine möglichst bis 15 Uhr enden zu lassen**, um Beschäftigte mit Familienverpflichtungen zu entlasten und dadurch die Teilnahme an Gremien zu steigern.

GEPLANTE MAßNAHMEN UND ENTWICKLUNGSZIELE

- Einrichtung eines **Erstberatungsportals** auf der Hochschulwebsite, auf dem die wichtigsten Informationen und Anlaufstellen für Hochschulmitglieder mit Familienverantwortung zusammengefasst sind. Dazu gehören familienfreundlichen Maßnahmen der Hochschule, eine Auflistung relevanter Angebote der Campusstädte, oder auch Informationen zum Mutterschutzgesetz.
- Erschließung weiterer **familienfreundlicher Infrastruktur auf allen Campus** (Wickel- und Spielmöglichkeiten).
- **Verstetigung und Erweiterung der neuen Stipendienprogramme** „Promotionsstipendium Familienverantwortung“ und „Künstler*innen und Gestalter*innen in besonderen Lebenssituationen“ durch weitere Drittmittelakquise zur Erhöhung der Stipendien.
- Bereitstellung eines externen kostenfreien **Beratungsangebotes für Hochschulangehörige, die Pflegeverantwortung übernehmen**.
- **Erweiterung des Angebots von flexiblen Studienverläufen** in grundständigen Studiengängen, insbesondere mit Hinblick auf weitere Teilzeitangebote für Studierende mit Familienverantwortung, um auf die besonderen Herausforderungen, die sich aus der zunehmenden Heterogenität der Studierendenschaft ergeben, konstruktiv zu reagieren.

2.3 PERSONALAUSWAHLVERFAHREN UND WEITERBILDUNG

PERSONALAUSWAHLVERFAHREN

Zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit bei Berufungen und einer Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren wurde der **Ablauf der Personalauswahlverfahren weiterentwickelt und transparenter gestaltet**. Hierfür wurde die Berufsordnung novelliert und eine Geschäftsordnung für die Arbeit der Berufungskommissionen eingeführt, die die wesentlichen Verfahrensschritte vereinheitlicht. Dazu gehört auch, Bewerbungunterlagen explizit ohne Bewerbungsfoto anzufordern. Die neuen Regelungen sehen außerdem eine Begleitung durch die*den Rektoratsbeauftragte*n für Berufungsverfahren vor, die*der die formale Qualität bei jedem Berufs- und Besetzungsverfahren prüft. Umgesetzt wird die gesetzliche Verpflichtung, die Schwerbehindertenvertretung, den jeweils zuständigen Personalrat und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder eine ihrer Vertreterinnen in allen Verfahren einzusetzen. Letztere erstatten der Gleichstellungsbeauftragten anhand eines standardisierten Formulars zur gleichstellungsgerechten Durchführung des Verfahrens Bericht.

WEITERBILDUNG

Ein Teil des Weiterbildungsangebots an der Folkwang Universität der Künste besteht aus **Veranstaltungen, die explizit zu Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsthemen** konzipiert und für alle Hochschulmitglieder aus Lehre und Verwaltung offen sind. Daneben gibt es **Schulungsangebote speziell für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten**, z. B. zu ihrer Rolle und gleichstellungsgerechten Berufungsverfahren, zur „Richtlinie zum Schutz gegen Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung und gegen Benachteiligung aufgrund sexueller Belästigung an der Folkwang Universität der Künste“, zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und zu Methoden der kollegialen Fallberatung.

GEPLANTE MAßNAHMEN UND ENTWICKLUNGSZIELE

- Erstellung eines **Leitfadens für Personalauswahlverfahren**, der dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Kommissionsmitglieder bei der fachgerechten Durchführung von Personalauswahlverfahren im Hinblick auf die Themen Antidiskriminierung und Gleichstellung unterstützen soll. Ergänzung durch **Sensibilisierungswshops** für alle Kommissionsmitglieder in Hinblick auf Verzerrungseffekte und Geschlechterstereotype.
- Erarbeitung eines Verfahrens zur **aktiven Rekrutierung** bei Stellen mit deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen. Dazu zählen u. a. die frühzeitige Identifizierung von

Personalauswahlverfahren mit geringen Bewerberinnenzahlen sowie der Aufbau eines Pools von Datenbanken und Netzwerken unterrepräsentierter Berufsgruppen zur Recherche und gezielten Ansprache geeigneter Kandidatinnen.

- Einführung einer Regelung, bei der **Diskriminierungssensibilität und Nähe und Distanz im Lehralltag als explizites Einstellungskriterium** in Stellenausschreibungen erwähnt wird, zu dem die Bewerber*innen in den Bewerbungsgesprächen dann befragt werden.
- Beteiligung am **Girls' Day** in regionalen Schulen, um mehr junge Frauen für freie Auszubildendenstellen in der Veranstaltungstechnik und IT zu gewinnen.
- Bedarfsorientierte **Fortführung und Erweiterung der Weiterbildungsangebote** zu Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsthemen.
- **Ausloten möglicher Entgeltdiskriminierung (Gender Pay Gap)** hinsichtlich der Leistungszulagen bei Professuren im Verhältnis der Geschlechter. Entwicklung einer Strategie zu deren Verringerung auf Basis der von der LaKof empfohlenen Maßnahmen.¹¹
- **Entlastung und Anreizsysteme** zur Unterstützung der Arbeit der stellvertretenden und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Dazu zählen z. B. die Einführung einer **Zulage zur finanziellen Entlastung der Arbeit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten** aufgrund der Zunahme der Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte in den vergangenen Jahren (zum Vergleich s. Rahmenplan von 2012) und für die dezentralen GB die prozentuale Freistellung von der Lehr- bzw. Verwaltungstätigkeit oder auch die Vergütung von Stunden, die für die Kommissionsarbeit geleistet werden.

¹¹ Vgl. Stellungnahme „Gender Pay Gap an den Hochschulen effektiv beseitigen“ vom März 2020, einsehbar unter http://www.lakofnrw.de/stellungnahmen/LaKofNRW_StellungnahmeGenderReport2019_GenderPayGap.pdf (Stand 06.09.2020).

2.4 ANTIDISKRIMINIERUNG

Die Folkwang Universität der Künste übernimmt im Rahmen ihrer Zuständigkeit aktiv die Verantwortung für ein Umfeld, das frei von Diskriminierung und Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist, und setzt sich unter Berücksichtigung der im Grundgesetz garantierten Freiheit der Kunst, der Wissenschaft, Forschung und Lehre für die Wahrung von Persönlichkeitsrechten und individuellen Persönlichkeitsgrenzen im Sinne der Gesetze ein. Die Präventionsmaßnahmen zu Antidiskriminierung geschehen im Bewusstsein der Spezifik von Kunst- und Musikhochschulen.

ARBEITSBEREICH ANTIDISKRIMINIERUNG

Die Hochschulleitung hat den Arbeitsbereich Antidiskriminierung gestärkt und ihn als Teil der Qualitätsentwicklung der Hochschule verankert. Darüber hinaus wurde er in der „Stabsstelle Hochschulentwicklung“ des Rektorats verortet. Dies unterstreicht die zentrale Bedeutung dieses Themas innerhalb der Folkwang Universität der Künste.

SCHUTZ VOR VERSTÖßEN GEGEN DIE SEXUELLE SELBSTBESTIMMUNG

Im Jahr 2012 wurde die „**Richtlinie zum Schutz gegen Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung** und gegen Benachteiligung aufgrund sexueller Belästigung“ im Senat verabschiedet. Für diesen Prozess wurde ein transparentes Verfahren samt entsprechender Richtlinie eingeführt, das den Umgang mit Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung regelt. Die Richtlinie dient dazu, die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu konkretisieren und dessen Geltungsbereich auch auf Personen auszudehnen, die nicht Beschäftigte im Sinne des AGG sind. Betroffene Menschen sollen ermutigt werden, gegen Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung und gegen sexuelle Belästigung sowie die darin liegende Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte aktiv vorzugehen. Neben einem **Leitfaden**, der auf der Website veröffentlicht ist, bietet die Hochschule **regelmäßige Weiterbildungsveranstaltungen** an, in der Mitglieder der Hochschule von einer Juristin über Hintergründe und den richtigen Umgang mit der Richtlinie geschult werden.

EINRICHTUNG EINER AGG-BESCHWERDESTELLE

Die als Teil der Novellierung der Richtlinie umgesetzte **AGG-Beschwerdestelle** ist erste Anlaufstelle bei allen Beschwerden, die unter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fallen, so auch Beschwerden zu Diskriminierung und Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Für

betreffene Personen gibt es zwei Wege: Sie können sich entweder an die eigens dafür eingerichtete, **hochschulinterne zentrale Beschwerdestelle** oder an eine **externe anwaltliche Ombudsstelle** richten. Zweck der zentralen Beschwerdestelle ist es, betroffene Personen in einem geschützten Raum zu beraten und über rechtliche Wege bzw. Möglichkeiten zur Klärung des von ihnen vorgebrachten Vorfalls zu informieren. Personen, die sich sicherer damit fühlen, ihr Anliegen außerhalb der Hochschule zu besprechen haben die Möglichkeit, die externe, kostenfreie anwaltliche Ombudsstelle zu kontaktieren. Beide Instanzen unterliegen der Schweigepflicht.

ARBEITSGRUPPE „SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG“

Die Hochschule ist **Mitglied in der von der Rektorenkonferenz der deutschen Musikhochschulen in der HRK (RKM) eingesetzten AG „Sexualisierte Diskriminierung“**. Sie hat die Funktion, Mitgliedshochschulen zu diesem Thema weitergehend zu beraten und Handlungsempfehlungen auszusprechen. Innerhalb der AG entwickelt die Folkwang Universität der Künste Präventionsmaßnahmen und Projekte, die die Qualität ihrer Antidiskriminierungsarbeit sicherstellen. Der Arbeitsbereich Antidiskriminierung der Folkwang Universität der Künste präsentierte diese im Februar 2020 beim Gender-Kongress des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW im Workshop „Sexualisierte Diskriminierung: Was Hochschulen tun (können)“.

GENDERSENSIBLE SPRACHE

In 2019 hat das Rektorat die Verwendung des **Gender-Sterns** eingeführt mit dem Ziel, nicht nur Frauen und Männer, sondern verschiedene geschlechtliche Identitäten sprachlich einzuschließen. Für die Anwendung in der Praxis wurde ein Leitfaden entwickelt und verabschiedet, der neben Beispielen zur Verwendung des Gender-Sterns noch weitere Empfehlungen zum Umgang mit geschlechtsneutraler und nichtdiskriminierender Sprache enthält. Der Leitfaden wird fortlaufend ergänzt.

GEPLANTE MAßNAHMEN UND ENTWICKLUNGSZIELE

- Erweiterung der bestehenden Richtlinie **auf alle Diskriminierungsdimensionen**.
- **Etablierung einer landesweiten Vernetzung** mit anderen Hochschulen und der Gründung einer eigenen AG zum Thema als Ersatz für die auslaufende AG „Sexuelle Diskriminierung“ der HRK.
- Entwicklung eines **Monitoring-Verfahrens** zur Erfassung von Diskriminierung an der Hochschule.
- Entwicklung eines umfassenden **Maßnahmenportfolios Nähe und Distanz** samt **Code of Conduct** zu Nähe und Distanz im Ausbildungsalltag. Dazu gehören Fort- und Weiterbildungen für Lehrende, eine an Studierende gerichtete Empowerment- und Sensibilisierungskampagne zur besseren Prävention von Machtmissbrauch und Grenzverletzungen sowie eine praxisnahe curriculare Verankerung des Themas in den musikpädagogischen Studiengängen zur Vorbereitung der Studierenden auf ihren zukünftigen Arbeitsalltag.
- **Ausbau von Beratungsangeboten für Beschäftigte**, die potenzielle Anlaufstellen für die Betroffene von Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind.
- **Verbesserung der Infrastruktur**, die Betroffene von Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung zur Verfügung steht, durch Verbesserung der Leitsysteme innerhalb der Gebäude, Raumgestaltung, deutliches Ausweisen der Anlaufstellen u. Ä.
- Einrichtung einer **psychologischen Beratung**, um Studierende in der Bewältigung der besonderen Herausforderungen einer künstlerischen Ausbildung besser unterstützen zu können.
- **Erweiterung des Leitfadens** zur gender- und diskriminierungssensiblen Sprache.
- Erarbeitung eines **Leitfadens für transparente und faire Prüfungsverfahren**.
- Einbindung eines Lehrenden- und Studierendenprojekts zur **Ausgestaltung diskriminierungsarmer Campusinfrastruktur** in die Lehre der Gestaltungsstudiengänge des Fachbereichs 4.
- Entwicklung eines Maßnahmenportfolios **zum diskriminierungssensiblen Umgang mit LSBTI*- Personen**, z. B. durch Einführung eines Verfahrens zur Änderung des Namens und Geschlechtseintrages (auch in den digitalen Erfassungssystemen) oder Schaffung von All-Gender Toiletten, Umkleiden und Duschen, so dass trans*, inter* und nicht-binäre (TIN*) Personen in die Lage versetzt werden, sich problemlos im Studien- und Arbeitsumfeld zu bewegen.

2.5 QUALITÄTSENTWICKLUNG

Der Aufbau eines umfassenden Qualitätsmanagementsystems für die Folkwang Universität der Künste fällt unter die Zuständigkeit des **Arbeitsbereiches Qualitätsentwicklung**. Zu seinen Aufgaben gehören die Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre, die Optimierung der Abläufe in der Verwaltung sowie die Durchführung von Befragungen und Evaluationen zur Qualitätsentwicklung.

Im Einzelnen war der Arbeitsbereich in der Vergangenheit für folgende gleichstellungsrelevante Maßnahmen verantwortlich:

_Aufbau der AGG-Beschwerdestelle auf Grundlage datengestützter Analysen und einer umfassenden Prozessmodellierung.

_Evaluation der Serviceleistungen des Familienservice durch statistische Erhebungen und Nutzer*innenbefragung.

_Umfassende Integration von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgrundsätzen bei der Prozessneuausrichtung der Personalauswahlverfahren.

Zusätzlich stellt die*der Berufungsbeauftragte semesterweise eine **statistische Erhebung zur Teilnahme von Frauen an den abgeschlossenen Berufungs- und Besetzungsverfahren** auf und leitet diese an die Gleichstellungsbeauftragte weiter. Zu den erfassten Daten gehören u.a. Bewerber*innenzahl, Geschlechterverteilung bei den Einladungen zu Kontaktgesprächen und Vorstellungsverfahren, Listenfähigkeit, Listenplatzierung und Berufungen.

Als bisher einzige Kunst- und Musikhochschule beteiligte sich die Folkwang Universität der Künste an dem **Diversity-Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten“** und wurde im März 2018 für weitere drei Jahre auditiert. Das zweite Audit dient der Konsolidierung und Weiterentwicklung der im Erst-Audit erarbeiteten Diversitätsstrategie.

GEPLANTE MAßNAHMEN UND ENTWICKLUNGSZIELE

- **Verfassen eines Qualitätspapieres**, um die Gleichstellungsarbeit besser abzubilden und effizienter zu gestalten. Dazu gehört die Entwicklung von Indikatoren, die Gleichstellung besser abbilden als der reine Frauenanteil, und mittels derer die Berücksichtigung von Frauen in Entscheidungsprozessen oder die allgemeine Genderkompetenz der Hochschulmitglieder besser überprüft werden können. Umsetzung durch Einbezug von externer Expertise.
- Systematisierung und Erweiterung gleichstellungsrelevanter Statistiken, sowie Verbesserung von deren interner Aufbereitung. Die bedeutet im Konkreten vor allem die **Aufschlüsselung von Zahlen nach Studiengängen** und die Identifizierung von auf das Geschlecht bezogen einseitig besetzten Studiengängen (z.B. Harfe, Blechbläser), sowie **Aufschlüsselung der Verwaltungsstatistik nach Tätigkeitsfeldern** (z.B. Technik, K&M, Sekretariat) zur besseren Identifikation von Entgeltdiskriminierung.
- Regelmäßige **Veröffentlichung gleichstellungsrelevanter Zahlen auf der Homepage** zur besseren Überprüfung der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags.
- Durchführung einer **internen Evaluierung der Situation von Lehrbeauftragten** an der Hochschule. Zentrale Evaluierungsdimensionen v. a. Prekarität, Familienvereinbarkeit. Durchführung als Schnittstellenprojekt zwischen den Arbeitsbereichen Gleichstellung, Qualitätsmanagement.
- **Verbesserung der Vernetzung und Koordination der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten**, bspw. durch regelmäßige Koordinierungstreffen zu Semesterbeginn.

3 GLEICHSTELLUNG IN DEN FACHBEREICHEN

3.1 GLEICHSTELLUNGSPLAN FACHBEREICH 1 – STUDIENGÄNGE DER KÜNSTLERISCH-MUSIKALISCHEN PRAXIS

FB 1 ^{12 13}	Weiblich	Männlich	Gesamt
Studierende	296	344	640
	46 %	54 %	
Professuren	8	30	38
	21 %	79 %	
Künstl. u. wiss. Mitarbeiter*innen	3	3	6
	50 %	50 %	
Lehrbeauftragte	29	66	95
	31 %	69 %	
Technik u. Verwaltung	1	7	8
	13 %	87 %	

ANALYSE

Nahezu die Hälfte der **Studierenden** im Fachbereich 1 sind Frauen, während die Quote von 21 % Frauen unter den **Professuren** eine deutliche Unterrepräsentanz zeigt. Die überwiegend männliche Besetzung der Stellen in **Technik und Verwaltung** ist darauf zurückzuführen, dass sich um traditionell oft von Männern ausgeübte Tätigkeiten in der Beschallungstechnik handelt.

MABNAHMEN SEIT 2012

Der Fachbereich beteiligte sich regelmäßig an der Workshop-Reihe **Künstlerinnen** zur Sichtbarmachung und Stärkung von weiblichen Role Models wie **Komponistinnen** (2013), **Jazzmusikerinnen** (2015 – 2018), **Hornistinnen** (2017) und **Trompeterinnen** (2018).

Das Gleichstellungsbüro unterstützte das Frauenkollektiv **PENG**, das sich aus Folkwang Studierenden und Alumnae zusammensetzt. Im Rahmen der seit 2016 stattfindenden PENG Festivals wird die Wahrnehmung und Präsenz von Frauen im Jazz gefördert.

¹² Inklusive ICEM und Orchesterzentrum|NRW. Beide sind als zentrale Institute im Teil B noch einmal separat aufgeführt.

¹³ Datengrundlage sind die Studierendenzahlen aus dem SoSe 2019 und die interne Personalstatistik vom Oktober 2019.

GEPLANTE MAßNAHMEN UND ENTWICKLUNGSZIELE

- Steigerung der Frauenanteile¹⁴ bei den **Professuren auf mindestens 32%**¹⁵.
- Erarbeitung einer **Geschlechterstatistik nach Fächern bzw. Fächergruppen**, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten in den Instrumentengruppen aufzudecken.
- **Aktive Rekrutierung** von Frauen in allen Personalauswahlverfahren.
- Zusammenstellen von konkreten **fächergruppenspezifischen Maßnahmen zur Stärkung des weiblichen Nachwuchses**. Das beinhaltet im Besonderen die Sensibilisierung Studierender für die Situation von Frauen im Jazz, Frauen im Orchester, Bandleaderinnen, sowie für Fragen der Geschlechterparität in Gremien und Jurys sowie Maßnahmen zur gezielten Vorbereitung weiblicher Studierender für spezifische Herausforderungen ihres Berufsalltags in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (z. B. Workshops zu selbstbewusstem Auftreten und Verhandeln).
- Ausrichtung eines **internationalen Trompetensymposiums** mit dem Teilschwerpunkt Geschlechterverteilung bei Blechblasinstrumenten. Neben Konzerten und Meisterkursen soll ein Teil der Plattform der Problematik der Unterrepräsentanz von Trompeterinnen in allen Bereichen sowie der Förderung des weiblichen Nachwuchses gewidmet sein.
- Umsetzung von Maßnahmen zur **Erhöhung der Anzahl an weiblichen Studierenden am ICEM**, besonders im Fach der elektronischen Komposition. Denkbar ist Beteiligung am „Girls' Day“ an regionalen Schulen, die Einladung einer Dozentin über das Erasmus-Programm, das Anwerben von Drittmitteln zur Wiederholung der „Artist in Progress“-Stelle oder die Ausrichtung von Workshops und/oder anderen thematischen Veranstaltungen mit renommierten Frauen aus dem Fach.
- **Unterstützung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten**, bspw. durch Einstellung einer studentischen Hilfskraft im FB, die Bürotätigkeiten übernimmt, die mit der Tätigkeit der GB zusammenhängen.

¹⁴ Gemäß § 30a (1) KunstHG hat die Hochschulleitung für die Statusgruppe der Professuren in den einzelnen Fachbereichen ein Gleichstellungsziel festzusetzen. Das Gleichstellungsziel wird in Absprache mit dem Rektorat und in Abhängigkeit von der Anzahl der in diesem Zeitraum frei werdenden Stellen beschlossen. Es gilt i. d. R. für drei Jahre, kann aber auch für den Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans beschlossen werden.

¹⁵ Dies bedeutet, dass auf mindestens drei der während des Geltungszeitraums im Fachbereich frei werdenden Professuren, die bisher männlich besetzt waren, Frauen berufen werden. Aufgrund der COVID-19-Pandemie kann es bei Berufungsverfahren zu Verzögerungen kommen (Stand WiSe 2020/21).

3.2 GLEICHSTELLUNGSPLAN FACHBEREICH 2 – KÜNSTLERISCHE, KÜNSTLERISCH-WISSENSCHAFTLICHE, KÜNSTLERISCH-PÄDAGOGISCHE UND WISSENSCHAFTLICHE STUDIENGÄNGE

FB 2	Weiblich	Männlich	Gesamt
Studierende	236	151	378
	62 %	38 %	
Promovierende	16	17	33
	49 %	51 %	
Professuren	2	14	16
	13 %	87 %	
Künstl. u. wiss. Mitarbeiter*innen	5	6	11
	45 %	55 %	
Lehrbeauftragte	29	56	85
	34 %	66 %	
Technik u. Verwaltung	2	-	2
	100 %	-	

ANALYSE

Unter den **Studierenden** verzeichnet der Fachbereich mit 62% den höchsten Frauenanteil, was vor allem auf die traditionell stark weiblich besetzten musikpädagogischen Studiengänge zurückzuführen ist. Bei den **Professuren** konnten seit 2012 zwei Stellen mit Frauen besetzt werden, wodurch ihr Anteil von 0 % auf 13 % gestiegen ist. Zusammen mit Fachbereich 1 hat der Fachbereich damit den niedrigsten Anteil an Professorinnen.

ERFOLGREICHE MAßNAHMEN

Der Fachbereich beteiligte sich mit einem Workshop zum Thema **Musikwissenschaftlerinnen** an der Veranstaltungsreihe **Künstlerinnen** (2013) zur Sichtbarmachung und Stärkung von weiblichen Vorbildern.

Im Bereich Musikwissenschaft werden regelmäßig **Lehrveranstaltungen zu „Musik und Gender“ sowie „Musik in postkolonialer Zeit“** angeboten, überwiegend im Rahmen der Teilmodule „Musik nach 1800“, „Musik und Medien“, „Musikethnologie“ und „Systematische Musikwissenschaft“.

Im Bereich Lehramt wurden **Gender- und Diversitythemen in zunehmendem Maße in die Lehre integriert**. Die Lehre bildet dergestalt eine verstärkt kulturwissenschaftlich orientierte und diversitysensible musikpädagogische Forschung samt ihrer musikdidaktischen Implikationen ab.

GEPLANTE MAßNAHMEN UND ENTWICKLUNGSZIELE

- Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile bei den **Professuren auf mindestens 25%**¹⁶.
- Erarbeitung einer **Geschlechterstatistik nach Fächern bzw. Fächergruppen**, um geschlechtsspezifische Verteilung in den Fachgruppen des Fachbereichs aufzudecken.
- **Aktive Rekrutierung** von Frauen in allen Personalauswahlverfahren.
- Entwicklung eines konkreten **Lerninhalts- und Maßnahmenportfolios** in Zusammenarbeit mit den Lehrenden der musikpädagogischen Studiengänge, um Studierende für verschiedene Aspekte des Themenbereichs Gender im Kontext des Musik- und Instrumentalunterrichts zu sensibilisieren, wie sprachliche Aspekte oder **geschlechtertypische Instrumentenwahl**.
- Fördermaßnahmen von **unterrepräsentierten Gruppen** wie z.B. **männliche Studierende im Bereich Grundschullehramt**. Erarbeitung eines Konzeptes für eine Ansprache männlicher Studieninteressierter für die musikpädagogischen Studiengänge (z.B. Teilnahme am Boys' Day).
- **Ausbau des interdisziplinären Austauschs mit der Professur für Gender & Diversity** in Forschung und Lehre (FB4) sowie **stärkere Verankerung von Gender- und Diversitythemen in den kulturwissenschaftlichen Modulen** im Rahmen der Reakkreditierung der Studiengänge in 2023.
- Bereitstellung von **Vorträgen und Workshops zum Thema Körperlichkeit** im vokalen bzw. instrumentalen Lernen. Diskussion der Thematik auf breiter Ebene; Bündelung verschiedener Maßnahmen.

¹⁶ Dies bedeutet, dass auf mindestens zwei der während des Geltungszeitraums im Fachbereich frei werdenden Professuren, die bisher männlich besetzt waren, jetzt eine Frau berufen werden sollte. Zum Veröffentlichungsdatum dieses Planes ist bereits eine der Professuren weiblich besetzt worden. Aufgrund der COVID-19-Pandemie kann es bei weiteren Berufungsverfahren jedoch zu Verzögerungen kommen (Stand WiSe 2020/21).

3.3 GLEICHSTELLUNGSPLAN FACHBEREICH 3 – STUDIENGÄNGE DER DARSTELLENDE KÜNSTE

FB 3	Weiblich	Männlich	Gesamt
Studierende	144	97	241
	60 %	40 %	
Professuren	13	18	31
	42 %	58 %	
Künstl. u. wiss. Mitarbeiter*innen	5	11	16
	31 %	69 %	
Lehrbeauftragte	38	42	80
	48 %	52 %	
Technik u. Verwaltung	2	-	2
	100 %	-	

ANALYSE

Ähnlich wie in den Fachbereichen 2 und 4 liegt der Frauenanteil bei den **Studierenden** im FB 3 deutlich über 50 %. Bei den **Professuren** liegt er mit 42% im Fachbereichsvergleich an der Spitze. Seit 2012 sind sowohl hier (von 29% auf 42%), als auch in der Gruppe der **künstlerischen Mitarbeiter*innen** (von 25% auf 35%) deutliche Steigerungen zu verzeichnen (vgl. Anhang).

ERFOLGREICHE MAßNAHMEN

Der Fachbereich beteiligte sich regelmäßig an der Workshop-Reihe Künstlerinnen mit Veranstaltungen zur Sichtbarmachung und Stärkung von weiblichen Rollenmodellen, wie **Choreographinnen** (2013), **Tanzwissenschaftlerinnen** (2014), **Bühnenbildnerinnen**, **Tanzautorinnen** und **Regisseurinnen** (2015), **Kostümbildnerinnen** und **Schauspielerinnen** (2015 und 2016), **Casterinnen** und **Theatermacherinnen** (2017), sowie **Clownerie** und erneut **Regisseurinnen** und **Choreographinnen** (2018).

Im Rahmen dieser Reihe fand im Sommersemester 2017 eine Veranstaltung zu **Geschlechtergerechtigkeit im Theaterbetrieb** statt, bei der es u.a. um Gagen, Produktionsbedingungen, soziale Sicherheit sowie Kulturpolitik im Allgemeinen ging.

GEPLANTE MAßNAHMEN UND ENTWICKLUNGSZIELE

- Steigerung der Frauenanteile bei den **Professuren auf 45%**¹⁷ und bei den **künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf 40 %**.
- Erarbeitung einer **Geschlechterstatistik nach Fächern bzw. Fächergruppen**, um die geschlechtsspezifische Verteilung in den jeweiligen unterschiedlichen Disziplinen aufzudecken.
- **Aktive Rekrutierung** von Frauen in allen Personalauswahlverfahren.
- **Bereitstellung von 1000 € pro Jahr** für die Realisierung der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich. Die Mittel werden aus den Eigenmitteln des Fachbereiches zur Verfügung gestellt und erfolgen zusätzlich zu den fachbereichsübergreifenden Budgetierungen.
- Etablierung einer **Geschlechterparität in Führungspositionen** und verlässliche Vertretung der Hochschulmitglieder in ihrer Heterogenität durch diese Führungspositionen.
- Entwicklung von Maßnahmen, um Studierenden des Fachbereichs **zusätzliche berufliche Zusatzqualifikationen** zu ermöglichen, wie zum Beispiel Qualifikationen im pädagogischen Bereich.
- Etablierung einer Regelung, nach der den Studierenden nach spätestens sieben Tagen Proben oder Auftritten ein **Ruhetag** ermöglicht werden soll, um den Erhalt der körperlichen und geistigen Gesundheit zu gewährleisten.

NACHBEMERKUNG

Von Seiten des Fachbereichs wird betont, dass die Maßnahmen gegen Sexuelle Belästigung und Diskriminierung alle Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen betreffen.

¹⁷ Dies bedeutet, dass auf mindestens eine der während des Geltungszeitraums im Fachbereich frei werdenden Professuren, die bisher männlich besetzt waren, eine Frau berufen wird. Aufgrund der COVID-19-Pandemie kann es bei Berufungsverfahren zu Verzögerungen kommen (Stand WiSe 2020/21).

3.4 GLEICHSTELLUNGSPLAN FACHBEREICH 4 – STUDIENGÄNGE FÜR GESTALTUNG

FB 4	Weiblich	Männlich	Gesamt
Studierende	267	178	445
	60 %	40 %	
Promovierende	16	10	26
	62 %	38 %	
Professuren	7	15	22
	32 %	68 %	
Künstl. u. wiss. Mitarbeiter*innen	11	11	22
	50 %	50 %	
Lehrbeauftragte	8	10	18
	44 %	56 %	
Technik u. Verwaltung	7	10	17
	41 %	59 %	

ANALYSE

Hervorzuheben ist im FB 4 wie auch in den Fachbereichen 2 und 3, dass die große Mehrheit der **Studierenden** Frauen (60 %) sind. Die Statusgruppe der **Professuren** verzeichnet einen leichten Rückgang im Vergleich zu 2012 (von 33% auf 32 %, s. Anhang). Zu vermerken ist der auch Anstieg des Frauenanteils bei den **künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** in der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen. Mit 50 % ist hier nun vollständige Parität erreicht.

ERFOLGREICHE MAßNAHMEN

2017 wurde im Fachbereich eine befristete halbe **Professur für Gender und Diversity** (W2) eingerichtet. Ziel der Professur ist es, das Thema Gender und Diversity an der Folkwang Universität der Künste als integralen Bestandteil in Forschung und Lehre mit aufzunehmen.

Die **Vortragsreihe Differenz_gestalten** wurde von dem Stelleninhaber der Professur für Gender und Diversity ins Leben gerufen. Sie eröffnet transdisziplinäre Perspektiven auf die Themen Identität, Differenz und Gestaltung und bietet Studierenden und Lehrenden der Folkwang Universität der Künste und allen Interessierten Raum für Diskussion über soziale Ungleichheit, gesellschaftliche Machtverhältnisse, Repräsentationspolitiken und stigmatisierende Diskurse.

Im WS 2019/20 wurde für den Fachbereich zum ersten Mal ein **Abschlussstipendium „Künstler*innen und Gestalter*innen in besonderen Lebenssituationen“** ausgeschrieben. Damit werden Studierende mit persönlichen oder finanziellen Schwierigkeiten über den Zeitraum von sechs Monaten während ihrer Abschlussphase mit 500€ monatlich finanziell entlastet.

Der Fachbereich beteiligte sich an der Veranstaltungsreihe **Künstlerinnen**, mit Veranstaltungen zu den Themen **Designerinnen** und **Kuratorinnen** (2014), sowie einem **Symposium über Alltagsobjekte und deren Wahrnehmung unter Geschlechter-Perspektiven** (2016). Ein von einer Studierenden des Fachbereichs organisierter **Workshop zum Thema „Sprache formt Identität“** thematisierte die Wirkungsmacht von Sprache, sprachliche Stereotypen und einen Umgang mit diskriminierungssensibler Sprache am Beispiel unterschiedlicher künstlerischer Disziplinen.

GEPLANTE MAßNAHMEN UND ENTWICKLUNGSZIELE

- Steigerung der Frauenanteile bei den **Professuren** auf **40%**¹⁸.
- Erarbeitung einer **Geschlechterstatistik nach Fächern bzw. Fächergruppen**, um geschlechtsspezifische Unterrepräsentanzen in einzelnen Fächern besser identifizieren zu können.
- **Aktive Rekrutierung** von Frauen in allen Personalauswahlverfahren.
- Vorbehaltlich der dafür noch zu akquirierenden Mittel die Einführung eines **Förderstipendiums für Absolventinnen** des FB4 zur Erleichterung des Einstiegs in die selbstständige freiberufliche Tätigkeit.
- Vorbehaltlich der dafür noch zu akquirierenden Mittel die Einrichtung eines **zweimestrigen Lehrauftrags speziell für Absolventinnen des FB4** mit dem Ziel, weibliche Alumni beim Lehreinstieg zu unterstützen, damit sie erste Lehrerfahrung sammeln und akademische Kontakte knüpfen können.
- Einbindung eines Lehrenden- und Studierendenprojekts zur **Ausgestaltung diskriminierungsarmer Campusinfrastruktur** in die Lehre der Gestaltungsstudiengänge des Fachbereichs.

¹⁸ Dies bedeutet, dass auf mindestens zwei der während des Geltungszeitraums im Fachbereich frei werdenden Professuren, die bisher männlich besetzt waren, Frauen berufen werden. Aufgrund der COVID-19-Pandemie kann es bei Berufungsverfahren zu Verzögerungen kommen (Stand WiSe 2020/21).

▪ TEIL B: STATISTIK

STUDIERENDE

STUDIERENDE NACH FACHBEREICHEN

2019 ¹⁹	Weiblich	Männlich	Gesamt
Gesamt	943	770	1713
	55 %	45 %	
FB 1	296	344	640
	46 %	54 %	
FB 2	236	151	387
	61 %	39 %	
FB 3	144	97	241
	60 %	40 %	
FB 4	267	178	445
	60 %	40 %	
ICEM ²⁰	14	55	69
	20 %	80 %	
Orchesterzentrum NRW	13	14	27
	48 %	52 %	

PROMOVIERENDE

2019	Weiblich	Männlich	Gesamt
Gesamt	32	27	59
	54 %	46 %	
FB 2	16	17	33
	48 %	52 %	
FB 4	16	10	26
	62 %	38 %	

¹⁹ Datengrundlage sind die Studierendenzahlen aus dem SoSe 2019 und die interne Personalstatistik vom Oktober 2019.

²⁰ Da die Studierenden des ICEM und des Orchesterzentrum | NRW dem FB 1 zugeordnet sind werden sie hier nur der Vollständigkeit halber doppelt aufgeführt. Dies hat keinen Einfluss auf die berechnete Gesamt-Studierendenzahl.

PROFESSUREN

GESAMT – VERGLEICH 2012/2019

2012/2019	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Gesamt	20	30	80	77	100	107
	20 %	28 %	80 %	72 %		
FB 1	5	8	32	30	37	38
	14 %	21 %	86 %	79 %		
FB 2	-	2	14	14	14	16
	-	13 %	100 %	87 %		
FB 3	8	13	20	18	28	31
	29 %	42 %	71 %	58 %		
FB 4	7	7	14	15	21	22
	33 %	32 %	67 %	68 %		
ICEM²¹	n. v.	1	n. v.	5	n. v.	6
	n. v.	17 %	n. v.	83 %		
Orchesterzentrum NRW	n. v.	-	n. v.	1	n. v.	1
	n. v.	-	n. v.	100 %		

NACH BESOLDUNGSSTUFE

Gesamt	Weiblich	Männlich	Gesamt
W2	23 / 30	55 / 77	78 / 107
	77 %	72 %	
W3	7 / 30	22 / 77	29 / 107
	23 %	29 %	
Teilzeit	4 / 30	13 / 77	17 / 107
	13 %	17 %	
Befristet	1 / 30	3 / 77	4 / 107
	3 %	4 %	

²¹ Die Professuren der beiden Institute sind den FB 1 und 4 zugehörig und werden hier der Vollständigkeit halber doppelt aufgeführt.

NACH FACHBEREICHEN

FB 1	Weiblich	Männlich	Gesamt
Alle Professuren	8 21 %	30 79 %	38
W3	3 / 8 38 % ²²	11 / 30 42 %	14 / 38
W2	5 / 8 62 %	15 / 30 58 %	20 / 38
Teilzeit	- -	7 / 30 27 %	7 / 38
Befristet	- -	2 / 30 8 %	2 / 38

FB 2	Weiblich	Männlich	Gesamt
Alle Professuren	2 13 %	14 87 %	16
W3	- -	3 / 14 21 %	3 / 16
W2	2 / 2 100 %	11 / 14 79 %	13 / 16
Teilzeit	1 / 2 50 %	1 / 14 7 %	2 / 16
Befristet	- -	1 / 14 7 %	1 / 16

FB 3	Weiblich	Männlich	Gesamt
Alle Professuren	13 42 %	18 58 %	31
W3	3 / 13 23 %	6 / 18 33 %	9 / 31
W2	10 / 13 77 %	12 / 18 67 %	22 / 31
Teilzeit	2 / 13 15 %	3 / 18 17 %	5 / 31
Befristet	1 / 13 8 %	- -	1 / 31

FB 4	Weiblich	Männlich	Gesamt
Alle Professuren	7 32 %	15 68 %	22
W3	1 / 7 14 %	1 / 15 7 %	2 / 22
W2	6 / 7 86 %	14 / 15 93 %	20 / 22
Teilzeit	1 / 7 14 %	2 / 15 13 %	3 / 22
Befristet	- -	1 / 15 7 %	1 / 22

²² Im Fall der W-Professuren und der in TZ bzw. befristet Beschäftigten beziehen sich die angegebenen Prozentzahlen auf ihren Anteil an den weiblichen Professuren, nicht an der

Gesamtheit der weiblichen und männlichen Professuren. Die Prozentzahlen müssen also vertikal summiert 100 % ergeben und nicht horizontal.



KÜNSTLERISCHE UND WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER*INNEN²³

VERGLEICH 2012/2019

2012/2019	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Gesamt	17	24	28	31	45	55
	38 %	44 %	62 %	56 %		
FB 1	3	3	3	3	6	6
	50 %	50 %	50 %	50 %		
FB 2	5	5	2	6	7	11
	71 %	45 %	29 %	55 %		
FB 3	4	5	12	11	16	16
	25 %	31 %	75 %	69 %		
FB 4	5	11	11	11	16	22
	31 %	50 %	69 %	50 %		

NACH TEILZEIT UND BEFRISTUNG

2019	TZ		Gesamt		Befristet	
	Weiblich	Männlich			Weiblich	Männlich
Gesamt	11 / 24	10 / 31	21 / 55	19 / 55	9 / 24	10 / 31
	46 %	32 %			38 %	32 %
FB 1	-	-	-	-	-	-
	-	-			-	-
FB 2	1 / 5	3 / 6	4 / 11	2 / 11	-	2 / 6
	20 %	50 %			-	33 %
FB 3	-	1 / 11	1 / 16	-	-	-
	-	9 %			-	-
FB 4	10 / 11	6 / 11	16 / 22	17 / 22	9 / 11	8 / 11
	91 %	55 %			82 %	73 %

²³ Am ICEM und am Orchesterzentrum NRW sind laut Statistik keine akademischen Mitarbeiter*innen angestellt.



LEHRBEAUFTRAGTE

GESAMT UND NACH FACHBEREICHEN

2019	Weiblich	Männlich	Gesamt
Gesamt	104	174	278
	37 %	63 %	
FB 1	29	66	95
	31 %	69 %	
FB 2	29	56	85
	34 %	66 %	
FB 3	38	42	80
	48 %	52 %	
FB 4	8	10	18
	44 %	56 %	
ICEM ²⁴	-	2	2
	-	100 %	

NACH SEMESTERWOCHENSTUNDEN

2019	Weiblich	Männlich	Gesamt
0 - 3	37 / 104	64 / 174	101 / 278
	36 %	37 %	
3 - 6	38 / 104	52 / 174	90 / 278
	37 %	30 %	
6 - 10	29 / 104	56 / 174	85 / 278
	28 %	32 %	
> 10	-	2 / 174	2 / 278
	-	1 %	

²⁴ Die Lehrbeauftragten des ICEM sind am Fachbereich 1 angestellt und hier nur der Vollständigkeit halber doppelt aufgelistet. Am Orchesterzentrum NRW sind keine Lehrbeauftragten angestellt.

TECHNIK UND VERWALTUNG

GESAMT²⁵

2012/2019	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Jahr	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Anzahl	57	72	44	60	101	132
Prozent	56 %	55 %	44 %	45 %		

LEITUNGSEBENE

2012/2019	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Rektorat	-	2	5	3	5	5
	-	40 %	100 %	60 %	100 %	
Dezernate Verwaltung	n. v.	3	n. v.	2	n. v.	5
	n. v.	60 %	n. v.	40 %	n. v.	
Dekanate Fachbereiche	-	0	4	4	4	4
	-	0 %	100 %	100 %	100 %	

FACHBEREICHE

2019	Weiblich	Männlich	Gesamt
FB 1 ²⁶	1	-	1
	100 %	-	
FB 2	2	-	2
	100 %	-	
FB 3	2	-	2
	100 %	-	
FB 4	7	10	17
	41 %	59 %	

²⁵ Exklusive Azubistellen.

²⁶ Die technischen Angestellten des ICEM und des Orchesterzentrums sind auf S. 37 separat aufgeführt.



VERGLEICH 2012/2019

2012/2019	Entgelt- gruppe ²⁷	Weiblich		Männlich		Gesamt	
		2012	2019	2012	2019	2012	2019
Wissensch. Hochschulstudium ²⁸	EG 15	3	3	-	2	3	5
		100 %	60 %	-	40 %		
	EG 14	-	2	2	2	2	4
		-	50 %	100 %	50 %		
	EG 13	2	10	-	2	2	12
		100 %	83 %	-	17 %		
Bachelor oder abgeschlossene FH-Ausbildung ²⁸	EG 12	-	2	3	4	3	6
		-	33 %	100 %	67 %		
	EG 11	5	8	10	12	15	20
		33 %	40 %	67 %	60 %		
	EG 10	4	4	7	7	11	11
		36 %	36 %	64 %	64 %		
	EG 9	16	13	6	5	22	18
		73 %	72 %	27 %	28 %		
	EG 9 k	n.v.	11	n.v.	6	n.v.	17
		-	65 %	-	35 %		
Abgeschlossene Berufsausbildung ²⁸	EG 8	16	9	1	1	17	10
		94 %	90 %	6 %	10 %		
	EG 7	-	1	5	4	5	5
		-	20 %	100 %	80 %		
	EG 6	5	2	3	5	8	7
		63 %	29 %	37 %	71 %		
	EG 5	5	1	5	5	10	6
		50 %	17 %	50 %	83 %		
Weitere Tätigkeiten	EG 3	1	4	2	4	3	8
		33 %	50 %	67 %	50 %		

²⁷ Hier nicht aufgelistet sind eine A12-, eine A11- und eine W3-Stelle.

²⁸ Oder entsprechende Tätigkeiten. Unterteilung nach <https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/allg/entgeltgruppen.html> (Stand 06.09.2020)



NACH TEILZEIT UND BEFRISTUNG

2019	TZ		Gesamt		Befristet	
	Weiblich	Männlich			Weiblich	Männlich
Gesamt	28 / 72 39 %	14 / 60 23 %	42 / 132	24 / 132	11 / 72 15 %	7 / 60 12 %
EG 15	-	-	-	-	-	-
EG 14	2 / 2 100 %	1 / 2 50 %	3 / 4	1 / 4	1 / 2 50 %	-
EG 13	6 / 10 60 %	1 / 2 50 %	7 / 12	4 / 12	4 / 10 40 %	-
EG 12	1 / 2 50 %	2 / 4 50 %	3 / 6	-	-	-
EG 11	-	4 / 12 33 %	4 / 20	3 / 20	2 / 8 25 %	1 / 12 8 %
EG 10	1 / 4 25 %	-	1 / 11	-	-	-
EG 9	4 / 13 31 %	2 / 5 40 %	6 / 18	4 / 18	1 / 13 8 %	3 / 5 60 %
EG 9k	3 / 11 27 %	1 / 6 17 %	4 / 17	2 / 17	2 / 11 18 %	-
EG 8	6 / 9 67 %	-	6 / 10	1 / 10	-	1 / 1 100 %
EG 7	-	-	-	-	-	-
EG 6	1 / 2 50 %	-	1 / 7	1 / 7	1 / 2 50 %	-
EG 5	-	1 / 5 20 %	1 / 6	1 / 6	-	1 / 5 20 %
EG 3	4 / 4 100 %	2 / 4 50 %	6 / 8	1 / 8	-	1 / 4 25 %

ABTEILUNGEN

29	Weiblich	Männlich	Gesamt
Mitarbeiter*innen	11 73 %	4 27 %	15
Teilzeit	3 / 11 27 %	2 / 4 50 %	5 / 15
Befristet	1 / 11 9 %	-	1 / 15

Dezernat 1 ³⁰	Weiblich	Männlich	Gesamt
Mitarbeiter*innen	17 90 %	2 10 %	19
Teilzeit	9 / 17 53 %	1 / 2 50 %	10 / 19
Befristet	5 / 17 29 %	-	5 / 19

Dezernat 2 ³¹	Weiblich	Männlich	Gesamt
Mitarbeiter*innen	6 43 %	8 57 %	14
Teilzeit	1 / 6 17 %	-	-
Befristet	-	-	-
AZUBI	0	2 / 8	2 / 14

Dezernat 3 ³²	Weiblich	Männlich	Gesamt
Mitarbeiter*innen	5 100 %	-	5
Teilzeit	-	-	-
Befristet	2 / 5 40 %	-	2 / 5

²⁹ Büro des Kanzlers, Geschäftsstelle des Rektorats, Career Service und Künstlerisches Betriebsbüro.

³⁰ Akademische Angelegenheiten und Planung.

³¹ Finanzen, Einkauf und IT.

³² Kommunikation und Medien.



Dezernat 4 ³³	Weiblich	Männlich	Gesamt
Mitarbeiter *innen	3 12 %	21 88 %	24
Teilzeit	2 / 3 67 %	1 / 21 5 %	3 / 24
Befristet	-	1 / 21 5 %	1 / 24
AZUBI	1	3	4

Dezernat 5 ³⁴	Weiblich	Männlich	Gesamt
Mitarbeiter *innen	5 83 %	1 17 %	6
Teilzeit	3 / 5 60 %	-	3 / 6
Befristet	-	1 / 1 100 %	1 / 6

Orchesterzentrum NRW	Weiblich	Männlich	Gesamt
Technik u. Verwaltung	7 64 %	4 36 %	11
Teilzeit	5 / 7 71 %	3 / 4 75 %	8 / 11
Befristet	1 / 7 14 %	1 / 4 25 %	2 / 11

ICEM	Weiblich	Männlich	Gesamt
Technik u. Verwaltung	-	7 100 %	7
Teilzeit	-	4 / 7 57 %	4 / 7
Befristet	-	2 / 7 29 %	2 / 7

Bibliothek	Weiblich	Männlich	Gesamt
Mitarbeiter *innen	6 75 %	2 25 %	8
Teilzeit	2 / 6 33 %	-	2 / 8
Befristet	1 / 6 17 %	1 / 2 50 %	2 / 8

³³ Gebäude und Technik.

³⁴ Personal und Qualitätsentwicklung.



▪ ANHANG: TABELLARISCHE AUFLISTUNG DER MAßNAHMEN

MAßNAHMEN DES RAHMENPLANS VON 2012³⁵

Bereich	Maßnahme	Umgesetzt?	Kommentare
Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung	Interkulturelles Mentoring	Ja	BMBF-Projekt „Exzellente Berater“ / Start with a Buddy
	Ausbau des Beratungs- und Professionalisierungsangebots	Ja	BMBF-Projekt „Exzellente Berater“
	Gründung eines Interdisziplinären Expert*innenkreises zur Gestaltung einer diversitysensibleren Lehre	Nein	
	Professur für Gender und Diversity	Ja	Angesiedelt im FB 4
Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Leben	Einrichtung eines Familienservice im GB	Ja	Arbeitsbereich „Gesellschaftliche Verantwortung“
	Einrichtung eines campusnahen Kitaangebots	Ja	Arbeitsbereich Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Leben
	Entwicklung von Kinderbetreuungsangeboten in den Schulferien	Nein	
	Musikalische / Tänzerische Früherziehung für die Kinder aller Hochschulangehörigen	Teilweise	Bis jetzt nur musikalische Früherziehung in der Kindertagespflege

³⁵ Die als sinnvoll erachteten nicht umgesetzten oder nur teilweise umgesetzten Maßnahmen aus dem Rahmenplan von 2012 lassen sich in den einzelnen Bereichen erneut auffinden bzw. wurden für den kommenden Geltungszeitraum als Ziele neu formuliert.



Bereich	Maßnahme	Umgesetzt?	Kommentare
Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Leben (fortges.)	Berücksichtigung der familiären Interessen aller Hochschulmitglieder bei Neu- und Umbauten	Teilweise	
	Umsetzung von Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten	Ja	Dienstvereinbarung Mobile Arbeit, Rektoratsbeschluss familienfreundliche Sitzungszeiten
	Qualitätsmonitoring „Studieren mit Familie“	Teilweise	Arbeitsbereich Qualitäts- management
	Audit „familiengerechte hochschule“	Nein	
Personal- entwicklung	Vorlegen von Stellenanzeigen bei der GB vor Ausschreibung	Ja	Personalabteilung
	EG 13-15: Gewinnung von Männern für die hohen EG	Teilweise	
	Praxisleitfäden und Checkliste zur geschlechtergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren	Teilweise	
	Durchführung einer Weiterbildungs-Bedarfsanalyse	Ja	Arbeitsbereich Weiterbildung
Antidiskriminierung	Lagepläne und Schaukästen für Besucher*innen mit Behinderung	Nein	
	Website barrierefrei	Teilweise	
	Sprachliche Gleichbehandlung in Stellenausschreibungen	Ja	Leitfaden und Anwendung des Gender-Sterns



Bereich	Maßnahme	Umgesetzt?	Kommentare
Qualitäts- entwicklung	Schaffung eines Prorektorats für Gender und Diversity	Nein	
	Ernennung einer*eines Rektoratsbeauftragten für Gender und Diversity	Ja	Simon Dickel
	Anbieten von Seminaren für alle dezentralen GB nach Bedarf	Ja	Weiterbildungs- programm
	Einsetzen einer Gleichstellungskommission	Ja	Kommission für Antidiskriminierung und Gleichstellung
	Einrichten von Räumen für die dezentralen GB	Nein	