

**Amtliche Bekanntmachungen
der
Hochschule für Musik und Tanz Köln**

22.02.2021

Nr. 130

Inhaltsverzeichnis:

Gleichstellungsplan der Hochschule für Musik und Tanz Köln

Herausgeber: Der Rektor der Hochschule für Musik und Tanz Köln Prof. Dr. Heinz Geuen

Die Ordnungen/Satzungen wurden im Rahmen der Normenprüfung in NRW (DL-RL-Gesetz NRW) überprüft.
Redaktion: Martina Wetzel, Dez. 2, Prüfungsamt

Gleichstellungsplan der Hochschule für Musik und Tanz Köln

Präambel

Dieser Gleichstellungsplan ist die Fortschreibung der bestehenden Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne der Hochschule für Musik und Tanz Köln. Er besteht aus der Evaluation (1. Teil), dem Rahmenplan für die gesamte Hochschule (2. Teil) und den Gleichstellungsplänen für die einzelnen Fachbereiche, das ZZT sowie den Bereich Technik/Verwaltung (3. Teil).

Für die Erstellung dieses Plans wurde der Gleichstellungsplan des Jahres 2018 (GP 2018) evaluiert sowie das Gleichstellungszukunftskonzept des Jahres 2018 einbezogen, das für die erfolgreiche Beantragung der Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes eingereicht wurde.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans basiert auf den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG sowie im Landesgleichstellungsgesetz LGG getroffenen gesetzlichen Regelungen. Der Gleichstellungsplan baut auf dem [Leitbild](#) sowie dem [Code of Conduct](#) der Hochschule auf und beschreibt die festgelegten Ziele und Maßnahmen der Hochschule und ihrer einzelnen Fachbereiche zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit.

Erster Teil: Bestandsaufnahme, Vergleiche und Evaluation ehemaliger Maßnahmen

1. Zusammenfassende Analyse

Zwischen den Jahren 2012 und 2021 hat sich der Anteil der **Professorinnen** an der Hochschule statistisch erhöht (von 23,4% im Jahr 2012 auf 25,2% im Jahr 2016 und auf 30,1% in 2021). Damit wurde ein wichtiges, im Gleichstellungsplan 2018 angestrebtes Gleichstellungsziel erreicht. Eine tatsächliche Erhöhung des Anteils weiblicher Professuren fand jedoch nur in den Fachbereichen 5, 6 und im ZZT statt. In allen anderen Fachbereichen ist der Anteil der Professorinnen im Vergleich zu den Daten des Gleichstellungsplans 2018 zurückgegangen. Im Bereich des **künstlerisch-wissenschaftlichen Personals** ist der Frauenanteil (unter Einbeziehung der Lehrbeauftragten) insgesamt statistisch gestiegen und liegt zum Stichtag bei 40,2% (2016 bei 37,4%). In einigen Fachbereichen, vor allem im FB 6, konnte hier der Anteil der weiblichen Lehrenden gesteigert werden.

Bei den **Studierenden** der Hochschule ist summarisch für alle Studiengänge Geschlechterparität festzustellen, jedoch zeigen sich in vielen Studiengängen weiterhin erhebliche Unterrepräsentanzen, die teilweise dazu führen, dass in einzelnen Fächern nur wenige weibliche oder aber wenige männliche Studierende eingeschrieben sind. Hier scheinen sich bereits im letzten Gleichstellungsplan festgesetzte Tendenzen zu verstärken. In der **Verwaltung** ist der Frauenanteil mit über 63% konstant geblieben, wobei der Anteil der Frauen in Führungspositionen (unter Einbeziehung der Abteilungsleitung) weiterhin hoch

bleibt. Da zum Zeitpunkt der Fortschreibung des Gleichstellungsplans die Wahlen zu den **Hochschulgremien** noch nicht abgeschlossen waren, muss dieser Bereich zu einem späteren Zeitpunkt betrachtet werden. Grundsätzlich zeigt sich aber, dass in der Gremientätigkeit die Thematik einer Unterrepräsentanz von Frauen weiterhin gegeben ist.

2. Bisher umgesetzte Maßnahmen

Im Bereich „Studierende, Nachwuchsförderung und Personalentwicklung“ (GP 2018, 1.1-1.8) wurden folgende Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2018 erfolgreich umgesetzt: Die HfMT nahm am bundesweiten Girls' / Boys' Day regelmäßig teil (2018, 2019, 2020 coronabedingte Absage). Die Option „divers“ wurde in allen Hochschulformularen als dritte Option eingeführt und ein Leitfaden für gendersensible Sprache verabschiedet. Für die anstehende Novellierung des Kunsthochschulgesetzes ist eine Künstlerische Juniorprofessur vorgesehen. Erfolgreich umgesetzt wurde auch die Bewerbung um die Teilnahme am Professorinnenprogramm III (Laufzeit bis Februar/März 2024). Über dieses Programm werden drei weibliche Professuren gefördert. Daher stehen Mittel für eine Reihe von zusätzlichen, gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Bereich Nachwuchsförderung zur Verfügung, die im Gleichstellungszukunftskonzept 2018 aufgeführt sind (u. a. Förderlehraufträge für Frauen, Gewinnung von female artist in residence sowie Gastprofessorinnen für zusätzliche Lehrangebote). Im Bereich „Organisation der Lehre“ (GP 2018, 2.1, 2.5) konnten ebenfalls eine Reihe von Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden: die Förderung von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, durch **Förderstipendien (Kontrabass, Schlagzeug, Dirigieren, Blechbläserinnen)**, die Förderung von Abschlussprojekten/-arbeiten sowie Forschungsarbeiten mit Genderthematik ebenfalls durch Stipendien.

Mit verschiedenen Veranstaltungen wurde der Bereich **Gender Studies** am Hochschulstandort Köln weiter ausgebaut. Die seit 2017 bestehende Kooperation mit der Universität Köln für den Masterstudiengang Gender & Queer Studies wurde intensiviert. Zudem begann im WiSe 2020/21 mit dem Projekt „Gesichter zeigen - Vielfalt stärken! Porträts der Hochschule für Musik und Tanz in Geschichte und Gegenwart“ ein wichtiges Forschungsvorhaben. Für die **Hochschulbibliothek** wurde neben Literatur und Noten von Musikerinnen auch Forschungsliteratur zu Gleichstellungsaspekten angeschafft. Die von der Gleichstellungskommission präsentierte Veranstaltungsreihe **La Cité des Dames** (GP 2018, 3) wurde als Hochschulveranstaltung weiter etabliert (künstlerische Leitung: Prof.in Anette von Eichel und Prof.in Dr. Sabine Meine) und zeigt schwerpunktmäßig mit verschiedenen Gastkünstler*innen sowie Stipendiat*innen das Werk oder künstlerische Schaffen von Frauen.

Im Bereich der **Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie bzw. familienfreundliche Hochschule** (GP 2018, 5.1-5.2) wird eine Tagesbetreuung für Kinder sehr erfolgreich betrieben („Zwergentanz“), umgesetzt wurde darüber hinaus eine Kooperation mit der Kindertagesbetreuung Fröbel e.V., über die Betreuungsplätze für Kinder von Hochschulangehörigen zur Verfügung stehen. Zudem sind eine Erstattungsmöglichkeit für zusätzlich entstandene Kinderbetreuungskosten eingeführt und Maßnahmen ergriffen worden, um schwangere Studentinnen auf die Gültigkeit des Mutterschutzgesetzes hinzuweisen. Vor allem im Bereich der Hochschulverwaltung wurden durch die Genehmigung von Teilzeit-/Telearbeitszeitmodellen sowie Regelungen flexibler Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert.

Um **Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexueller Belästigung** (GP 2018, 5.6) aktiv zu begegnen, wurde eine Verfahrensrichtlinie zum Schutz und zur Vermeidung von sexueller Belästigung verabschiedet und eine externe Beratungsstelle eingeführt. Außerdem fanden auf Einladung der Hochschulleitung in jedem Jahr Aktionstage mit Diskussionsrunden und Workshops (u. a. durch die externe Beratungsstelle) statt. Als besonders gelungene Sensibilisierungsmaßnahme sei hier das von Studentinnen entwickelte Begleitprogramm zur Opernproduktion „The Rape of Lucretia“ im Frühjahr 2019 genannt.

3. Nicht umgesetzte geplante Maßnahmen

Die geplante Thematisierung der Gewinnung von Studentinnen oder Studenten in Fächern, in denen sie jeweils wenig vertreten sind, z.B. bei Musikschulen oder am Tag der offenen Tür (GP 2018, 1.2, einzelne Fachbereichspläne), konnte nicht im vollen Umfang umgesetzt werden. Ein verstärktes Hinwirken auf die Berücksichtigung des künstlerischen Werkes von Frauen (GP 2018, 2.1) bleibt ein stetiger Prozess, zumal hier auch die historische Marginalisierung und tradierte Rollenzuschreibungen von Frauen sowie kulturell bedingte Kanonisierungen von Werken eine Rolle spielen.¹ Bei der Beauftragung von Externen durch die HfMT wurde kein vollständig ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht (GP 2018, 2.3).² Für die Hochschulwebseite und die in der Hochschulverwaltung verwendeten Formulare besteht noch Umstellungsbedarf hinsichtlich einer gendersensiblen Sprache. Bezogen auf die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie konnte die Gremientätigkeit nicht in allen Fällen in den üblichen Betreuungszeiten stattfinden (GP 2018, 5.4). Für den geplanten Eltern-Kind-Arbeitsraum (GP 2018, 5.3) musste aufgrund der schwierigen Raumsituation eine Alternative gefunden werden.

¹ Anhand der durch die Stabsstelle für Kommunikation und Fundraising zwischen April 2019 und Februar 2020 erstellten Programme für einen Teil der öffentlichen Konzerte der Hochschule ließen sich 767 zur Aufführung gebrachte Musikstücke identifizieren. Darunter waren 31 Werke von Komponistinnen. 13 dieser Werke von Komponistinnen wurden im Rahmen der „Cité des Dames“ aufgeführt.

² Die von der Personalabteilung im Zeitraum April 2019 bis Januar 2020 übermittelten externen Vertragspartner*innen führen 202 Männer und 115 Frauen auf.

Zweiter Teil: Zielvorgaben und Maßnahmen für die gesamte Hochschule

Ziele:

Die Hochschule für Musik und Tanz Köln erkennt ihren gesellschaftlichen und gesetzlichen Auftrag an, Frauen und Männern die gleichen Chancen zu gewähren, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Sie schützt dabei im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes alle Angehörigen der Hochschule vor Diskriminierung und Benachteiligung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Die Hochschule schafft einen gleichberechtigten Zugang zu der in ihrem Leitbild definierten Förderung musikalischer, tänzerischer und wissenschaftlicher Spitzenleistungen und stellt eine chancengerechte aktive Teilhabe an Musik und Tanz sicher.

Die Hochschule positioniert sich nach innen und außen deutlich gegen jegliche Form von Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexueller Belästigung. Zum Schutz gegen sexuelle Belästigung gilt an der Hochschule eine Richtlinie (Anhang). Außerdem hat die Hochschule einen Code of Conduct verabschiedet (Anhang).

Da es innerhalb der Hochschule Bereiche gibt, in denen aus strukturellen, gesellschaftlichen oder kulturellen Gründen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, setzt sich die Hochschule folgende Ziele:

- Sie schafft in ihrer eigenen Organisation die strukturellen Bedingungen, um in diesen Bereichen Benachteiligung und Vorurteile abzubauen.
- Sie wirkt kultureller und gesellschaftlicher Benachteiligung entgegen und strebt eine Sensibilisierung innerhalb der Hochschule für diese Themen an.
- Sie strebt an, bei Frauen und Männern gleichermaßen ein Bewusstsein dafür zu erzeugen, dass profilierte Lebenswege unabhängig von tradierten gesellschaftlichen Rollenbildern und Zuweisungen möglich sind.
- Sie ergreift geeignete Maßnahmen, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer gleichermaßen möglich zu machen.

Die Hochschule sieht ihre Gleichstellungsarbeit als ein Qualitätsmerkmal und macht diese nach außen und innen sichtbar. Sie versteht ihre Gleichstellungsarbeit außerdem als Querschnittsaufgabe, die in allen Bereichen der Hochschule konsequent gelebt und umgesetzt wird. Die Hochschule strebt daher auch eine Sensibilisierung für die Problematik tradierter Geschlechterrollen im künstlerischen Bereich an. Die Hochschulleitung arbeitet eng mit der Gleichstellungskommission zusammen, um Maßnahmen zur Gleichstellungsarbeit voranzutreiben und ggf. erforderliche Mittel zur Verfügung zu stellen.

Für die kommenden Jahre setzt sich die Hochschule das Ziel, den Gesamtanteil der weiblich besetzten Professuren auf mindestens 35 Prozent zu steigern.

Maßnahmen:

1. Studierende, Nachwuchsförderung und Personalentwicklung

1.1. Sensibilisierung für Rollenbilder:

Die Hochschule betrachtet es als gesellschaftlichen Auftrag, sich in der Sensibilisierung für vergeschlechtlichte Rollenbilder und geschlechtliche Diversität in verschiedenste Richtungen zu engagieren. Dies bezieht die Ermöglichung einer diskriminierungsfreien baulichen Einrichtung (z.B. Toiletten und Umkleieräume) ein. Die Hochschule thematisiert bei hochschuleigenen Veranstaltungen (z.B. Info-Tag) tradierte Rollenzuschreibungen und setzt an besonderen, internationalen Aktionstagen ein Zeichen gegen Diskriminierung [z.B.: 22.04.21 Girls' and Boys' Day; 28.06.21 Christopher-Street-Day; 19.11.21 Internationaler Männertag; 26.10.21 Intersex Awareness Day; 10.03.2021 Equal Pay Day; 18.05.2021 Diversity Day; 25.11.21 Tag gegen Gewalt gegen Frauen].

Außerdem entwickeln die einzelnen Fachbereiche und Zentren eigene Maßnahmen dazu (siehe FB-Gleichstellungspläne).

1.2. Gewinnung und Förderung von Studentinnen und Studenten für Fächer, in denen Frauen oder Männer jeweils wenig vertreten sind:

Die Hochschule macht die Gewinnung von Studentinnen und Studenten in Fächern, in denen jeweils ein Geschlecht weniger vertreten ist, ausdrücklich zum Thema in bestehenden Kooperationen (z.B. mit Musikschulen, Tag der offenen Tür, Jugendorchester etc.).

1.3. Künstlerische Juniorprofessur:

Zur gezielten Nachwuchsförderung und Qualifizierung setzt sich die Hochschule im Rahmen ihrer Gleichstellungsarbeit bei der Landesregierung für die Etablierung künstlerischer Juniorprofessuren ein, da sie diese auch für ein effektives Mittel der Qualifizierung von Frauen in der Lehre hält.

1.4. Qualifizierung und Beratung zum Berufseinstieg:

Im Rahmen der regelmäßigen Lehrangebote des Professionalisierungsbereichs soll innerhalb des Studienverlaufs verstärkt auf geschlechtsstereotype Verhaltensweisen aufmerksam gemacht werden. Zudem sollen Fortbildungsangebote zum Thema „Bewerben“ und „Selbstbehauptung“ angeboten werden sowie Workshops zum Thema „Macht und Machtmissbrauch“. Diese Maßnahmen richten sich insbesondere an die berufliche Qualifizierung von Studentinnen und Absolventinnen.

Die Hochschule plant, bei hochschuleigenen Veranstaltungen zur Professionalisierung (z.B. World Café zu Berufsperspektiven) mit Kooperationspartnern (Orchester, Theater, WDR u.a.) den Aspekt „Förderung von Frauen im Berufseinstieg und Frauen in Positionen mit Unterrepräsentanz“ zu thematisieren.

1.5. Förderung im Bereich Lehre:

In Fächern, in denen Frauen oder Männer jeweils wenig vertreten sind, wird ein besonderer Fokus auf die Förderung von besonders qualifizierten Studentinnen oder Studenten während des Studiums gelegt. Sie erhalten Möglichkeiten, um Erfahrungen in der Lehre zu sammeln, und sollen verstärkt auch für Gremienarbeit angesprochen und gewonnen werden.

Zudem wird mit dem Modell des „Förderlehrauftrags“ für zusätzliche Angebote in der Lehre fachbereichsübergreifend ein Qualifikationselement genutzt, durch das besonders weibliche Absolventinnen Lehrerschaft an einer künstlerischen Hochschule erwerben können. Während dieser Zeit werden die Inhaber*innen der Förderlehraufträge durch Hauptfachlehrende des entsprechenden Bereiches als Mentor*innen begleitet.

In allen Fächern mit Unterrepräsentanz von Frauen sollen verstärkt weibliche Lehrende als Gastprofessorin an die Hochschule berufen werden oder Künstlerinnen im Rahmen einer „female artist in residence“ für zusätzliche künstlerische Projekte in der Lehre gewonnen werden. Für die Laufzeit des Gleichstellungsplans stellt die Hochschule hier Mittel im Rahmen des Professorinnenprogramms III zur

Verfügung. Für die Vergabe dieser zusätzlichen Lehrverpflichtungen ist ein Verfahren festgelegt, bei dem die Gleichstellungsbeauftragte verpflichtend einzubinden ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission prüfen regelmäßig, an welchen weiteren Förder- und Drittmittelprogrammen die Hochschule zur Förderung des weiblichen künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses teilnehmen kann und legt die Vorschläge der Hochschulleitung sowie den Fachbereichsleitungen vor.

Die Gleichstellungskommission und Gleichstellungsbeauftragte werden in eine eventuelle Antragsstellung und -formulierung einbezogen. Die Hochschule setzt das hochschuleigene Förderprogramm für Absolventinnen fort (Finanzierungsquelle: Mittel des Professorinnenprogramms III).

1.6. Gewinnung von Frauen für Professuren:

Die Hochschule setzt sich für die gezielte Gewinnung von Frauen für Professuren ein. Dazu bestimmt sie in Absprache mit den Fachbereichen, für welche freierwerbenden Professuren in den kommenden Jahren Frauen gewonnen werden können und wie eine aktive Ansprache von Bewerberinnen umgesetzt werden kann. Die Hochschulleitung evaluiert den derzeitigen Berufungsprozess und ergreift Maßnahmen, um einzelne Verfahrensschritte in den Berufungsverfahren (z.B. Umgang mit und Kriterien von Befangenheit) transparenter zu gestalten. Die Gewinnung von Frauen für Professuren wird in den regelmäßigen Fachbereichsentwicklungsgesprächen durch die Hochschulleitung aktiv thematisiert.

Außerdem sollen Berufungskommissionen vor allem hinsichtlich der Beurteilung von Lehrproben für die Genderproblematik sensibilisiert und – auch durch die Einbeziehung externer Kommissionsmitglieder – paritätisch besetzt werden. Auf der Grundlage der laufenden Hochschulplanungsgespräche ermittelt die Hochschulleitung zusammen mit den Fachbereichsleitungen, welche Professuren in den kommenden Jahren frei und nachbesetzt werden und welche Positionen darunter nach Möglichkeit an Frauen vergeben werden sollen.

1.7. Gender-Pay-Gap

Im Rahmen des „Genderreports 2019“³ wurde an den Hochschulen in NRW ein teilweise gravierender „Gender-Pay-Gap“ festgestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission analysieren regelmäßig, ob bei den Professuren der HfMT ein geschlechterbezogenes Ungleichgewicht in den variablen Leistungsbezügen vorliegt und ergreifen Maßnahmen, um einer Ungleichbehandlung von Frauen in der Vergabe entgegen zu wirken.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission bieten verstärkt Beratung und Information zum Thema „Verfahren und Vergabekriterien für Leistungsbezüge bei W2/W3 Professuren“ u.a. im Rahmen des Neulehrendenprogramms an. Das Rektorat veröffentlicht die Kriterien für die Vergabe von Leistungszulagen laut Leistungsbezügeverordnung des Landes NRW.

³ [genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf \(nrw.de\)](#) (Online abgerufen am 05.01.2021)

2. Organisation der Lehre

Die Hochschule für Musik und Tanz strebt an, die Genderthematik im Rahmen der künstlerischen, pädagogischen und wissenschaftlichen Lehrveranstaltungen zu einem festen Bestandteil des Lehrangebotes zu machen. Konkret soll dies durch folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

2.1. Im Rahmen der Kooperation mit dem an der Universität zu Köln angesiedelten Masterstudiengang Gender & Queer Studies wird es in der Musik- und Tanzwissenschaft ein semesterweises Angebot geben, das sich mit der Genderthematik befasst.

2.2. Bei der Auswahl des Instrumental- und Gesangsrepertoires soll verstärkt bei Studierenden und Lehrenden darauf hingewirkt werden, das künstlerische Werk von Frauen zu berücksichtigen. Die Hochschule stellt während der Laufzeit des Professorinnenprogramms III Gleichstellungsmittel bereit, um die Präsenz von Frauen im Bereich Komposition weiter zu steigern und auch die Professionalisierung junger Komponistinnen zu unterstützen (siehe Fachbereichsplan).

2.3. Bei der Vergabe von Workshops und Vorträgen an Externe wird angestrebt, in allen Fachbereichen auf ein möglichst ausgewogenes Geschlechterverhältnis hinzuwirken.

2.4. In der Musikpädagogik und der Fachdidaktik soll weiterhin das Phänomen einer kulturellen, geschlechtsspezifischen Prägung bewusst hinterfragt werden.

2.5. Durch die Vergabe von mindestens vier Stipendien der Gleichstellungskommission à 500 € im Jahr für künstlerische oder wissenschaftliche Abschlussprojekte mit Genderthematik sollen genderbezogene Fragestellungen gefördert und initiiert werden.

3. Veranstaltung „La Cité des Dames“

Mit der bestehenden Veranstaltungsreihe „La Cité des Dames“ ist an der Hochschule bereits eine Veranstaltung etabliert, die auf die öffentlichkeitswirksame Förderung der Wahrnehmung von Frauen in der Musik ihren Schwerpunkt legt. Diese Veranstaltungsreihe soll weiter etabliert und durch die Stabsstelle durch Werbung auch außerhalb der Hochschule stärker als bisher beworben werden. Bei der Vergabe von Räumen ist die Veranstaltungsreihe wie Klassenabende zu behandeln.

4. Selbstverwaltung

4.1. Geschlechterparitätische Gremienzusammensetzung:

In allen Bereichen der Hochschule, insbesondere in den Fachbereichen und bei den Fachbereichsleitungen, erfolgt eine weitere Sensibilisierung für die Problematik der Unterrepräsentanz von Frauen in den Gremien. In den Bereichen, in denen wenige Frauen im Bereich der Lehre vertreten sind, sollen verstärkt Modelle wie Rotationsverfahren, das bereits praktizierte Funktionssharing oder fachbereichsübergreifende Gremienbesetzung (z.B. bei Berufungskommissionen) eingesetzt werden. Gremiensitzungen sollen in den durch die üblichen Betreuungszeiten abgedeckten Zeiten stattfinden.

4.2. PR-Arbeit:

In allen Publikationen der Hochschule wird eine gendergerechte Sprache verwendet. Bei der Überarbeitung der Internetpräsenz der Hochschule prüft die Stabsstelle in Absprache mit der Gleichstellungskommission, ob die Ziele der Hochschule zu den Themen „Frauen in unterrepräsentierten Fächern“ und „Familienfreundlichkeit“ hier deutlich werden. Insbesondere bei der Auswahl von Fotos für Veröffentlichungen achtet die Hochschule darauf, dass nicht geschlechtsstereotype Muster tradiert werden. Erfolgreiche Absolventinnen der Hochschule sollen stärker in den Vordergrund gestellt werden.

5. Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie - familienfreundliche Hochschule - Leitbild

5.1. Kinderbetreuung:

Die bestehende Kindertagespflege „Zwergentanz“ ermöglicht derzeit eine Betreuung von 8:30 Uhr bis 14:30 Uhr. Für derzeit 5 Betreuungsplätze kann eine erweiterte Betreuungszeit von 8:00 bis 8:30 Uhr sowie von 14:30 bis 15:30 Uhr angeboten werden. Zudem stehen über einen Kooperationsvertrag mit der Fröbel gGmbH in Köln derzeit 8 Vertragsplätze in Fröbel-Einrichtungen zur Verfügung. Für die Standorte Wuppertal und Aachen werden während der Laufzeit des Gleichstellungsplans vergleichbare Konzepte erarbeitet.

Es wird hochschulweit evaluiert, ob auch außerhalb der bestehenden Zeiten Bedarf für Kinderbetreuung besteht und in welcher Form. Zusätzlich wird während der Laufzeit des Gleichstellungsplans geprüft, wie eine zeitweise Betreuung von Kindern, die normalerweise in anderen Einrichtungen betreut werden, sinnvoll und möglich ist (z.B. außerhalb der Betreuungszeiten, z.B. bei Konzerten, Veranstaltungen, „Babysitternotdienst“). Unter dem Vorbehalt zur Verfügung stehender Mittel werden auch unterjährig zukünftig Mittel für entsprechende Maßnahmen bereitgestellt.

Die Hochschule prüft die Finanzierung der Kinderbetreuung über die Laufzeit des Professorinnenprogramms III (Laufzeit: bis Februar 2024) hinaus.

5.2. Mutterschutz und Elternzeit:

Studentinnen werden durch geeignete Maßnahmen auf die Regelungen des Mutterschutzgesetzes hingewiesen. Für den Bereich der Lehre (Professuren, Beschäftigte und Lehraufträge) konkretisiert die Hochschule in Absprache mit der Gleichstellungskommission die bestehenden Konzepte für Schwangerschafts- und Elternzeitvertretungen mit dem Ziel, im Einzelfall den Eltern einen möglichst reibungslosen Übergang ermöglichen zu können und keine Nachteile entstehen zu lassen.

5.3. Eltern-Kind-Arbeitsräume:

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans wird der Bedarf nach Eltern-Kind-Arbeitsräumen oder sonstigen räumlichen Bedarfen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium/Familie an allen Standorten abgefragt. Die Umsetzung geschieht auf der Grundlage einer Ermöglichung von Einzelbüros für Mitarbeiter*innen, der Einrichtung eines separaten Überarraumes für Studierende mit Kindern, der Beschaffung von mobilen Kinderbetreuungs-Kits sowie der Nutzung und Einrichtung von Besprechungsinseln im Foyer für Eltern mit Kindern.

5.4. Sitzungszeiten:

Sitzungen (auch Gremiensitzungen) finden grundsätzlich zwischen den üblichen Betreuungszeiten zwischen 9:00 und 16:00 Uhr statt. Das Rektorat setzt sich bei den Gremienvorsitzenden für die Einhaltung dieser Zeiten ein.

Entstehen Hochschulangehörigen zur Wahrnehmung von hochschuleigenen Aufgaben außerhalb regulärer Betreuungszeiten zusätzliche Betreuungskosten, können sie eine Kostenübernahme durch die Hochschule beantragen (Finanzierungsquelle: Landesgleichstellungsmittel).

5.5. Pressearbeit:

Die besondere Familienfreundlichkeit der Hochschule soll als Qualitätsmerkmal aktiv beworben und in allen Stellenausschreibungen explizit hervorgehoben werden, da sie geeignet ist, die Hochschule für Bewerberinnen und Bewerber attraktiver zu machen.

5.6. Zum Thema Machtmissbrauch und sexueller Diskriminierung veranstaltet die Hochschule mindestens ein Angebot pro Semester (Workshops, Vortrag o.ä.).

6. Organisation der Gleichstellungsarbeit

6.1. Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin:

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln ausgestattet und erhalten bei Bedarf personelle Unterstützung. Sie werden von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet. Die Hochschule stellt für diese Entlastung ein Personalstundenkontingent von mind. 50% einer Vollzeitstelle zur Verfügung. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann Aufgaben an ihre Stellvertreterin sowie an die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche delegieren.

6.2. Gleichstellungsbüro:

Die Einrichtung eines Gleichstellungsbüros soll während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes geprüft werden und bei Bedarf bei einer neuen Raumplanung berücksichtigt werden. Zur Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen wurde in der Hochschule eine Teilzeitstelle befristet eingerichtet, die derzeit aus Mitteln des Professorinnenprogramms III finanziert wird (Laufzeitende 31.3.2024).

7. Berichtspflichten und Evaluation des Gleichstellungsplanes

Alle zwei Jahre werden die Maßnahmen sowie deren Mittelherkunft überprüft und der Gleichstellungsplan evaluiert. Unter Berücksichtigung des Datenschutzes wird der Gleichstellungskommission zukünftig zu Evaluationszwecken entsprechendes Datenmaterial zur Verfügung gestellt.

8. Inkrafttreten und Laufzeit

Der Gleichstellungsplan tritt ab 27.01.2021 in Kraft. Seine Laufzeit beträgt drei Jahre.

Dritter Teil: Fachbereichsgleichstellungspläne und Gleichstellungsplan für Technik und Verwaltung

Grundlage der Analyse sind die im Gleichstellungsplan 2018 veröffentlichten Daten sowie die durch die Personalabteilung für die Evaluation im März 2020 und zum Stichtag 01.01.2021 übermittelten Personaldaten. Zusätzlich wurden Studierendendaten mit dem Stichtag WS 2019/2020 herangezogen.

Fachbereich 1 (Tastensinstrumente, Komposition, Tonsatz, Hörerziehung, Zupfinstrumente, Neue Musik, elektronische Komposition)

IST Zustand:

Stichtag: 01.01.2021

Bereich	weibl.	Anteil %	männl.	Anteil %	divers	Anteil %	Summe
FB 1							
Professoren/Professorinnen	6	25	18	75	0		24*
LfbA	2	28,6	5	71,4	0		7
Wiss.Mit.	0		0		0		0
Lehrb.	17	31,5	36	66,6	1	1,9	54

*inkl. Prof.vertr.

Analyse:

Personal:

Im Vergleich zur Erhebung im Gleichstellungsplan 2018 sank der Anteil an Professorinnen von 28% auf 25%. Es fand während der Laufzeit des Gleichstellungsplans ein Berufungsverfahren statt (Professur für Komposition). Durch Teilung der 2018 ausgeschriebenen Professur für Komposition konnten zwei Künstlerpersönlichkeiten an die Hochschule berufen und die Stelle paritätisch besetzt werden. Auf der Ebene des künstlerisch/wissenschaftlichen Personals lässt sich für den gesamten Fachbereich insgesamt keine Erhöhung des Anteils von weiblichen Beschäftigten erkennen.

Studierende:

Die im Gleichstellungsplan 2018 festgestellte Parität im Fach Klavier hat sich im WiSe 2019/2020 leicht zu einer Erhöhung des männlichen Anteils von Studierenden verschoben. Dies zeigt, dass bei semesterweisen Abfragen auch Schwankungen vorhanden sind. Weiterhin erkennbar bleibt die bereits 2018 festgestellte Unterrepräsentanz von Studentinnen im Fach Tonsatz (15% zum Erhebungszeitpunkt). Im Fach instrumentale Komposition ist der Anteil an Studentinnen im Gegensatz zum WiSe 2016/2017 wieder zurückgegangen und lag zum Erhebungszeitpunkt bei 30%.

Zielvorgaben:

Professuren:

Grundsätzlich gelten die im Rahmenplan vorgeschriebenen Zielvorgaben für die Besetzung von Professuren.

Mittelbau:

Es ist anzustreben, den Frauenanteil bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben und den Lehrbeauftragten gezielt zu steigern.

Studierende:

In den Fächern, in denen der Anteil weiblicher Studierender bei oder unter 30% liegt (hier insbesondere: Tonsatz, Instrumentale Komposition) werden Maßnahmen ergriffen, um Studentinnen hier gezielt zu fördern und den Anteil von Frauen aktiv zu steigern.

Maßnahmen:

Personal:

Aktive Suche und Ansprache von möglichen weiblichen Kandidatinnen für alle bis 2024 freiwerdenden Stellen im Bereich der Professuren und des Mittelbaus sowie für vakante Lehraufträge.

Studierende:

Förderung von Studentinnen und Studenten in Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind; z.B. Vergabe von Assistenzaufgaben, als studentische Hilfskraft, Einbindung in künstlerische Projekte.

Bei den in den folgenden Jahren geplanten Aktionen/Projekten mit Außenwirkung/Werbung achtet der Fachbereich darauf, dass Studenten bzw. Studentinnen in den Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, besonders vertreten sind. Eine gezielte Fördermöglichkeit für geeignete Absolventinnen der Komposition ist in Vorbereitung und soll bis März 2024 umgesetzt werden (Finanzierungsquelle: Mittel Professorinnenprogramm III).

Lehre:

Für Fächer mit deutlicher Unterrepräsentanz wird angestrebt, gezielt und regelmäßig Workshops mit Referentinnen anzubieten (-> Vorbildfunktion). Für Fächer mit einer Unterrepräsentanz von Frauen sollen zudem Förderlehraufträge für ein zusätzliches Lehrangebot an geeignete Frauen vergeben werden.

Auch sollen verstärkt Künstlerinnen als Gastprofessorin oder als „female artist in residence“ bei Fächern mit Unterrepräsentanz für zusätzliche Angebote in der Lehre gewonnen werden. Diese Maßnahmen können während der Laufzeit des Professorinnenprogramms III (bis März 2024) auf Antrag aus Gleichstellungsmitteln finanziert werden.

Fachbereich 2 (Streichinstrumente, Orchesterleitung, Alte Musik)

IST Zustand:

Stichtag: 01.01.2021

Bereich	weibl.	Anteil %	männl.	Anteil %	divers	Anteil %	Summe
FB 2							
Professoren/Professorinnen	7	24,1	22	75,9	0		29*
LfbA	4	100	0		0		4
Wiss.Mit.	0		0		0		0
Lehrb.	25	45,5	30	54,5	0		55

*inkl. Prof.vertr.

Analyse:

Personal:

Zwischen 2017 und 2020 gab es im Fachbereich einen personellen Aufwuchs, der allerdings zu einer Senkung des Anteils der Professorinnen geführt hat. Bei den während der Laufzeit erfolgten sechs Berufungsverfahren im Fachbereich wurden drei Professuren mit Frauen besetzt (Viola, Standort Aachen; Violine, Standort Wuppertal und Blockflöte, Standort Köln), davon war eine Stelle (Professur Viola) vormals mit einem Mann besetzt.

Studierende:

Im Bereich der Studierenden lässt sich beobachten, dass die bereits 2018 festgestellte Unterrepräsentanz von Studenten des Fachs Violine sich verfestigt und im WiSe 2019/20 bei knapp 21% liegt. Im Fach Kontrabass konnte im Vergleich zu 2018 eine leichte Steigerung des Anteils der Studentinnen erreicht werden, er liegt im WiSe 2019/20 bei 31%.

Während der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans konnten zudem Studentinnen des Instruments Kontrabass sowie aus dem Bereich Dirigieren und Orchesterleitung durch Förderstipendien besonders unterstützt werden. Sie präsentierten sich zudem im Rahmen der Reihe „La Cité des Dames“.

Zielvorgaben:

Professuren:

Grundsätzlich gelten die im Rahmenplan vorgeschriebenen Zielvorgaben für die Besetzung von Professuren.

Mittelbau:

Der Anteil der weiblichen Lehrenden im Bereich des Mittelbaus soll gesteigert werden.

Studierende:

In den Fächern, in denen der Anteil weiblicher Studierender bei oder unter 30% liegt (hier insbesondere: Dirigieren Orchester), werden Maßnahmen ergriffen, um Studentinnen hier gezielt zu fördern und den Anteil von Frauen aktiv zu steigern.

Maßnahmen:

Personal:

Für die bis 2024 neu zu besetzenden Stellen wirbt der Fachbereich aktiv um weibliche Kandidatinnen und macht mögliche Kandidatinnen auf die Neubesetzung der Professur aufmerksam.

Studierende:

In Fächern, in denen Studentinnen deutlich unterrepräsentiert sind, sollen diese aktiv besonders gefördert werden (Vergabe von Assistenzen, besondere künstlerische Projekte, Erstellung einer CD etc.) sowie über die Präsenz bei Veranstaltungen (z.B. Infotag, Tag der offenen Tür Musikschulen, studienvorbereitende Kurse; Girls' Day) das Interesse für das künstlerische Fach gefördert werden. Über Workshops und Ansprache für das Fach Dirigieren soll auch innerhalb der Hochschule das Interesse für diesen Studiengang bei geeigneten Studentinnen geweckt werden.

Lehre:

Für das Hochschulorchester sollte regelmäßig eine Gastdirigentin für ein Konzert und einen Workshop eingeladen werden. Für Fächer mit einer Unterrepräsentanz von Frauen sollen zudem Förderlehraufträge für ein zusätzliches Lehrangebot an geeignete Frauen vergeben werden. Auch sollen verstärkt Künstlerinnen als Gastprofessorin oder als „female artist in residence“ bei Fächern mit Unterrepräsentanz für zusätzliche Angebote in der Lehre gewonnen werden. Diese Maßnahmen können während der Laufzeit des Professorinnenprogramms III (bis März 2024) auf Antrag aus Gleichstellungsmitteln finanziert werden.

Bei den in den folgenden Jahren geplanten Aktionen/Projekten mit Außenwirkung/Werbung achtet der Fachbereich darauf, dass Studenten bzw. Studentinnen in den Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, nach Möglichkeit besonders vertreten sind (-> Vorbildfunktion).

Fachbereich 3 (Blasinstrumente, Schlagzeug, Harfe)

IST Zustand:

Stichtag: 01.01.2021

Bereich	weibl.	Anteil %	männl.	Anteil %	divers	Anteil %	Summe
FB 3							
Professoren/Professorinnen	1	7,7	12	92,3	0		13*
LfbA	0		0		0		0
Wiss.Mit.	0		0		0		0
Lehrb.	24	40,7	35	59,3	0		59

*inkl. Prof.vertr.

Analyse:

Personal:

Im Fachbereich 3 gab es während der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans zwei Berufungsverfahren, für die Fächer Schlagzeug (Standort Wuppertal) und Bläserkammermusik (Standort Aachen). Die Schlagzeugprofessur wurde mit einem männlichen Bewerber besetzt, das Verfahren Bläserkammermusik ist zum Zeitpunkt der Datenerhebung und Fortsetzung des Gleichstellungsplanes noch nicht abgeschlossen. Die neu eingerichtete Professur für Tuba (Standort Köln) wurde zunächst im Rahmen einer Vertretungsprofessur ohne Berufungsverfahren mit einem männlichen Künstler besetzt. (Quote damit nun 7,7%).

Im Bereich der Lehrbeauftragten ist Anteil von weiblichen Lehrenden weiterhin vergleichsweise hoch. Allerdings lässt er nur bedingt eine Aussage für die Verteilung auf einzelne Fächer zu, da Korrepetitions- und Instrumentalstellen nicht einzeln aufgeschlüsselt werden.

Studierende:

In den Bachelor- und Masterstudiengängen ist die Frauenquote im Vergleich zu 2018 von 40% auf 44% angestiegen. In den Fächern Posaune, Saxofon, Trompete und Schlagzeug ist der Anteil der weiblichen Studierenden weiterhin unter 30%. Im Fach Schlagzeug zeichnet sich ein Anstieg von Studentinnen ab, bei den anderen Fächern ist der Anteil der Studentinnen jedoch rückläufig.

Die HfMT hat auf der anderen Seite unter 30% Studenten in den Instrumentalfächern Block-, Quer- und Traversflöte und Oboe – auch hier zeigte sich ein vergleichsweise geringer Anteil an Studenten schon bei der letzten Evaluation.

In den genannten Instrumentalfächern scheint sich die jeweilige Unterrepräsentanz langfristig zu verstärken und damit zu verfestigen, was die Gefahr einer geschlechtsbezogenen Typisierung birgt.

Zielvorgaben:

Professuren:

Grundsätzlich gelten die im Rahmenplan vereinbarten Zielvorgaben für die Besetzung von Professuren.

Mittelbau:

Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten sollte in Zukunft nachhaltig gesteigert werden. Bei einer zukünftigen Schaffung von festen Stellen im Bereich des so genannten Mittelbaus muss im Fachbereich besonders verstärkt auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet werden.

Studierende:

In den Fächern, in denen der Anteil weiblicher Studierender bei oder unter 30% liegt (hier insbesondere: Posaune, Saxofon, Trompete, Schlagzeug), werden Maßnahmen ergriffen, um Studentinnen hier gezielt zu fördern und den Anteil von Frauen aktiv zu steigern.

Maßnahmen:

Studierende:

Angestrebt ist die Förderung von Studentinnen und Studenten in Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind. Während der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans konnten Studentinnen des Instruments Schlagzeug/Perkussion durch Förderstipendien besonders unterstützt werden. Sie präsentierten sich zudem im Rahmen der Reihe „La Cité des Dames“.

Bei den in den folgenden Jahren geplanten Aktionen/Projekten mit Außenwirkung achtet der Fachbereich darauf, dass Studenten bzw. Studentinnen in den Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, besonders vertreten sind. Künstlerisch-pädagogische Projekte mit Gleichstellungszielen sollen entwickelt und gefördert werden. Vor allem das zu Werbezwecken verwendete Bildmaterial sollte diese Vorbildfunktion in den angesprochenen Bereichen unterstützen. Zudem wird angestrebt, eine zielgruppenorientierte Werbekampagne (z.B. über Jugend musiziert, den Landesmusikrat, für Abiturientinnen) zu realisieren.

Lehre:

In den Fächern Fagott, Pauke und Schlagzeug, Posaune, Saxofon und Trompete wird angestrebt, pro Semester einen Workshop von einer weiblichen Lehrkraft anzubieten (-> Vorbildfunktion).

Für Fächer mit einer Unterrepräsentanz von Frauen sollen zudem Förderlehraufträge für ein zusätzliches Lehrangebot an geeignete Frauen vergeben werden. Auch sollen verstärkt Künstlerinnen als Gastprofessorinnen oder als „female artist in residence“ bei Fächern mit Unterrepräsentanz für zusätzliche Angebote in der Lehre gewonnen werden. Diese Maßnahmen können während der Laufzeit des Professorinnenprogramms III (bis März 2024) auf Antrag aus Gleichstellungsmitteln finanziert werden.

Fachbereich 4 (Gesang, Musiktheater, Chorleitung)

IST Zustand:

Stichtag: 01.01.2021

Bereich	weibl.	Anteil %	männl.	Anteil %	divers	Anteil %	Summe
FB 4							
Professoren/Professorinnen	4	28,6	10	71,4	0		14
LfbA	2	40	3	60	0		5
Wiss.Mit.	0		0		0		0
Lehrb.	46	54,8	38	45,2	0		84

Analyse:

Personal:

Der ehemals im FB 5 angesiedelte Bereich Chorleitung wurde neu in den FB 4 übernommen. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans fand ein Berufungsverfahren für das Fach Regie/Szene statt, das erneut mit einem männlichen Lehrenden besetzt wurde, so dass das Fach auch weiterhin paritätisch besetzt ist. Das Fach Gesang ist im Vergleich zu 2018 mit drei Professorinnen und vier Professoren nicht mehr paritätisch besetzt.

Ausschließlich männlich besetzt sind derzeit die Fächer Liedgestaltung (Klavier), wobei dies mit der unterdurchschnittlichen Repräsentation von Frauen im professionellen Feld korreliert. Im Bereich des Mittelbaus sind zum Stichtag mit knapp 55% mehr weibliche als männliche Lehrbeauftragte vertreten.

Studierende:

Für das Fach Liedgestaltung (Klavier) ist mit 87% weiterhin eine Überrepräsentanz weiblicher Studierender festzustellen. Das Fach Dirigieren Chor hingegen studieren im Wintersemester 2019/2020 ausschließlich Männer.

Zielvorgaben:

Personal:

Grundsätzlich gelten die im Rahmenplan vereinbarten Zielvorgaben für die Besetzung von Professuren. Die bis 2024 freiwerdenden Professuren im Bereich Gesang sollen wie bisher stimmfach-bezogen-geschlechterparitätisch besetzt werden. Im Fach „Liedgestaltung (Klavier)“ wird bei einer künftigen Neubesetzung verstärkt auf weibliche Bewerberinnen geachtet.

Studierende:

Die auf bisherigen punktuellen Beobachtungen beruhende Annahme, dass männliche Studierende vermehrt ihr Studium nicht fortsetzen, soll überprüft und regelmäßig hinterfragt werden. Der Anteil der männlichen Studierenden soll über den gesamten Studienverlauf konstant gehalten werden.

Maßnahmen:

Personal:

Aktive Suche und Ansprache geeigneter Kandidatinnen für die Besetzung freiwerdender Professuren.

Studierende:

In Fächern mit hohem Frauenanteil (Gesang) sollen gezielt Fördermöglichkeiten entwickelt werden, die Studentinnen im Berufseinstieg und im Bereich der Professionalisierung unterstützen. In den Fächern, in denen der Anteil weiblicher Studierender bei oder unter 30% liegt, werden Maßnahmen ergriffen, um Studentinnen hier gezielt zu fördern und den Anteil von Frauen aktiv zu steigern.

Zur Vermeidung einer Unterrepräsentanz konzeptioniert der Fachbereich in Absprache mit der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten geeignete Maßnahmen zur Gewinnung männlicher Studierender in Fächern mit wenig männlichen Studierenden.

Der FB 4 wird - ggfs. in Abstimmung mit Ansprechpersonen zu den jeweiligen Institutionen aus dem FB 5 - Kontakt zu allgemeinbildenden Schulen, Chören und Musikschulen der Umgebung aufnehmen, um vor allem bei männlichen Jugendlichen über ein Gesangsstudium an der HfMT Köln zu informieren und zu werben.

Lehre:

Für Fächer mit einer Unterrepräsentanz von Frauen sollen zudem Förderlehraufträge für ein zusätzliches Lehrangebot an geeignete Frauen vergeben werden. Auch sollen verstärkt Künstlerinnen als Gastprofessorin oder als „female artist in residence“ bei Fächern mit Unterrepräsentanz für zusätzliche Angebote in der Lehre gewonnen werden. Diese Maßnahmen können während der Laufzeit des Professorinnenprogramms III (bis März 2024) auf Antrag aus Gleichstellungsmitteln finanziert werden.

Fachbereich 5 (Musikwissenschaft, Musikpädagogik, Kirchenmusik)

IST Zustand:

Stichtag: 01.01.2021

Bereich	weibl.	Anteil %	männl.	Anteil %	divers	Anteil %	Summe
FB 5							
Professoren/Professorinnen	10	50	10	50	0		20
LfbA	0		0		0		0
Wiss.Mit.	1	100	0		0		1
Lehrb.	28	32,2	59	67,8	0		87
Abordnung (-sstelle)	1	50	1	50	0		2

*inkl. Prof.vertr

Analyse:

Personal:

Der Anteil der weiblich besetzten Professuren ist auf 50% gestiegen. Die neue Zusammensetzung des Fachbereichs (Chorleitung zu FB 4) hat hier zu einer Änderung in der Anzahl der Professuren geführt, so dass die Quote nicht mit der des vorangegangenen Gleichstellungsplans vergleichbar ist.

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans fand im FB 5 ein Berufungsverfahren für das Fach Instrumental- und Gesangspädagogik statt, das mit einer Frau besetzt wurde. Diese Professur wird seit ihrer Besetzung im Rahmen des Professorinnenprogramms III gefördert. Im Fach Ensembleleitung konnte eine Professur wiederholt mit einer Frau besetzt werden. Zudem wurde eine weibliche Bewerberin für eine Professur im Fach Kirchenmusik berufen. Somit sind in den künstlerischen Fächern im Vergleich zu 2018 nun auch weibliche Professorinnen vertreten.

Die wissenschaftlich-pädagogischen Professuren sind mehrheitlich mit Frauen besetzt. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegt der Frauenanteil sogar über dem Anteil der männlichen Beschäftigten. Bei den Lehrbeauftragten lässt sich im Vergleich zur letzten Erhebung 2018 ein Aufwuchs feststellen, der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten stieg jedoch nur um knapp 1% auf 32,2%.

Die auffallende Disparität der Geschlechter zwischen wissenschaftlich-pädagogischen und künstlerischen Lehrenden korreliert, wie in anderen Hochschulfächern, auch mit der Unterrepräsentation von Frauen in den entsprechenden Berufsfeldern (insbesondere Kirchenmusik und Dirigieren).

Studierende:

Im Bachelor des Lehramts sind Frauen mehr als doppelt so oft vertreten wie Männer, im Master hingegen ist der Anteil der Studenten höher als der der Studentinnen. Insgesamt machen die Studentinnen 62% in den Lehramtsstudiengängen aus.

Die Bachelor der Elementaren Musikpädagogik und Gesangs- und Instrumentalpädagogik sind zusammen geschlechtsparitätisch, in den entsprechenden Masterstudiengängen sind Männer aber weiterhin unterrepräsentiert. Die Quote von männlichen Studierenden, die sich für den Studiengang EMP bewerben, ist in den letzten Jahren allerdings kontinuierlich gestiegen (von 13,5% in 2017 auf 28% in 2019). Bei der Zuteilung von EMP-Studienplätzen konnten insgesamt 9 von 24 Studienplätzen (37,5%) an männliche Studierende vergeben werden.

Im Fach katholische Kirchenmusik sowie in einzelnen künstlerischen Hauptfächern der pädagogischen Studiengänge (Jazz-Gitarre, Jazz-Klavier, Schlagzeug) besteht eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen, wohingegen in anderen wiederum eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern erkennbar ist (Querflöte, Klarinette, Oboe, Viola, Violine). Diese scheinbar geschlechterspezifische Instrumentenwahl deckt sich mit dem Bild in anderen Studiengängen.

Zielvorgaben:

Professuren und Mittelbau:

Grundsätzlich gelten die im Rahmenplan vereinbarten Zielvorgaben für die Besetzung von Professuren. Bis 2024 ist im Fachbereich eine Stelle neu zu besetzen, die derzeit mit einem Mann besetzt ist. Bei den Lehrbeauftragten ist eine Steigerung des Anteils der weiblichen Lehrbeauftragten in den künstlerischen Fächern anzustreben.

Studierende:

Hier soll vermehrt weiblicher Unterrepräsentanz in bestimmten Fächern entgegengewirkt werden. In den Fächern IGP und EMP soll vermehrt männlicher Unterrepräsentanz entgegengewirkt werden.

Maßnahmen:

- Verstärkte Implementierung gendersensibler Themen und Aspekte in Lehrveranstaltungen der verschiedenen Studiengänge
- Aktive Ansprache männlicher Studieninteressenten für die Fächer EMP und IGP u.a. durch die Beteiligung an Aktionen wie Boys' Day sowie Ansprache im Rahmen von Kooperationen mit den örtlichen Musikschulen
- Kontinuierliche Weiterentwicklung von genderbezogener Forschung und Lehre, Verstetigung von Gastvorträgen zur Genderthematik sowie Anregungen zu und Unterstützung von genderfokussierten Seminar- und Abschlussarbeiten

Die erfolgreiche Umsetzung einer Entwicklung von gendersensiblen Instrumentendarstellungen während der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans soll in der Praxis erprobt und auf andere Bereiche ausgeweitet werden.

Für Fächer mit einer Unterrepräsentanz von Frauen sollen zudem Förderlehraufträge für ein zusätzliches Lehrangebot an geeignete Frauen vergeben werden. Auch sollen verstärkt Künstlerinnen als Gastprofessorin oder als „female artist in residence“ bei Fächern mit Unterrepräsentanz für zusätzliche Angebote in der Lehre gewonnen werden. Diese Maßnahmen können während der Laufzeit des Professorinnenprogramms III (bis März 2024) auf Antrag aus Gleichstellungsmitteln finanziert werden.

Fachbereich 6 (Jazz/Pop)

IST Zustand:

Stichtag: 01.01.2021

Bereich	weibl.	Anteil %	männl.	Anteil %	divers	Anteil %	Summe
FB 6							
Professoren/Professorinnen	2	18,2	9	81,8	0		11
LfbA	0		0	0	0		0
Wiss.Mit.	0		1	100	0		1
Lehrb.	10	20,8	38	79,2	0		48

Analyse:

Personal:

Laut einer Studie der Deutschen Jazz Union (Gender.Macht.Musik. 2020) sind nur zwei Instrumentalprofessuren an deutschen Musikhochschulen im Bereich Jazz von Frauen besetzt. So ist es ein großer Erfolg, dass für die während der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans ausgeschriebene Professur „Jazz-Posaune“ mit Shannon Barnett eine der wenigen Frauen im Fach an die HfMT Köln berufen werden konnte. Diese Professur wird derzeit im Rahmen des Professorinnenprogramms III gefördert. Der Anteil der weiblichen Professuren erhöhte sich im FB auf 18 %, was jedoch lediglich die Personenanzahl abbildet, nicht die Vollzeitäquivalente.

Bei den Lehrbeauftragten ist der Anteil der männlichen Lehrenden im Vergleich zur letzten Erhebung deutlich gestiegen (von 16% auf fast 21%). Bei einer zukünftigen Schaffung von festen Stellen im Bereich des so genannten Mittelbaus muss im Fachbereich besonders verstärkt auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet werden.

Studierende:

Mit knapp 24% (WiSe 2019/2020) konnte der Anteil von weiblichen Studierenden im Vergleich zur letzten Erhebung (WiSe 2015/16) gesteigert werden (um 4%).

Im Bereich Master ist Jazz/Pop und nunmehr auch Production besteht mittlerweile eine geschlechtsparitätische Besetzung, wohingegen Master Komposition/Arrangement hauptsächlich Männer studieren. Im Bereich Bachelor konnte die Zahl männlicher Studierender im Fach Gesang im WiSe 2019/2020 auf drei gesteigert werden. Außerdem sind die Männer im Fach Violine und Singer/Songwriter unterrepräsentiert. In allen weiteren Fächern sind im Bachelor Jazz/Pop allerdings die weiblichen Studierenden deutlich unterrepräsentiert.

Diese Tatsache korreliert - ähnlich wie im Bereich der „klassischen“ Bläser - mit den Bewerberzahlen und auch mit den Ergebnissen der deutschlandweiten Untersuchung „Jazzstudie“ aus dem Jahr 2016. Das Thema der genderbezogenen Instrumenten und stilistischen Ausprägung findet seitdem Eingang in die Diskussionen der Fachwelt und der Handlungsbedarf ist auf verschiedenen Ebenen erkannt.

Im SoSe 2020 sowie im WiSe 2020/21 konnte für den Fachbereich für eine Gastprofessur mit zusätzlichem Lehrangebot im Bereich Komposition/Arrangement eine Frau gewonnen werden. Zudem wurden für die Fächer Jazz-Klavier und Jazz-Saxofon zwei zusätzliche Förderlehraufträge geschaffen und konnten mit Absolventinnen besetzt werden.

Zielvorgaben:

Grundsätzlich gelten die im Rahmenplan vereinbarten Zielvorgaben für die Besetzung von Professuren. Dafür wird eine deutliche Steigerung des Frauenanteils an den Professuren weiterhin angestrebt. Der Fachbereich plant, gezielt für diese Stellen geeignete Frauen anzusprechen, um sie zu einer Bewerbung zu bewegen. Im Bereich der Lehrbeauftragten sollen durch vermehrte Vergabe von Förderlehraufträgen an Frauen sowie durch die aktive Ansprache von Frauen gezielt mehr weibliche Lehrbeauftragte gewonnen werden.

In Fächern des Studiengangs, in denen eine klare Unterrepräsentanz von Frauen herrscht, soll durch eine aktive Ansprache und Präsenz sowie in Kooperationen aktiv für diese Fächer geworben werden. Dies betrifft die Fächer Gitarre, Klavier, Schlagzeug, Saxofon, Trompete, Posaune, E-Bass, Kontrabass und Komposition/Arrangement.

Maßnahmen:

Webpräsenz:

- Eigenen Punkt auf Webseite einrichten: Darstellung des Berufes um unangemessene Bedenken wegen Freiberuflichkeit zu relativieren, soll in einem eigenen Unterpunkt ein realistisches Bild von der beruflichen Arbeitswelt gegeben werden
- Rolemodels zeigen durch Präsentation von Alumni auf der Webseite Vorstellung von je 1 Absolventin & 1 Absolventen eines jeden Instrumentes auf der Webseite

Lehre:

Es wird darauf geachtet, gezielt Workshops mit Instrumentalistinnen einzukaufen. Für Fächer mit einer Unterrepräsentanz von Frauen sollen zudem Förderlehraufträge für ein zusätzliches Lehrangebot an geeignete Frauen vergeben werden. Auch sollen verstärkt Künstlerinnen als Gastprofessorin oder als „female artist in residence“ bei Fächern mit Unterrepräsentanz für zusätzliche Angebote in der Lehre gewonnen werden. Diese Maßnahmen können während der Laufzeit des Professorinnenprogramms III (bis März 2024) auf Antrag aus Gleichstellungsmitteln finanziert werden.

Es sollen gezielt Dozentinnen über das Erasmusprogramm eingeladen werden und musikwissenschaftliche Themen für Jazz/Pop mit Schwerpunkt Gender und Gleichstellung angeboten, bzw. die bestehenden Angebote verstärkt und deutlicher beworben werden:

- Lehrangebote im Bereich Musikwissenschaft/Poptheorie
- Thematik Gender in Jazz und Pop mitnehmen in die Vorlesung für die Studierenden im 1. Jahr

Stellenentwicklung:

In den kommenden Jahren werden Professuren im FB 6 neu oder erstmalig besetzt:

- Bestehende Stellen: 1 Professur Kontrabass, 1 Professur W3 Komposition/Arrangement

Fachbereichsentwicklung: Open Space, Januar 2022

In den im 2-jährigen Turnus stattfindenden Open Space der Abteilung soll das Thema Gender und Gleichstellung mitgenommen werden.

Kooperationen:

Zusammenarbeit mit JazzHausSchule vertiefen

- Entwicklungsvorhaben für neue Konzepte zum Übergang Schule - Hochschule

ZZT

IST Zustand:

Stichtag: 01.01.2021

Bereich	weibl.	Anteil %	männl.	Anteil %	divers	Anteil %	Summe
ZZT							
Professoren/Professorinnen	6	75	2	25	0		8
LfbA	0		1	100	0		1
Wiss.Mit.	4	100	0		0		4
Lehrb.	12	46,2	14	53,8	0		26

Analyse:

Innerhalb der Institute und Fachbereiche ist das ZZT der einzige Bereich der Hochschule mit einem erhöhten Frauenanteil innerhalb der Professuren (bei 8 Professuren liegt der Anteil der weiblich besetzten bei knapp 75%). Innerhalb der Lehraufträge ist beinahe eine Geschlechterparität gegeben.

Bei den Studierenden ist die Quote der Frauen in den Studiengängen BA Tanz und MM Tanzwissenschaft mit 78% (WiSe 2019/2020) etwas niedriger als 2018, aber immer noch sehr hoch. Dementsprechend studieren prozentual sehr viel weniger männliche Studierende.

Zielvorgaben:

Grundsätzlich gelten die im Rahmenplan vereinbarten Zielvorgaben für die Besetzung von Professuren. Im Rahmen der Neuausrichtung des ZZT ab 2018 wurden während der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans insgesamt fünf Berufungsverfahren durchgeführt. Hier gelang es, einen Großteil der Professuren mit Frauen zu besetzen und damit den Gesamtanteil von Professorinnen an der HfMT signifikant zu steigern. Eine dieser Professuren wird bis 2023 durch das Professorinnenprogramm III gefördert (Professur von Allison Brown, Ballett für zeitgenössische Tänzer*innen).

Grundsätzlich wird im ZZT eine ausgewogene Besetzung der Professuren angestrebt. Im Bereich der Lehraufträge ist darauf zu achten, dass auch hier möglichst geschlechtsparitätisch besetzt wird und keine Unterrepräsentanz von Männern entsteht. Der Anteil der männlichen Studierenden in den Fächern Bühnentanz und Tanzwissenschaft sollte deutlich gesteigert werden.

Maßnahmen:

Es gilt ein verändertes Selbstverständnis und die kulturelle Bedeutung des Tanzes klar herauszustellen und damit mögliche „geschlechter-stereotype“ Zuschreibungen zu relativieren. Das reflexive Potential und die Breite an Arbeitsmöglichkeiten des Feldes gilt es herauszustellen, so dass sie Studieninteressierte beider Geschlechter anspricht. Dies sollte sich in der Gestaltung der Flyer, der Webseite und weiteren Formen der Außenrepräsentation des ZZT widerspiegeln.

Es gilt durch eine stärkere Profilierung des ZZT, dieses als einen herausragenden „Player“ im Feld zu positionieren und damit auch international ein größeres Interesse am Studium am ZZT, gerade auch von männlichen Studierenden, zu wecken. Gezielte Veranstaltungen wie Workshops und „Boys' Day“

sollen konkret männliche Studierende ansprechen. Lehrende, Studierende und Kooperationspartner sollen die Möglichkeit nutzen, in ihren jeweiligen Netzwerken gezielt männliche Tanzinteressierte anzusprechen.

Insgesamt soll die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit des ZZT im Gesamthochschulkontext sichtbarer gemacht werden und verstärkt ein Fokus auf die Gewinnung von männlichen Studierenden und Lehrenden sowie auf die Sensibilisierung für nicht binäre Geschlechteridentitäten gelegt werden.

Dritter Teil: Fachbereichsgleichstellungspläne und Gleichstellungsplan für Technik und Verwaltung

Technik und Verwaltung

IST Zustand:

Stand: 01.01.2021

Übersicht Technik und Verwaltung		
	Anzahl	Prozent
männlich	43	36,44%
weiblich (inkl. Auszubildende)	75	63,56%
Gesamtergebnis	118	100,00%

Übersicht Leitungsfunktionen		
Zeilenbeschriftungen	Anzahl	Prozent
männlich	5	38,46%
Dezernatsleitung	5	38,46%
weiblich	8	61,54%
Abteilungsleitung	5	38,46%
Dezernatsleitung	3	23,08%
Gesamtergebnis	13	100,00%

Weitere Auswertungen: siehe Anhang

Analyse:

Die Hochschulverwaltung bleibt für Frauen weiterhin ein sehr attraktiver Arbeitgeber. Die Anzahl der Beschäftigten ist im Vergleich zur letzten Erhebung (Stichtag 31.12.2017) gestiegen, der **Anteil der weiblichen Beschäftigten** im Vergleich um etwa 3% gesunken, liegt aber mit fast 64% weiterhin hoch. Frauen arbeiten innerhalb der Verwaltung der HfMT Köln vor allem in den Bereichen Studium und Lehre, Bibliothek und Personal/Innerer Dienst, Finanzen sowie in der Stabsstelle 1 (Kommunikation & Fundraising).

Grundsätzlich lässt sich zudem feststellen, dass Frauen an der HfMT Köln vor allem **Tätigkeiten** ausüben, die in mittleren und höheren Entgeltgruppen eingestuft sind (EG 9-12 sowie 13 und höher). Dementsprechend liegt auch der Anteil der Frauen mit **Leitungsfunktionen** (Dezernats- und Abteilungsleitung) mit 62% hoch, entspricht aber dem grundsätzlich hohen Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten innerhalb der Verwaltung. In den Abteilungen IT, SKB und Gebäudemanagement sind an der HfMT Köln aktuell keine oder nur sehr wenige Frauen beschäftigt.

Der Anteil der in **Befristung** beschäftigten Personen liegt an der HfMT Köln zum 1. Januar 2021 bei rund 21% aller Beschäftigten in der Verwaltung. Innerhalb dieser Beschäftigtengruppe ist der Anteil der Frauen besonders hoch: 76% der aktuell befristeten Beschäftigungsverhältnisse sind mit Frauen besetzt.

Hinsichtlich ihrer **Arbeitszeitmodelle** sind etwas über die Hälfte der Beschäftigten in Technik/Verwaltung aktuell in Teilzeit tätig (54%). Auch in dieser Gruppe machen Frauen den weitaus

größten Anteil aus (74%). An der HfMT Köln arbeiten darüber hinaus aber ebenfalls knapp 40% der Männer in Teilzeit, was einer vergleichsweise hohen Teilzeitquote der männlichen Beschäftigten entspricht.⁴

Als Instrument für flexible Arbeitszeitgestaltungen hat die HfMT Köln im Einvernehmen mit dem Personalrat für die Beschäftigten in der Verwaltung zudem die Möglichkeit der Alternierenden Telearbeit eingeführt und umgesetzt. Außerdem werden **Betriebliches Eingliederungsmanagement** und **Psychische Gefährdungsbeurteilung** gemäß den gesetzlichen Vorgaben durchgeführt sowie entsprechende Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt.

Zielvorgaben:

1. Grundsätzlich wird im Bereich Technik und Verwaltung weiterhin eine kulturelle Offenheit gelebt und unterstützt, die allen Menschen, unabhängig von ihrer ethnischen, kulturellen und sozialen Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität berufliches Fortkommen und Entwicklung ermöglicht.
2. Der Anteil männlicher Beschäftigter sollte innerhalb der Verwaltung nicht unter 30% fallen, um einer Unterrepräsentanz entgegen zu wirken.
3. Bei Stellenbesetzungsverfahren in den Bereichen Technik und IT wird die Gewinnung von weiblichen Beschäftigten angestrebt.
4. Die HfMT Köln fördert weiterhin die Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation für alle ihre Beschäftigten.
5. Im Rahmen ihrer Maßnahmen zur Organisationsentwicklung strebt die HfMT eine weitere Verbesserung von Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen an. Diese beziehen sich besonders auf Frauen in Führungspositionen und die Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebenssituation. Die Hochschule evaluiert und überprüft ihre diesbezüglich getroffenen Maßnahmen regelmäßig.

Darüber hinaus gelten die im Rahmenplan festgelegten Ziele und Maßnahmen.

Maßnahmen:

1. Stellenbesetzungsverfahren:

Bei der Neubesetzung von Stellen (auch Stellen von Auszubildenden) wird darauf geachtet, dass in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz die Stellenausschreibungen auch für Bewerber*innen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts ansprechend sind. Dazu werden Stellenausschreibungen evaluiert und ggfs. durch Schlüsselwörter oder weitere Informationen (Teilzeitmöglichkeit, Familienfreundlichkeit, Bedeutung von „soft skills“ etc.) angepasst.

Für den Interviewleitfaden in Stellenbesetzungsverfahren werden dem Tätigkeitsfeld entsprechende Fragen entwickelt, um bei Bewerber*innen Kompetenzen und Sensibilität hinsichtlich Konfliktbewältigung, Interkulturalität, Diversität und Gendersensibilität zu erkennen.

⁴ Bundesweit waren 2018 nur 11,2% der Männer in Teilzeit beschäftigt:

<https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61705/voll-und-teilzeitbeschaeftigte> (abgefragt 14.1.2021)

2. Arbeitszeitgestaltung:

Die bereits vorhandenen Arbeitszeitmodelle sowie die Dienstvereinbarung zur Alternierenden Telearbeit werden durch eine Dienstvereinbarung zum „Mobilen Arbeiten“ erweitert.

3. Organisations- und Personalentwicklung

Im Rahmen von Mitarbeiter*innen-Gesprächen werden durch Führungskräfte regelmäßig Fortbildungs- und Entwicklungswünsche von Beschäftigten thematisiert. Die Hochschule evaluiert das bestehende System der Angebote und Inanspruchnahme von Fortbildungen sowie der Weiterentwicklungsmöglichkeiten in der Hochschule und entwickelt Maßnahmen und Instrumente für eine hinreichende Förderung zur Umsetzung individueller Gleichstellungsziele.

4. Sensibilisierungsmaßnahmen

Die Hochschule begleitet und unterstützt Führungskräfte hinsichtlich der in der Richtlinie zum Schutz gegen sexuelle Belästigung festgeschriebenen Beschwerdewege und sensibilisiert für das Thema. Bei Neueinstellungen wird im Rahmen des „Onboarding-Prozesses“ explizit auf die Richtlinie und den Umgang mit Beschwerden hingewiesen.

Darüber hinaus unterstützen Beschäftigte in Technik und Verwaltung die Beteiligung der Hochschule an besonderen Aktionstagen für Gleichstellung und Diversität (siehe Rahmenplan).

Anhang: Verwaltung

Fortschreibung Gleichstellungsplan

Stand: 01.01.2021

Bearbeitet Dez. 1 / 16.12.2020

Tabelle 1

Übersicht Geschlechterverteilung Technik und Verwaltung		
Zeilenbeschriftungen	Anzahl	Prozent
männlich	43	36,44%
weiblich	75	63,56%
Gesamtergebnis	118	100,00%

Tabelle 2

Übersicht Geschlechterverteilung nach Abteilungen		
Zeilenbeschriftungen	Anzahl	Prozent
männlich	43	36,44%
Bibliothek	2	1,69%
Finanzen	2	1,69%
Gebäudemanagement	16	13,56%
IT	5	4,24%
Personal und innerer Dienst	2	1,69%
SKB	12	10,17%
Sonstiges	3	2,54%
Studium und Lehre	1	0,85%
weiblich	75	63,56%
Bibliothek	11	9,32%
Finanzen	9	7,63%
Gebäudemanagement	1	0,85%
Personal und innerer Dienst	11	9,32%
SKB	2	1,69%
Sonstiges	7	5,93%
Stabstelle	7	5,93%
Studium und Lehre	27	22,88%
Gesamtergebnis	118	100,00%

Tabelle 3

Übersicht Geschlechterverteilung Leitungsfunktion		
Zeilenbeschriftungen	Anzahl	Prozent
männlich	5	38,46%
Dezernatsleitung	5	38,46%
weiblich	8	61,54%
Abteilungsleitung	5	38,46%
Dezernatsleitung	3	23,08%
Gesamtergebnis	13	100,00%

Tabelle 4

Übersicht Geschlechterverteilung Teilzeit		
Zeilenbeschriftungen	Anzahl	Prozent
männlich	43	36,44%
Teilzeit	17	14,41%
Vollzeit	26	22,03%
weiblich	75	63,56%
Teilzeit	47	39,83%
Vollzeit	28	23,73%
Gesamtergebnis	118	100,00%

Tabelle 5

Übersicht Geschlechterverteilung Befristungen		
Zeilenbeschriftungen	Anzahl	Prozent
männlich	43	36,44%
Befristet	6	5,08%
Unbefristet	37	31,36%
weiblich	75	63,56%
Befristet	19	16,10%
Unbefristet	56	47,46%
Gesamtergebnis	118	100,00%