

Gleichstellungsplan der Hochschule für Musik und Tanz Köln

Präambel

Dieser Gleichstellungsplan ist die Fortschreibung der bestehenden Frauenförderpläne 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 sieben Fachbereiche sowie den Bereich Technik/Verwaltung (3. Teil).

Für die Erstellung dieses Planes wurde der Gleichstellungsplan des Jahres 2021 evaluiert sowie das Gleichstellungskonzept aus den Jahren 2023 einbezogen, das im Rahmen des Förderantragsverfahrens zum PP 2030 eingereicht wurde.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes basiert auf den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) getroffenen gesetzlichen Regelungen. Der Gleichstellungsplan baut auf dem [Leitbild](#) der Hochschule sowie dem [Code of Conduct](#) 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 2023 hat sich der Anteil der **Professorinnen** an der Hochschule auf knapp 35% im Jahr 2023 erhöht (23,4% im Jahr 2012; 25,2% im Jahr 2016; 30,1% in 2021). Damit wurde ein wichtiges im Gleichstellungsplan 2021 angestrebtes Ziel erreicht. Eine tatsächliche Erhöhung des Professorinnenanteils fand in den Fachbereichen 1, 2 und 5 statt. In den Fachbereichen 4 und 7 ist der prozentuale Professorinnenanteil gestiegen. Im Fachbereich 3 (Blasinstrumente, Schlagzeug, Harfe) ist der prozentuale Anteil der Professorinnen im Vergleich zu den Daten des Gleichstellungsplans 2021 leicht zurückgegangen, wobei wie in 2021 unverändert eine Professorin im FB vertreten ist. Im FB 3 wird eine Verfestigung des stark sinkenden Professorinnenanteils deutlich. Die im FB 6 (Jazz/Pop) zunächst deutliche Steigerung des Professorinnenanteils, stagniert seit 2021. Die Fachbereiche 2, 3 und 6 zeigen weiterhin eine deutliche weibliche Unterrepräsentanz. Der Trend des steigenden Professorinnenanteils im FB 5 setzt sich fort, wodurch aktuell mehr weibliche Professorinnen vertreten sind. Im FB 7 hingegen verfestigt sich die deutliche Unterrepräsentanz männlicher Professoren.

Während in den **Besoldungsgruppen** W1 (100%) und W2 (47%) ein relativ hoher Frauenanteil gegeben ist, zeigt sich bei W3 mit einem Frauenanteil von 22% eine deutliche weibliche Unterrepräsentanz (vgl. Anhang, Tabelle 1).

Entwicklung des Frauenanteils in **Professuren** prozentual an der HfMT Köln:

	Frauenanteil insgesamt %	FB 1	FB 2	FB 3	FB 4	FB 5	FB 6	FB 7: ZZT
2008	29	21	23	21	42	20	0	75
2014	27	28	27	17	38	29	9	60
2018	28	28	27	17	33	39	9	67
2021	32	25	24	8	29	50	18	75
2023	35	33	29	7	31	64	17	83

Im Bereich des **künstlerisch-wissenschaftlichen Personals** im Mittelbau ist der Frauenanteil insgesamt statistisch gestiegen und liegt zum Stichtag bei 41% (2018 bei 37%, 2021 bei 40%). In einigen Fachbereichen, darunter FB 2, FB 3, FB 5, FB 6 und FB 7, konnte der Anteil der weiblichen Lehrenden gesteigert werden. Gesunken ist der Anteil der weiblichen Lehrenden in FB 1, während in FB 4 (Gesang) weiterhin eine paritätische Geschlechterverteilung herrscht.

Im Bereich des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses bleibt der Anteil weiblicher Promovierender mit 77% bei einer Gesamtzahl von 30 Promovierenden (darunter 23 Frauen) hoch. In 2022/23 haben sich erstmalig zwei Personen (eine Frau, ein Mann) an der HfMT Köln im Fach Musikwissenschaft habilitiert. Weiterhin sind im Bereich Nachwuchs die Juniorprofessuren zu erwähnen: aktuell sind zwei wissenschaftliche Juniorprofessuren mit Frauen besetzt. Eine weitere Juniorprofessur wird zum WiSe 2023/24 ebenfalls mit einer Frau besetzt. Zwei künstlerische Juniorprofessuren ohne Tenure Track befinden sich im Besetzungsverfahren.

Bei der aktuellen Besetzung der **Leitungsgremien** zeigt sich ein heterogenes Bild. Das Rektorat verzeichnet mit nur einer Frau in der Funktion als Prorektorin einen vergleichsweise unterdurchschnittlichen Frauenanteil mit rd. 30% (vgl. Anhang Tabelle 2). Im Senat liegt der Anteil mit 41% ca. 10% unter dem Mittelwert aller Kunsthochschulen in NRW (vgl. Anhang Tabelle 3). Im NRW-Vergleich überdurchschnittliche Frauenanteile weisen hingegen die Fachbereichsleitungen auf (rd. 57 % Dekaninnen).¹ Auch werden beide Standortdirektorien von Frauen geleitet. Dabei blieb der Frauenanteil in Rektorat seit 2017 mit 25% gleich, im Senat pendelt der Anteil zwischen 28% (im Jahr 2020) und zwischen 36% (2017) und rd. 41% (2023). Für die Dekanate variiert der Anteil zwischen rd. 36% (2017) bis zu rd. 40% (38% in 2023).

Die variable Geschlechterverteilung in den **Fachbereichsräten** (vgl. Anhang Tabelle 4) ist in Teilen auf die entsprechende Repräsentanz von Frauen in den Fachbereichen zurückzuführen (d.h. hoher Frauenanteil im Fachbereich korreliert mit hohem Frauenanteil im Fachbereichsrat, insb. FB 5 bzw. umgekehrt). Die niedrige Repräsentanz in einigen Fachbereichen kann aber nicht allein auf diesen Umstand zurückzuführen sein. So ist z. B. das einzige weibliche Mitglied des Fachbereichsrats in FB 3 aus der Gruppe der Studierenden zu verzeichnen. Im Gegenzug ist der Frauenanteil in FB 6 gemessen an der Repräsentanz von Frauen im Fachbereich (17% Professorinnen zu 83% Professoren) fast paritätisch besetzt. Vieles spricht dafür, dass dieser Umstand u.a. auf eine erhöhte Sensibilität bzgl. der Thematik und damit einhergehender Maßnahmen (z. B. aktive Ansprache potentieller Kandidat*innen vor der Wahl) in den unterschiedlichen Fachbereichen zurückgeführt werden kann.

Die im Gleichstellungsplan 2021 festgestellte Geschlechterparität bei den **Studierenden** der HfMT Köln hat sich leicht zugunsten weiblicher Studierender verschoben, die nun mit einem Anteil von 55% vertreten sind (vgl. Anhang, Tabelle 5). Weiterhin zeigen sich jedoch in vielen Studiengängen erhebliche Unterrepräsentanzen, so dass in einzelnen Fächern nur wenige weibliche bzw. wenige männliche Studierende eingeschrieben sind. Hier scheinen sich festgesetzte Tendenzen zu verstärken. Im Bereich

¹ vgl. Gender-Datenprofil HfMT Köln, in: Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 39 [HS f. Musik Tanz Koeln genderreport 2022 web.pdf \(nrw.de\)](https://www.hs-f-musik-tanz-koeln.de/genderreport-2022-web.pdf) (zuletzt abgerufen am 05.01.2024).

der Studienabschlüsse zeigt sich im Zeitraum 2021/2022 eine weitestgehend ausgeglichene Lage (vgl. Anhang, Tabelle 6). Dies deckt sich mit den Studierendenzahlen. Lediglich im Bereich der Abschlüsse durch Promovierende liegt eine weibliche Unterrepräsentanz vor. Der Bereich der abgeschlossenen Promotionen ist semesterweise deutlichen Schwankungen ausgesetzt. So lag der Anteil von promovierenden Frauen in Wintersemester 2019/20 bei 100%.

In der **Verwaltung** ist der Frauenanteil mit über 65% leicht gestiegen und der Anteil der Frauen in Führungspositionen (unter Einbeziehung der Abteilungsleitung) mit 53 % weiterhin hoch (vgl. Anhang, Tabelle 7). Frauen arbeiten innerhalb der Verwaltung der HfMT Köln vor allem in den Bereichen Dezernat 1 (Personal und Organisation), Dezernat 2 (Studium und Lehre), Dezernat 4 (Finanzen und Digitalisierung), der Hochschulbibliothek sowie in der Abteilung Kommunikation des Dezernat 3 und dem Rektoratsstab.

2. Bisher umgesetzte Maßnahmen

Die Gleichstellungspläne von 2018/2021 fokussierten insbesondere die Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen sowie Karriere- und Personalentwicklung, und die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Im Bereich **„Studierende, Nachwuchsförderung und Personalentwicklung“** (GP 2021, 1.1-1.7) wurden folgende Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2018 erfolgreich umgesetzt: Die HfMT Köln nahm regelmäßig am bundesweiten **Girls' Day und Boys' Day** teil (2021, 2022, 2023). Die Hochschule setzte an einzelnen **internationalen Aktionstagen** ein Zeichen, indem die Thematik auf der Webseite thematisiert wurde und Aktionen im Hauptgebäude durchgeführt wurden. So z.B. die Teilnahme an den Diversity Days 2023 sowie dem Tag gegen Gewalt an Frauen in 2022 und 2023. Die Vorlage für Stellenausschreibungen wurde genderneutral gestaltet, um Aspekte der Chancengerechtigkeit sowie Vielfalt ergänzt, um insbesondere Frauen und People of Color anzusprechen.

Die HfMT Köln hat sich zusammen mit anderen Kunst- und Musikhochschulen in NRW für die Einführung der **künstlerischen Juniorprofessur** ergänzend zur wissenschaftlichen Juniorprofessur eingesetzt, die seit Dezember 2021 so im Kunsthochschulgesetz NRW vorgesehen ist. Der HfMT Köln wurden auf Antrag zwei künstlerische Juniorprofessuren (ohne Tenure Track) durch das MKW NRW zur Verfügung gestellt. Diese befinden sich aktuell im Besetzungsverfahren. Ob sich die künstlerische Juniorprofessur als geeignetes Instrument zur strukturierten Karriereförderung des künstlerischen Nachwuchses hin zu einer künstlerischen Professur eignet, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht beurteilt werden. Die Hochschule hat das hochschuleigene **Förderprogramm für Absolventinnen** zwischen 2021 und 2023 mit 8 Teilnehmerinnen erfolgreich fortgeführt. Neben Workshops („Karriereplanung“, „Lebenslauf“, „Verhandlungen führen“, „Konfliktkommunikation“ und „Berufungsverfahren-Simulation“) wurden die Absolventinnen durch ihre Mentor*innen in aktuellen Vorhaben und Karriereangelegenheiten gecoacht und unterstützt. Zur Schlussphase des Programms wurden mehrere Einzelcoaching-Termine mit externen Coaches für die Absolventinnen ermöglicht. Die Vergabe von **Förderstipendien für Studentinnen** in Fächern, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, wurde erfolgreich fortgeführt, sodass in der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2021 Studentinnen aus den Bereichen Kirchenmusik, Jazz/Pop sowie Gitarre gefördert wurden. Zur Förderung von **Frauen in der Lehre**, konnten trotz der pandemiebedingten Herausforderungen insgesamt drei **Gastprofessuren** aus den Bereichen Jazz-Kontrabass, Popmusikwissenschaft und Mandoline/Ensembleleitung mit Frauen besetzt werden. Darüber hinaus wurden zahlreiche **Förderlehraufträge an Frauen** u.a. aus den Bereichen Horn, Fagott, Medientechnik/Komposition, Ensembleleitung, Chorleitung vergeben. Ergänzt wurde dies durch **Female Artists in Residence** Aufenthalte u.a. in den Bereichen Jazz, Komposition, historische Musikwissenschaft, Schlagzeug und Orgel. Dadurch wurden weibliche Vorbilder geschaffen und für das Thema der Unterrepräsentanz sensibilisiert. Die Hochschule hat für die Antragstellung des Professorinnenprogramm 2030 ein Gleichstellungskonzept eingereicht, um erneut Mittel zur Förderung des weiblichen künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses einzuwerben.

Die Hochschule hat einen **Gesprächsleitfaden** zum Kolloquium für wissenschaftlich-künstlerisches Personal veröffentlicht, um transparente und vergleichbare Kolloquien zu ermöglichen. Darüber hinaus wurden die Regelungen zum **Umgang mit Befangenheit** in Berufungsverfahren und Besetzungsverfahren

für Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben an der Hochschule für Musik und Tanz Köln konkretisiert und veröffentlicht. Beim Prozess der Überarbeitung der **Berufungsordnung** ist die Gleichstellungsbeauftragte eingebunden.

Im Bereich **„Organisation der Lehre“** (GP 2021, 2.1-2.5) konnte ebenfalls eine Reihe von Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden: **die Förderung von Abschlussprojekten/-arbeiten sowie Forschungsarbeiten mit Genderthematik** erfolgte durch Vergabe geeigneter Stipendien (1x FB 2, 8x FB 5, 2x FB 6, 5x FB 7). Die Koordinierung des gemeinsamen Studiengangs Gestik mit der Universität zu Köln und der TH Köln wurde durch die 2023 an die HfMT Köln berufene Juniorprofessorin für Musikwissenschaft übernommen. Mit verschiedenen Veranstaltungen konnte der Bereich Gender in der Lehre am Hochschulstandort Köln weiter ausgebaut werden (insb. in FB 5 u. FB 7). Besondere Bedeutung für die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule hat die Besetzung der **Juniorprofessur für Musikwissenschaft** mit Dr. Anna Schürmer, die einen Schwerpunkt im Bereich Medienkultur hat. Durch ihren weiteren Forschungsschwerpunkt in den Gender Studies setzt sie seit dem Sommersemester 2023 wichtige Impulse in der Lehre. Mit der Vergabe von zwei Lehraufträgen wurde das Projekt **„Gesichter zeigen - Vielfalt stärken“** an der Hochschule umgesetzt, welches die Erforschung und Sichtbarmachung diverser Biografien historischer und zeitgenössischer Akteurinnen der Hochschule fokussiert. Für die Hochschulbibliothek wurde neben **Literatur und Noten von Musikerinnen** auch **Forschungsliteratur zu Gleichstellungsaspekten** angeschafft

Die Veranstaltungsreihe **„La Cité des Dames“** wurde unter der künstlerischen Leitung von Prof.in Anette von Eichel und Prof.in Dr. Sabine Meine erfolgreich fortgeführt und zeigt explizit mit verschiedenen Gastkünstler*innen sowie Stipendiat*innen das Werk oder künstlerische Schaffen von Frauen. In Workshops, Diskussionspanels und durch die enge Zusammenarbeit mit Studierenden, leistet die Reihe einen besonderen Beitrag zur Reflexion von Genderthemen an der Hochschule.

Im Bereich **„Selbstverwaltung“** (GP 4.1-4.2) wurde eine **Handreichung für die paritätische Besetzung** von Berufungskommissionen veröffentlicht.

Im Bereich der **Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie bzw. familienfreundliche Hochschule** 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 wurde eine Erstattungsmöglichkeit für zusätzlich entstandene Kinderbetreuungskosten eingeführt und Maßnahmen ergriffen, um schwangere Studentinnen auf die Gültigkeit des Mutterschutzgesetzes hinzuweisen. Vor allem im Bereich der Hochschulverwaltung wurden durch die Veröffentlichung der Dienstvereinbarung **„Mobiles Arbeiten“** Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert. Für alle Standorte wurden **mobile Spielekisten** angeschafft, die von Hochschulangehörigen z.B. in Büro oder Seminaren genutzt werden können.

Im Onboarding-Programm für neuberufene Lehrende fanden Workshops zum Thema „Nähe und Distanz“ sowie „Unterrichtskommunikation“ statt.

Mit der Besetzung von drei Regelprofessuren (eine Vollzeitprofessur und zwei Professuren im Umfang von je 50 %) im Rahmen des Professorinnenprogramm III konnte erstmalig eine Koordinatorin für die Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen eingestellt werden. Seit Januar 2023 wird die Gleichstellungsbeauftragte durch vier Stellvertreterinnen unterstützt (Stundenanzahl insgesamt: 30). Die Einrichtung eines **Gleichstellungsbüros** mit einem Arbeitsplatz für die Koordinierungsstelle (24 Std.) und die SHK (6Std.) wurde eingerichtet. Darüber hinaus bietet die Gleichstellungsbeauftragte seit Beginn des WiSe 2023/24 eine regelmäßige **Sprechstunde** an.

3. Nicht umgesetzte geplante Maßnahmen

Vereinzelnt konnten die im Gleichstellungsplan 2021 geplanten Maßnahmen nicht erfolgreich umgesetzt werden. Im Bereich der Verankerung einer Verbesserung der Repräsentanz von Frauen in der Selbstverwaltung konnte bisher kein dauerhaft geeignetes Modell zur Entlastung von Frauen in der Gremienarbeit entwickelt werden. Es wurde hochschulweit für die Thematik der Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Gremien sensibilisiert und gemeinsam mit Lehrenden Vorschläge für ein Anreiz- bzw. Kompensationssystem und Entlastungsmodell zur Herstellung einer geschlechtergerechteren Gremientätigkeit gesammelt. Trotz der sehr erfreulichen Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrenden, insb. Professorinnen, ist in einigen Bereichen die Verfestigung von Unterrepräsentanzen in der Lehre sowie in der Studierendenschaft festzustellen. Im Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung bleibt der Anteil von Frauen insgesamt sehr hoch. Im Bereich IT und Technik konnte jedoch keine Steigerung des Anteils von Mitarbeiterinnen erzielt werden, sodass aktuell keine Mitarbeiterin im Bereich IT und lediglich eine Mitarbeiterin im Bereich der Veranstaltungstechnik angestellt ist. Im Bereich der Nachwuchsförderung in Kooperationen mit Musik-/Tanzschulen konnte 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, einzelne Fachbereichspläne, nicht im vollen Umfang umgesetzt werden. Ein verstärktes Hinwirken auf die Berücksichtigung des künstlerischen Werkes von Frauen bleibt ein stetiger Prozess, zumal hier auch die historische Marginalisierung und tradierte Rollenzuschreibungen von Frauen sowie kulturell bedingte Kanonisierungen von Werken eine Rolle spielen. Zwar wurden im Vergleich zur Auswertung des letzten Gleichstellungsplans 2021 mehr Werke von Künstlerinnen aufgeführt, jedoch zeigt sich weiterhin eine erhebliche Unterrepräsentanz von Werken weiblicher Künstlerinnen.² Eine Auswertung der Daten zur Beauftragung von Externen durch die HfMT Köln konnte nicht vollständig durchgeführt werden. Bei den mehrtägigen sowie eintägigen Workshops, die durch den Einkauf/Dezernat 4 bearbeitet werden, wird mit rd. 49% annähernd eine Parität erreicht. Weitere Vertragsabwicklungen, die über bspw. das Dez. 3 abgewickelt wurden, sind dabei nicht erfasst. Bezogen auf die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familien bzw. Carearbeit hat die Gremientätigkeit in zahlreichen Fällen nicht in den üblichen Betreuungszeiten stattgefunden.³ In einigen Ordnungen und Formularen wird noch nicht eine einheitliche Variante der genderneutralen Sprache verwendet (vorgesehen ist die Verwendung des Gender-Sternchens). Für den geplanten Eltern-Kind-Arbeitsraum musste aufgrund der schwierigen Raumsituation eine Alternative (mobile Spielekisten) gefunden werden. Ein separater Überaum für Studierende mit Kind(ern) wurde nicht eingerichtet. Auch besteht weiterhin der Bedarf an einem Still-Raum bzw. eines Eltern-Kind-Raums im Hauptgebäude. Zum Thema Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt/Diskriminierung hat die Hochschule nicht ausreichend Angebote pro Semester umgesetzt. Zur Ermöglichung einer diskriminierungsfreien baulichen Einrichtung wurde der Diskurs um die Einrichtung genderneutralen Toiletten u.a. durch den AstA und die Gleichstellung platziert. Die Umsetzung ist jedoch aufgrund der baulichen Gegebenheiten noch nicht erfolgt. Die Teilnahme an Aktionstagen zur Thematik Diskriminierung, Gender und Gleichstellung ist nicht in allen Fällen erfolgt. Daten zum Gender-Pay-Gap an der Hochschule wurden zusammengestellt. Die Auswertung ist im Berichtszeitraum jedoch noch nicht abgeschlossen und es wurden keine Maßnahmen eingeführt, die einer mögliche Ungleichbehandlung von Frauen in der Vergabe entgegenwirken.

² Anhand der durch die Stabsstelle für Kommunikation und Fundraising zwischen November 2021 und November 2023 erstellten Programme für einen Teil der öffentlichen Konzerte der Hochschule ließen sich 457 zur Aufführung gebrachte Musikstücke und Choreografien identifizieren. Darunter waren 44 Werke von Komponistinnen oder Choreografinnen. Der Großteil dieser Werke von weiblichen Künstlerinnen wurden im Rahmen der „Cité des Dames“, am FB 7 sowie der Sinfonietta 104 (gefördert durch die Gleichstellungskommission) aufgeführt.

³ Ca. 20% der konstituierenden Sitzungen bei Berufungsverfahren liegen außerhalb der üblichen Betreuungszeiten. Die Vorstellungen bei Berufungsverfahren liegen in der Regel außerhalb der Betreuungszeiten. Auch der Senat endet erst um 17 Uhr. Ca. 20% der FBR-Sitzungen fanden außerhalb der üblichen Betreuungszeiten statt (79% der FBR-Sitzungen des FB 4 fanden außerhalb statt).

Zweiter Teil: Zielvorgaben und Maßnahmen für die gesamte Hochschule

Ziele:

Die Hochschule für Musik und Tanz Köln erkennt ihren gesellschaftlichen und gesetzlichen Auftrag an, Personen aller Geschlechter 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, sexualisierter Belästigung und Gewalt. Zum Schutz gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt gilt an der Hochschule eine Richtlinie. Außerdem hat die Hochschule einen Code of Conduct verabschiedet.

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 struktureller Benachteiligung entgegen und strebt eine Sensibilisierung innerhalb der Hochschule für diese Themen an.
- Sie strebt an, bei Hochschulangehörigen aller Geschlechter 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 Hochschulangehörige aller Geschlechter 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 und wissenschaftlichen Bereich an. Die Hochschulleitung arbeitet eng mit der Gleichstellungsbeauftragten und 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 40 % sowie den Anteil von Frauen in der Besoldungsgruppe W3 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 geschlechtliche Diversität und das Aufbrechen geschlechtsspezifischer Rollenbilder in verschiedensten Richtungen zu engagieren. Dies bezieht die Ermöglichung einer diskriminierungsfreien baulichen Einrichtung (z.B. All Gender-Toiletten und Umkleieräume) ein. Die Hochschule prüft darüber hinaus die fortlaufende Finanzierung der Bereitstellung von Perioden-Hygieneartikeln an allen Standorten.

Die Hochschule thematisiert bei hochschuleigenen Veranstaltungen (z.B. Info-Tag) tradierte Rollenzuschreibungen und setzt an besonderen, internationalen Aktionstagen ein Zeichen gegen Diskriminierung [z.B. Internationale Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft (11.02), Equal Pay Day (06.03), Internationaler Frauentag (08.03), Girls Day/ Boys Day (25.04), Diversity Day (28.05.2024), Cologne Pride (06.07. - 21.07.2024), Christopher Street Day (21.07.2024), Intersex Awareness Day (26.10.2024), Internationaler Männertag (19.11), Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen (25.11)].

Außerdem entwickeln die einzelnen Fachbereiche 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 Studierenden 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.).

Die Hochschule strebt an jährlich mindestens ein Stipendium an Studentinnen aus Fächern, in denen bisher wenige Frauen vertreten sind, zu vergeben (Finanzierungsquelle: Die Hochschule strebt die Einwerbung geeigneter Förder- und Drittmittelprogrammen, z.B. PP2030, an).

1.3. Künstlerische Juniorprofessur:

Die HfMT Köln hat sich zusammen mit anderen Kunst- und Musikhochschulen in NRW für die Einführung der künstlerischen Juniorprofessur ergänzend zur wissenschaftlichen Juniorprofessur eingesetzt, die seit Dezember 2021 so im Kunsthochschulgesetz NRW vorgesehen ist. Die künstlerische Juniorprofessur soll im Hinblick auf die Förderung von Frauen in der Lehre evaluiert und ausgebaut werden.

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 „Selbstpräsentation“ sowie Workshops zum Thema „Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt“ angeboten werden. Diese Maßnahmen richten sich insbesondere an die berufliche Qualifizierung von Studentinnen und Absolventinnen.

Die Hochschule plant, bei hochschuleigenen Veranstaltungen zur Karriereentwicklung (z.B. World Café zu Berufsperspektiven) mit Kooperationspartner*innen (Orchester, Theater, Tanz 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 Studierenden aus dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht 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 insbesondere weibliche Absolventinnen und Frauen zu Beginn ihrer Karriere Lehrerfahrung 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 eingeladen werden oder Künstlerinnen im Rahmen einer „female artist in residence“ für zusätzliche künstlerische Projekte in der Lehre gewonnen werden (Finanzierungsquelle: Die Hochschule strebt die Einwerbung geeigneter Förder- und Drittmittelprogrammen, z.B. PP2030, an). 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 maßgeblich einbezogen. Die Hochschule setzt das hochschuleigene Förderprogramm für Absolventinnen fort (Finanzierungsquelle: Die Hochschule strebt die Einwerbung geeigneter Förder- und Drittmittelprogrammen, z.B. PP2030, an).

1.6. Gewinnung von Frauen für Professuren und transparente Berufungsverfahren

Die Hochschule setzt sich für die gezielte Gewinnung von Frauen für Professuren ein. Dazu bestimmt sie in Absprache mit den Fachbereichen, für welche freiwerdenden Professuren in den kommenden Jahren Frauen gewonnen werden können und wie eine aktive Ansprache von Bewerberinnen umgesetzt werden kann (z.B. durch Verankerung in der Berufsordnung, Leitfäden, dem Ausbau der Unterstützungsstrukturen und der intensiveren Nutzung von Alumnae Kontakten).

Die Hochschulleitung evaluiert den derzeitigen Berufungsprozess und ergreift Maßnahmen, um einzelne Verfahrensschritte in den Berufungsverfahren transparenter zu gestalten, u.a. durch die Erarbeitung eines Leitfadens für Berufungsverfahren, der Anwendung der Handreichung zur Durchführung von Kolloquien sowie der Anwendung der Handreichung geschlechterparitätischen Besetzung von Berufungskommissionen. 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 werden (z.B. durch Umsetzung von Workshops zu gendergerechten und diversitätssensiblen Berufungsverfahren). Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sollen durch Vernetzung und Fortbildungen u.a. in ihrer Rolle bei der Beteiligung an Berufungsverfahren gestärkt werden. Die Fachbereiche sowie die*der Rektor*in wirkt bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen maßgeblich auf deren geschlechterparitätische Besetzung hin - auch durch die Einbeziehung externer Kommissionsmitglieder. Die Prozesse der Berufungsverfahren sollen regelmäßig hinsichtlich ihrer Transparenz und der Gendersensibilität evaluiert werden, um bedarfsgerechte Maßnahme zu identifizieren.

Auf der Grundlage der laufenden Hochschulplanungsgespräche ermittelt die Hochschulleitung zusammen mit den Fachbereichsleitungen, welche Professuren in den kommenden Jahren neu- oder nachbesetzt werden und für welche Positionen die Besetzung mit einer Frau angestrebt werden soll (insb. mit Fokus auf Fächer mit weiblicher Unterrepräsentanz und auf W3-Professuren).

1.7. Gender-Pay-Gap

Im Rahmen des „Genderreports 2019“ wurde an den Hochschulen in NRW ein teilweise gravierender „Gender-Pay-Gap“ festgestellt. Um dieser Problematik auf den Grund zu gehen, ist eine statistische,

interne Auswertung vorzunehmen, um eventuelle Ungerechtigkeiten aufzudecken. Die Ergebnisse der Analyse werden durch die Hochschulleitungen veröffentlicht. Die Hochschulleitung analysiert regelmäßig, ob bei den Professuren der HfMT ein geschlechterbezogenes Ungleichgewicht in den variablen Leistungsbezügen vorliegt und ergreift Maßnahmen, um einer Ungleichbehandlung von Frauen in der Vergabe entgegen zu wirken.

Die Hochschule entwickelt darüber hinaus transparente Kriterien zur Vergabe von Leistungsbezügen und spricht Leistungsträger*innen, insb. Frauen, mit dem Angebot der Leistungszulage bei entsprechender Leistung an (Entwicklung einer Leistungsbezügeordnung).

Um einer für Professorinnen benachteiligenden Vergabe entgegenzuwirken, werden Informationsangebote für Professorinnen zum Thema „Verfahren und Vergabekriterien für Leistungsbezüge bei W2/W3 Professuren“ angeboten.

1.8. Schutz vor Machtmissbrauch und (sexueller) Diskriminierung

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

Die Richtlinie zum „Schutz gegen sexuelle Belästigung“ wird um den Aspekt „Anti-Diskriminierung“ erweitert und die Verfahren zum Umgang mit Vorfällen weiterentwickelt. Optionen zur Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle wird von der HfMT Köln geprüft. Konzepte zur voramtlichen Namens-/Geschlechtsänderung werden konkretisiert und alle Hochschulangehörige darüber informiert.

Es wird ein strukturiertes Berichtswesen (inkl. jährliche anonymisierte Nennung von Beratungsfällen der diversen Beratungsstellen u. externen Ansprechstelle) entwickelt.

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. Durch Gastvorträge sollen Genderthemen zusätzlich in die Lehre getragen werden. Darüber hinaus wird die Einrichtung und Finanzierung einer Professur mit Gender-Denomination geprüft.

2.2. Bei der Auswahl des Instrumental-, Gesangs- und Tanzrepertoires soll verstärkt bei Studierenden und Lehrenden darauf hingewirkt werden, das künstlerische Werk von Frauen zu berücksichtigen. Das künstlerische Werk von Musikerinnen, Komponistinnen, Choreographinnen und Tänzerinnen soll weiterhin systematisch erforscht, wissenschaftlich aufbereitet und auf die Bühne gebracht werden. Dabei sollen Kanonisierungsprozesse hinterfragt und eine Reflexion zu u.a. einem Gender Bias in der Auswahl der Lehrinhalte sowie in der Programmgestaltung an der HfMT, erfolgen.

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 im Jahr für künstlerische oder wissenschaftliche Abschlussprojekte mit Genderthematik sollen genderbezogene Fragestellungen gefördert und initiiert werden (Finanzierungsquelle: Die Hochschule strebt die Einwerbung geeigneter Förder- und Drittmittelprogrammen, z.B. PP2030, an).

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, im Tanz und in der Forschung ihren Schwerpunkt legt. Diese Veranstaltungsreihe soll weitergeführt und durch weitere Formate, wie Diskussionspanels zu genderspezifischen Themen, ergänzt werden. Die Reihe soll stärker als bisher bei Zielgruppen außerhalb der Hochschule beworben werden. Bei der Vergabe von Räumen ist die Veranstaltungsreihe wie Klassenabende zu behandeln.

4. Selbstverwaltung

4.1. Geschlechterparitätische Gremienzusammensetzung:

Auf die paritätische Besetzung gemäß LGG ist in allen Gremien zu achten. 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.

Darüber hinaus findet eine gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme eines Kommissionsvorsitz in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz statt. Gremiensitzungen finden vorzugsweise in den durch die üblichen Betreuungszeiten abgedeckten Zeiten statt. Entstehen Hochschulangehörigen durch die Wahrnehmung ihrer Gremienarbeit Kinderbetreuungskosten außerhalb der regulären Kinderbetreuungszeiten, so kann eine Kostenübernahme beantragt werden (Finanzierungsquelle: Landesgleichstellungsmittel).

4.2. Öffentlichkeitsarbeit:

In allen Publikationen der Hochschule wird eine gendergerechte Sprache unter der Berücksichtigung aller Geschlechter verwendet. 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.

Die Sichtbarmachung erfolgreicher Maßnahmen und Projekte soll durch die Veröffentlichung auf der Webseite mehr in den Fokus gerückt werden. Die Möglichkeit einer Veröffentlichung des Gleichstellungsplans sowie bereits erfolgreich abgeschlossener Projekte im Rahmen einer Publikation soll geprüft werden. Darüber hinaus sollen erfolgreiche Absolventinnen der Hochschule u.a. im Rahmen des Förderprogramms für Absolventinnen präsentiert werden. Dies dient dem Aufbrechen eines Gender Bias, indem Frauen und ihre Leistungen sichtbar gemacht und im Sinne einer Best-Practice-Präsentation vor allem jüngeren Frauen mögliche Berufswege aufzeigt. Dazu gehört ebenso die Sichtbarmachung diverser Formen von künstlerischer und künstlerisch-pädagogischer Exzellenz jenseits der von tradierten Rollenbildern beeinflussten gängigen Varianten.

Die Präsenz der Gleichstellungsarbeit soll zudem in den Social Media-Kanälen der Hochschule ausgebaut werden. Gleichstellungsthemen werden als regelmäßiger Berichtspunkt in Senatssitzungen sowie in der Kanzler*innen-Infoveranstaltung etabliert.

5. Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie – familienfreundliche Hochschule

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 mindestens 5 Vertragsplätze in Fröbel-Einrichtungen zur Verfügung (eine Aufstockung der Plätze ist jederzeit möglich). Für die Standorte Wuppertal und Aachen werden während der Laufzeit des Gleichstellungsplans vergleichbare Konzepte erarbeitet.

Es findet regelmäßig eine Evaluierung zum Bedarf von Kinderbetreuung außerhalb der bestehenden Betreuungszeiten statt.

Die Hochschule entwickelt ein Entlastungsmodell, welches die zeitweise Betreuung von Kindern, die normalerweise in anderen Einrichtungen betreut werden, durch bspw. einen „Babysitternotdienst“ ermöglicht. Entstehen Hochschulangehörigen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kinderbetreuungskosten außerhalb der regulären Kinderbetreuungszeiten, so kann eine Kostenübernahme beantragt werden.

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:

Zur Umsetzung von Eltern-Kind-Arbeitsräumen oder sonstigen räumlichen Bedarfen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium/Familie an allen Standorten steht aktuell kein Raum zur Verfügung. Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Raumes im Neubau wird während der Laufzeit des Gleichstellungsplans überprüft. Die aktuelle Umsetzung geschieht auf der Grundlage einer Ermöglichung von Einzelbüros für Mitarbeiter*innen, der Einrichtung eines separaten Überarraumes für Studierende mit Kindern, der Bereitstellung von Mobilien Spielkisten sowie der Nutzung und Einrichtung von Besprechungsiseln 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 Bewerber*innen attraktiver zu machen.

5.6. Studieren mit Kind(ern) und Nachwuchsförderung

Als Zeichen der Anerkennung sowie zur finanziellen Unterstützung eines herausfordernden Lebenswegs werden jährlich Promovierende mit Familienverantwortung, die durch die Vereinbarkeit der eigenen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Karriere mit Care-Arbeiten einer doppelten Belastung ausgesetzt sind, mit einem Stipendium ausgezeichnet (Finanzierungsquelle: Landesgleichstellungsmittel).

Zur Entlastung von Studierenden mit Familienverantwortung sollen zusätzliche Maßnahmen in den Fachbereichen entwickelt werden (u.a. Nachteilsausgleich, Regelungen für Kind-Krank in Seminaren, bevorzugte Seminarbelegung, bevorzugte Überaum-Buchungen, flexible Studienverläufe). Die Vergabe von Stipendien für Studierende mit Familienverantwortung soll überprüft werden.

6. Organisation der Gleichstellungsarbeit

6.1. Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen:

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sachlichen 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 Stellvertreterinnen sowie an die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche delegieren.

6.2. Gleichstellungsbüro:

In 2023 wurde das Gleichstellungsbüro im Thürmchenswall eingerichtet. In der Planung des Neubaus soll die Einrichtung eines Gleichstellungsbüros an zentraler Stelle berücksichtigt werden. Zur Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen wird weiterhin mindestens eine Teilzeitstelle finanziert.

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.

Die Gleichstellungsbeauftragte veröffentlicht in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Fachabteilungen der Verwaltung jährlich einen Zahlenspiegel zu gleichstellungsrelevanten Daten. Dieser wird der Hochschulöffentlichkeit zur Verfügung gestellt und dem Rektorat sowie dem Senat vorgelegt.

8. Inkrafttreten und Laufzeit

Der Gleichstellungsplan tritt ab 24.01.2024 in Kraft. Seine Laufzeit beträgt drei Jahre.

Dritter Teil: Fachbereichsgleichstellungspläne und Gleichstellungsplan für Technik und Verwaltung

Grundlage der Analyse sind die im Gleichstellungsplan 2021 veröffentlichten Daten sowie die durch die Personalabteilung für die Evaluation zum Stichtag 01.04.2023 übermittelten Personaldaten. Zusätzlich wurden Studierendendaten aus dem Sommersemester 2023 herangezogen.

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

IST Zustand:

Stichtag: 01.04.2023

Bereich	weibl.	Anteil %	männl.	Anteil %	Divers/k.A.	Anteil %	Summe
FB 1							
Professoren/Professorinnen	8	33,3	16	66,7	0	-	24
LfBA	5	41,7	7	58,3	0	-	12
Wiss.Mit.	0	-	1	100	0	-	1
Lehrb.	9	24,3	28	75,7	0	-	37
Studierende	80	42,1	110	57,9	0	-	192

Analyse:

Personal:

Im Vergleich zur Erhebung im Gleichstellungsplan 2021 stieg der Anteil an Professorinnen von 25% auf 33%. Es fanden während der Laufzeit des Gleichstellungsplans zwei Berufungsverfahren statt. Zwei weitere Verfahren sind zum Zeitpunkt der Evaluation noch nicht beendet.

Auf der Ebene des künstlerisch/wissenschaftlichen Personals (wiss.Mit., LfBA, LBA) lässt sich für den gesamten Fachbereich insgesamt ein Rückgang des Anteils von weiblichen Beschäftigten von 32% auf 28% feststellen. In der Laufzeit des Gleichstellungsplans konnte ein Förderlehrauftrag an eine Frau in dem Bereich Technologie und Komposition vorbereitet werden.

Studierende:

Die im Gleichstellungsplan 2021 festgestellte leichte Erhöhung des Anteils männlicher Studierender im Fach Klavier bleibt mit einem Anteil von 52% konstant. Weiterhin erkennbar bleibt die bereits 2021 festgestellte Unterrepräsentanz von Studentinnen im Fach Tonsatz, wobei sich der Anteil weiblicher Tonsatz-Studierender von 15% in 2021 auf 33% in 2023 verdoppelt hat. Das bereits 2021 festgestellte konstante Sinken des Anteils weiblicher Studierender im Fach instrumentale Komposition hat sich verfestigt und liegt zum Erhebungszeitpunkt bei 17% (im Vergleich zu 30% in 2021). Es zeigt sich, dass bei semesterweisen Abfragen Schwankungen insbesondere in kleinen Fächern auszumachen sind. Es lässt sich dennoch in einigen Bereichen die Verfestigung einer studienfachbezogenen Unterrepräsentanz von weiblichen bzw. männlichen Studierenden feststellen.

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, werden Maßnahmen ergriffen, um Studentinnen gezielt zu fördern und den Anteil von Frauen aktiv zu steigern.

Maßnahmen:

Personal:

Für die bis 2027 neu zu besetzenden Stellen wirbt der Fachbereich aktiv um weibliche Kandidatinnen und macht diese auf die Neubesetzung der Professur aufmerksam.

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. Die im WiSe 23/24 umgesetzte Förderung von Komponistinnen soll evaluiert werden und unter Vorbehalt bereitzustellender Finanzierungsmittel erneut umgesetzt werden.

Lehre:

Für Fächer mit deutlicher weiblicher 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 Gastprofessorinnen oder als „female artist in residence“ bei Fächern mit Unterrepräsentanz für zusätzliche Angebote in der Lehre gewonnen werden (Finanzierungsquelle: Die Hochschule strebt die Einwerbung geeigneter Förder- und Drittmittelprogramme, z.B. PP2030, an).

Fachbereich 2 (Streichinstrumente, Orchesterleitung, Alte Musik)

IST Zustand:

Stichtag: 01.04.2023

Bereich	weibl.	Anteil %	männl.	Anteil %	Divers/ k.A.	Anteil %	Summe
FB 2							
Professoren/Professorinnen	8	28,6	20	71,4	0	-	28
LfbA	5	83,3	1	16,7	0	-	6
Wiss.Mit.	0	-	0	-	0	-	0
Lehrb.	25	58,1	18	41,9	1	-	44
Studierende	153	66,5	77	33,5	0	-	230

Analyse:

Personal:

Im Vergleich zur Erhebung im Gleichstellungsplan 2021 stieg der Anteil an Professorinnen von 24% auf 29%. Es wurden in der Laufzeit vier Berufungsverfahren erfolgreich beendet, wobei zwei Professuren mit Frauen besetzt werden konnten (Violine Aachen, Violine Köln), darunter eine W3-Professur. Auf der Ebene des künstlerisch/wissenschaftlichen Personals (wiss.Mit., LfBA, LBA) lässt sich für den gesamten Fachbereich insgesamt eine Erhöhung des Anteils von weiblichen Beschäftigten von 49% auf 61% feststellen.

Studierende:

Im Bereich der Studierenden lässt sich beobachten, dass sich die bereits seit 2018 festgestellte Unterrepräsentanz von Studenten des Fachs Violine verfestigt hat und im SoSe 2023 unverändert bei 21% liegt. Im Fach Kontrabass konnte im Vergleich zu 2021 erneut eine Steigerung des Anteils der Studentinnen erreicht werden, hier liegt der Anteil im SoSe 2023 bei 45%. Im Bereich Dirigieren Orchester konnte der Anteil der Studentinnen deutlich erhöht werden und liegt bei 58%.

Zielvorgaben:

Professuren:

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

Mittelbau:

Auf der Ebene des künstlerisch/wissenschaftlichen Personals (wiss.Mit., LfBA, LBA) soll die Erhöhung des Anteils von weiblichen Beschäftigten verfestigt und eine Parität etabliert 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 2027 neu zu besetzenden Stellen (W3 Violine, W3 Viola und W3 Orchesterdirigieren) wirbt der Fachbereich aktiv um weibliche Kandidatinnen und macht diese 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 Gastprofessorinnen oder als „female artist in residence“ bei Fächern mit Unterrepräsentanz für zusätzliche Angebote in der Lehre gewonnen werden (Finanzierungsquelle: Die Hochschule strebt die Einwerbung geeigneter Förder- und Drittmittelprogramm, z.B. PP2030, an).

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: 01.04.2023

Bereich	weibl.	Anteil %	männl.	Anteil %	Divers/ k.A.	Anteil %	Summe
FB 3							
Professoren/Professorinnen	1	7,1	13	92,9	0	-	14
LfbA	3	60	2	40	0	-	5
Wiss.Mit.	0	-	0	-	0	-	0
Lehrb.	20	36,4	35	63,6	0	-	55
Studierende	78	44,6	97	55,4	0	-	175

Analyse:

Personal:

Im Vergleich zur Erhebung im Gleichstellungsplan 2021 ist der Anteil an Professorinnen von 8% auf 7% gesunken, wobei unverändert eine Professorin im Fachbereich vertreten ist. Es wurden in der Laufzeit zwei Berufungsverfahren erfolgreich beendet, wobei keine Professur mit einer Frau besetzt werden konnte.

Auf der Ebene des künstlerisch/wissenschaftlichen Personals (wiss.Mit., LfBA, LBA) lässt sich für den gesamten Fachbereich insgesamt ein Rückgang des Anteils von weiblichen Beschäftigten von 41% auf 38% feststellen. Anzumerken ist, dass eine Aussage für die Verteilung auf einzelne Fächer nur bedingt möglich ist, da Korrepetitions- und Instrumentalstellen nicht einzeln aufgeschlüsselt werden. In der Laufzeit des Gleichstellungsplans konnten zwei Förderlehraufträge an Frauen in den Bereichen Fagott und Horn vergeben werden.

Studierende:

In den Bachelor- und Masterstudiengängen ist der Anteil von Studentinnen im Vergleich zu 2021 von 44% auf 45% leicht angestiegen. In den Fächern Posaune und Trompete liegt der Anteil der weiblichen Studierenden weiterhin unter 30%, wobei sich im Fach Posaune mit 10% Studentinnen eine deutliche Unterrepräsentanz zeigt. Der Anteil von Studentinnen im Bereich Saxophon konnte auf 45% und im Bereich Schlagzeug auf 30% gesteigert werden.

Die HfMT hat auf der anderen Seite weniger als 30% Studenten in den Instrumentalfächern Querflöte (20%) und Harfe (0%) - auch hier zeigte sich ein vergleichsweise geringer Anteil an Studenten schon bei der letzten Evaluation. Im Fach Oboe ist der Anteil von Studenten auf 33% gestiegen.

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

Während der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans konnten Studentinnen der Instrumente Horn und Posaune durch Förderstipendien besonders unterstützt werden. Sie präsentierten sich zudem im Rahmen der Veranstaltungsreihe „La Cité des Dames“.

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, Saxophon, Trompete, Schlagzeug), werden Maßnahmen ergriffen, um Studentinnen hier gezielt zu fördern und den Anteil von Frauen aktiv zu steigern.

Maßnahmen:

Personal:

Für die bis 2027 neu zu besetzenden Stellen (Tuba, Schlagzeug, Flöte, Harfe) wirbt der Fachbereich aktiv um weibliche Kandidatinnen und macht diese auf die Neubesetzung der Professur aufmerksam.

Studierende:

Angestrebt ist die Förderung von Studentinnen und Studenten insbesondere in Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind. Dies soll insbesondere durch die Vergabe von Stipendien an Studentinnen in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz (wie Saxophon, Posaune, Trompete und Schlagzeug) erfolgen. Stipendiatinnen sollen weiterhin in der Veranstaltungsreihe „La Cité des Dames“ auftreten.

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. Die Umsetzung einer Kooperation mit der Veranstaltungsreihe „La Cité des Dames“ sowie die Zusammensetzung eines Blechensembles aus Musikerinnen wird angestrebt. 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. Der in den Fächern Posaune und Horn bereits bestehende Kontakt zu Landesjugendorchester, soll für weiteren Instrumenten ausgebaut werden.

Lehre:

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

Für Fächer mit einer Unterrepräsentanz von Frauen sollen 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.

In den Sitzungen des FBRs wird regelmäßig der Top „Gleichstellung“ aufgenommen.

Fachbereich 4 (Gesang, Musiktheater, Chorleitung)

IST Zustand:

Stichtag: 01.04.2023

Bereich	weibl.	Anteil %	männl.	Anteil %	Divers/ k.A.	Anteil %	Summe
FB 4							
Professoren/Professorinnen	4	30,8	9	69,2	0	-	13
LfbA	8	40	12	60	0	-	20
Wiss.Mit.	0	-	0	-	0	-	0
Lehrb.	38	53,5	33	46,5	0	-	71
Studierende	86	69,4	38	30,6	0	-	124

Analyse:

Personal:

Im Vergleich zur Erhebung im Gleichstellungsplan 2021 stieg der Anteil an Professorinnen von 29% auf 31%, wobei unverändert vier Professorinnen im FB 4 vertreten sind. Es wurde in der Laufzeit ein Berufungsverfahren (Gesang, Stimmfach: Tenor, Bariton, Bass) erfolgreich beendet, wobei keine Professur mit einer Frau besetzt werden konnte.

Auf der Ebene des künstlerisch/wissenschaftlichen Personals (wiss.Mit., LfBA, LBA) lässt sich für den gesamten Fachbereich insgesamt weiterhin ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis mit einem Anteil von weiblichen Beschäftigten von 50% feststellen. In der Laufzeit des Gleichstellungsplans konnten zwei Förderlehraufträge an Frauen in den Bereichen Barockgestik und Vokale Improvisation vergeben werden. Außerdem wurde jeweils ein Intimacy-Workshop Angebot für Studierende und Lehrende vorbereitet.

Studierende:

Für das Fach Liedgestaltung (Klavier) ist mit 17% weiterhin eine Unterrepräsentanz männlicher Studierender festzustellen. Im Vergleich zur Erhebung im Gleichstellungsplan 2021 ist der Anteil weiblicher Studierender im Fach Dirigieren Chor von 0% auf 40% gestiegen. Semesterweise Schwankungen sind insb. in den kleinen Fächern deutlich festzustellen.

Zielvorgaben:

Personal:

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

Studierende:

Das Professionalisierungsangebot insbesondere für Studentinnen soll ausgebaut werden und diverse Karrierewege aufzeigen. Der Anteil der männlichen Studierenden soll über den gesamten Studienverlauf konstant gehalten werden.

Maßnahmen:

Personal:

Für die bis 2027 neu zu besetzenden Stellen wirbt der Fachbereich aktiv um weibliche Kandidatinnen und macht diese auf die Neubesetzung der Professur aufmerksam.

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 Gastprofessorinnen oder als „female artist in residence“ bei Fächern mit Unterrepräsentanz für zusätzliche Angebote in der Lehre gewonnen werden (Finanzierungsquelle: Die Hochschule strebt die Einwerbung geeigneter Förder- und Drittmittelprogramme, z.B. PP2030, an).

Fachbereich 5 (Musikwissenschaft, Musikpädagogik, Kirchenmusik)

IST Zustand:

Stichtag: 01.01.2021

Bereich	weibl.	Anteil %	männl.	Anteil %	Divers/ k.A.	Anteil %	Summe
FB 5							
Professoren/Professorinnen	14	63,6	8	36,4	0	-	22
LfbA	3	37,5	5	62,5	0	-	8
Wiss.Mit.	2	100	0	-	0	-	2
Lehrb.	28	37,3	47	62,7	0	-	75
Studierende	370	58,2	266	41,8	0	-	636

*inkl. Prof.vertr

Analyse:

Personal:

Im Vergleich zur Erhebung im Gleichstellungsplan 2021 stieg der Anteil an Professorinnen von 50% auf 64%. Damit zeigt sich erstmals ein Frauenanteil von über 50% innerhalb der Professuren. Es wurden in der Laufzeit vier Berufungsverfahren erfolgreich beendet, wobei drei Professuren mit einer Frau besetzt werden konnten (1/2 W2 Kinderchorleitung, W2 Musikpädagogik, Juniorprofessur Musikwissenschaft).

Auf der Ebene des künstlerisch/wissenschaftlichen Personals (wiss.Mit., LfBA, LBA) lässt sich für den gesamten Fachbereich insgesamt eine Steigerung des Anteils von weiblichen Beschäftigten von 33% auf 38% feststellen. In der Laufzeit des Gleichstellungsplans konnten mehrere Förderlehraufträge an Frauen in den Bereichen vergeben werden (u.a. in den Bereichen hist. Musikwissenschaft, Zeitgenössische Orgelmusik, Chorleitung, Schlagwerk, improvisierte Liedbegleitung).

Im Fach Kinderchorleitung konnte eine Professur mit einer Frau besetzt werden. Somit sind in den künstlerischen Fächern im Vergleich zu 2021 nun drei weibliche Professorinnen vertreten.

Die wissenschaftlich-pädagogischen Professuren sind weiterhin mehrheitlich mit Frauen besetzt. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegt der Frauenanteil sogar über dem Anteil der männlichen Beschäftigten.

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.

Studierende:

Insgesamt ist der Anteil der Studentinnen in den Lehramtsstudiengängen leicht zurückgegangen und macht aktuell rd. 58% aus.

Während der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans konnten Studentinnen aus dem Bereich Kirchenmusik durch Förderstipendien besonders unterstützt werden. Sie präsentierten sich zudem im Rahmen der Veranstaltungsreihe „La Cité des Dames“. Darüber hinaus wurden in der Laufzeit acht Stipendien an Studierende als Auszeichnung ihrer Abschlussprojekten/-arbeiten sowie Forschungsarbeiten mit Genderthematik vergeben.

Zielvorgaben:

Professuren und Mittelbau:

Grundsätzlich gelten die im Rahmenplan vereinbarten Zielvorgaben für die Besetzung von Professuren. 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. Die Förderung von und Ermutigung zu genderspezifischen Themen in Abschlussarbeiten soll fortgeführt werden. Die Bedingungen für Studierende mit Kind(ern) sollen weiter verbessert werden.

Maßnahmen:

- Verstärkte Implementierung gendersensibler Themen und Aspekte in Lehrveranstaltungen der verschiedenen Studiengänge
- Ausdrückliche Thematisierung der Gewinnung von Student*innen in Kooperationen mit Musik- und allgemeinbildenden Schulen sowie in der HfMT- Außendarstellung
- Umsetzung von Studierendenprojekten aus dem Bereich der Instrumental- und Gesangspädagogik (IGP) sowie Elementaren Musikpädagogik (EMP) in Kooperationen mit (Musik-)schulen
- 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

An die erfolgreiche Umsetzung des Porträtprojekts „Gesichter zeigen. Vielfalt stärken“ soll angeknüpft werden und noch stärkere Präsenz dieser Porträts durch Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule erzielt werden. Dazu wird das Projekt "gebeamt" (genderstereotypische Berufsorientierungen an Musikhochschulen transformieren), angebunden an das Projekt PFADE (Promoting foresighted artistic an digital development in music education), umgesetzt: Erstellung von Videoclips einer breiten Palette musikalischer Biographien (gezielt Frauen als role models), Entwicklung von Checklisten für Institutionen etc.

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 (Finanzierungsquelle: Die Hochschule strebt die Einwerbung geeigneter Förder- und Drittmittelprogramme, z.B. PP2030, an). Daran anschließend sollen Modelle zur Förderung der Karriereentwicklung von Frauen (insbesondere von jenen, deren Exzellenz an der Schnittstelle von Kunst und Pädagogik) liegt nach dem Förderlehrauftrag entwickelt werden.

Zur Verbesserung der Bedingungen von Vereinbarkeit von Familie und Studium soll bei der Anmeldung zu Lehrveranstaltungen die vorrangige Zulassung von Studierenden geprüft werden, die wegen ihrer familiären Verpflichtungen auf bestimmte Lehrveranstaltungen angewiesen sind. Zentrale und verpflichtende Veranstaltungen im Master of Arts Musikpädagogik werden hybrid angeboten, so dass Studierende mit Kindern auch von zu Hause aus teilnehmen können. Außerdem können Kinder in Seminare und Veranstaltungen mitgebracht werden. Dieser Aspekt soll noch breiter im Fachbereich diskutiert und als Selbstverständlichkeit verankert werden.

Vergabe/Einrichtung von Stellen bzw. Vollzeitstipendien für Frauen auf unterschiedlichen Karrierestufen zur Erlangung der Eingangsvoraussetzungen für eine Hochschulprofessur (insbesondere EMP u. IGP, in Bereichen mit weiblicher Unterrepräsentanz).

Fachbereich 6 (Jazz/Pop)

IST Zustand:

Stichtag: 01.01.2021

Bereich	weibl.	Anteil %	männl.	Anteil %	Divers/ k.A.	Anteil %	Summe
FB 6							
Professoren/Professorinnen	2	16,7	10	83,3	0	-	12
LfbA	4	100	0	-	0	-	4
Wiss.Mit.	0	-	0	-	0	-	0
Lehrb.	6	14,6	35	85,4	0	-	41
Studierende	27	24,8	80	73,4	2	1,8	109

Analyse:

Personal:

Im Vergleich zur Erhebung im Gleichstellungsplan 2021 ist der Anteil an Professorinnen von 18% auf 17% gesunken, wobei unverändert zwei Professorinnen im FB 6 vertreten sind. Es wurden in der Laufzeit zwei Berufungsverfahren erfolgreich beendet, wobei keine Professur mit einer Frau besetzt werden konnte. Mit Hendrika Entzian konnte eine Frau für eine Gastprofessur über zwei Semester im Bereich Komposition Arrangement gewonnen werden.

Auf der Ebene des künstlerisch/wissenschaftlichen Personals (wiss.Mit., LfBA, LBA) lässt sich für den gesamten Fachbereich insgesamt eine leichte Steigerung des Anteils an weiblichen Beschäftigten von 20% auf 22% erkennen. In der Laufzeit des Gleichstellungsplans konnten mehrere Förderlehraufträge an Frauen in den Bereichen vergeben werden (u.a. in den Bereichen Jazz-Saxophon, Jazz-Klavier, künstlerische Ensemblearbeit).

Studierende:

Im Vergleich zur Erhebung im Gleichstellungsplan 2021 ist der Anteil weiblicher Studierender von 24% auf im SoSe 2023 25% leicht gestiegen.

Im Bereich Jazz/Pop zeigt sich insbesondere bei Gitarre, Posaune, Saxophon, Schlagzeug, Trompete, Kontrabass, E-Bass und Klavier eine deutliche Unterrepräsentanz an Studentinnen. Weiterhin zeigt sich auch im Bereich Jazz-Gesang eine deutliche Unterrepräsentanz an Studenten.

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 Instrumentenwahl und stilistischen Ausprägung findet seitdem Eingang in die Diskussionen der Fachwelt und der Handlungsbedarf ist auf verschiedenen Ebenen erkannt.

Während der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans konnten zudem Studentinnen aus dem Bereich Jazz/Pop durch Förderstipendien besonders unterstützt werden (Singer/Songwriter, Gesang, Latin Percussion). Sie präsentierten sich zudem im Rahmen der Veranstaltungsreihe „La Cité des Dames“.

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, Saxophon, Trompete, Posaune, E-Bass, Kontrabass und Komposition/Arrangement.

Maßnahmen:

Webpräsenz:

- Überarbeitung der Webseite bezüglich Darstellungen des Berufs: es soll ein realistisches Bild von der beruflichen Arbeitswelt gegeben werden und dabei diverse Karrierewege aufgezeigt 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 (Finanzierungsquelle: Die Hochschule strebt die Einwerbung geeigneter Förder- und Drittmittelprogramme, z.B. PP2030, an).

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

Fachbereichsentwicklung: Open Space

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

FB 7: ZZT

IST Zustand:

Stichtag: 01.01.2021

Bereich	weibl.	Anteil %	männl.	Anteil %	Divers/k.A.	Anteil %	Summe
FB 7: ZZT							
Professoren/Professorinnen	5	83,3	1	16,7	0	-	6
LfbA	0	-	1	100	0	-	1
Wiss.Mit.	5	100	0	-	0	-	5
Lehrb.	15	50	15	50	0	-	30
Studierende	67	78,8	17	20	1	1,2	85

Analyse:

Der Fachbereich zeichnet sich weiterhin mit einem erhöhten Frauenanteil auf Ebene der Professuren aus. Im Vergleich zur Erhebung im Gleichstellungsplan 2021 stieg der Anteil an Professorinnen von 75% auf 83%. Es wurden in der Laufzeit zwei Berufungsverfahren erfolgreich beendet, wobei zwei Professuren mit einer Frau besetzt werden konnten.

Auf der Ebene des künstlerisch/wissenschaftlichen Personals (wiss.Mit., LfBA, LBA) ist weiterhin beinahe eine Geschlechterparität gegeben. Es lässt sich für den gesamten Fachbereich insgesamt eine leichte Steigerung des Anteils von weiblichen Beschäftigten von 52% auf 55% erkennen. Die Qualifizierungsstellen waren zum Zeitpunkt der Abfrage noch nicht besetzt.

Zielvorgaben:

Grundsätzlich gelten die im Rahmenplan vereinbarten Zielvorgaben für die Besetzung von Professuren. Grundsätzlich wird im FB 7: ZZT eine ausgewogene Besetzung der Professuren angestrebt, sodass der Unterrepräsentanz der Professoren entgegengewirkt wird. Im Bereich der Lehraufträge ist darauf zu achten, dass auch hier möglichst geschlechtersparitatisch 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 aller Geschlechter anspricht. Dies sollte sich in der Gestaltung der Flyer, der Webseite und weiteren Formen der Außenrepräsentation des FB 7: ZZT widerspiegeln.

Es gilt durch eine stärkere Profilierung des FB 7: ZZT, dieses als einen herausragenden „Player“ im Feld zu positionieren und damit auch international ein größeres Interesse am Studium am FB 7: 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.

Der FB 7: ZTZ arbeitet zudem aktiv daran, auch in Formaten wie dem „Boys Day“ bzw. „Girls Day“ explizit diverse und weniger binäre Bezeichnungen zu integrieren und bereichert durch kritische Veranstaltungen den Diskurs an der Hochschule dazu.

Insgesamt soll die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit des FB 7: ZTZ 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.

Mit einem Forschungsstipendium fördert das Forschungskolleg Tanzwissenschaft in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten hochkarätige und interdisziplinäre tanzwissenschaftliche Forschung, die explizit mit den Beständen des Deutschen Tanzarchivs Köln arbeitet. Die Forschung wird im Rahmen von Veranstaltungen des FB 7: ZTZ vorgestellt. Hierdurch wird ein Rückfluss innovativer Ideen aus der Genderforschung in die tänzerische und tanzwissenschaftliche Vermittlungspraxis der Hochschule gefördert (Finanzierungsquelle: Die Hochschule strebt die Einwerbung geeigneter Förder- und Drittmittelprogramme, z.B. PP2030, an).

Dritter Teil: Fachbereichsgleichstellungspläne und Gleichstellungsplan für Technik und Verwaltung

Technik und Verwaltung

IST Zustand:

Stand: 01.04.2023

Übersicht Technik und Verwaltung		
	Anzahl	Prozent
männlich	52	35,37
weiblich (inkl. Auszubildende)	95	64,63
Gesamtergebnis	147	100,00

Übersicht Leitungsfunktionen		
	Anzahl	Prozent
männlich	8	47,06
weiblich	9	52,94
Gesamtergebnis	17	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 01.01.2021) gestiegen. Ebenso ist der **Anteil der weiblichen Beschäftigten** im Vergleich um etwa 1% gestiegen und liegt mit fast 65% weiterhin hoch. Frauen arbeiten innerhalb der Verwaltung der HfMT Köln vor allem in den Bereichen Studium und Lehre, Bibliothek und Personal/Innerer Dienst, Finanzen, in Dezernat 3 (Kommunikation & Fundraising) sowie dem Rektoratsstab. Im Bereich Veranstaltungstechnik ist nun eine Frau tätig.

Grundsätzlich lässt sich zudem feststellen, dass Frauen an der HfMT Köln vor allem **Tätigkeiten** ausüben, die in mittleren und höheren Entgeltgruppen eingestuft sind (EG 8-10 sowie 13 und höher). Dementsprechend liegt auch der Anteil der Frauen mit **Leitungsfunktionen** (Dezernats- und Abteilungsleitung) bei 62% und entspricht damit grundsätzlich dem hohen Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten innerhalb der Verwaltung. In den Abteilungen IT, Veranstaltungstechnik 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 01.04.2023 bei rund 33% aller Beschäftigten in der Verwaltung. Damit ist die Anzahl in Befristung beschäftigter Personen um über 10% gestiegen.⁴ Innerhalb dieser Beschäftigtengruppe ist der Anteil der Frauen weiterhin

⁴ Dieser Anstieg ist mit der Einrichtung von Stellen für Werkstudierende zu erklären. Insgesamt beeinträchtigt die Einrichtung von Stellen für Werkstudierende die Vergleichbarkeit der Daten aus dem letzten Gleichstellungsplan. Die strukturelle Änderung durch das Hinzukommen der Werkverträge für Studierende beeinflusst die Daten zur Befristung, der Tarifgruppe sowie Teil-/Vollzeit (siehe Anhang, Tabelle 8-9).

besonders hoch: rund 71% der aktuell befristeten Beschäftigungsverhältnisse sind mit Frauen besetzt. Hinsichtlich ihrer **Arbeitszeitmodelle** sind weiterhin etwas über die Hälfte der Beschäftigten in Technik/Verwaltung aktuell in Teilzeit tätig (56%). An der HfMT Köln arbeiten darüber hinaus aber ebenfalls knapp 42% der Männer in Teilzeit, was einer vergleichsweise hohen Teilzeitquote der männlichen Beschäftigten entspricht.⁵

Als Instrument für flexible Arbeitszeitgestaltungen hat die HfMT Köln im Einvernehmen mit dem Personalrat für die Beschäftigten in der Verwaltung zudem die Möglichkeit der mobilen Arbeit 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. Es findet eine Sensibilisierung für geschlechtliche Diversität und das Aufbrechen geschlechtsspezifischer Rollenbilder statt. Gendergerechtigkeit und Antidiskriminierung werden als Führungsaufgabe verstanden und proaktiv durch Personen in Leitungsfunktion vorangetrieben.
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. Es wird eine geschlechtergerechte und diversitätsorientierte Gewinnung von Mitarbeiter*innen 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.
6. Auf Ebene der Leitungsfunktionen sollen Frauen weiterhin verstärkt vertreten sein.

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.)

⁵ 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 17.1.2021)

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.

2. Arbeitszeitgestaltung:

Die bereits vorhandenen Arbeitszeitmodelle sowie die Dienstvereinbarung zum „Mobilen Arbeiten“ sollen durch die Dienststelle und dem Personalrat fortgeführt und regelmäßig hinsichtlich Faktoren der Vereinbarkeit evaluiert werden.

3. Organisations- und Personalentwicklung

Im Rahmen von Mitarbeiter*innen-Gesprächen werden durch Führungskräfte regelmäßig Fortbildungs- und Entwicklungswünsche von Beschäftigten thematisiert. Es werden verstärkt Möglichkeiten zum Einzelcoachings für Mitarbeiter*innen, insb. für Frauen, angeboten, um auf individuelle Weiterentwicklungs- und Karriereentwicklungsbedarfe einzugehen. Für Führungspositionen wird in regelmäßigen Abständen ein Angebot zu gendergerechter und diskriminierungskritischer Führung angeboten.

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 sowie auf die bestehenden Maßnahmen der Vereinbarkeit hingewiesen. Hierzu wird mind. einmal im Jahr eine Fortbildungsmaßnahme im Themenfeld für alle Beschäftigten angeboten. Die Fortbildungsstelle der Hochschule weist verstärkt auf Fortbildungsmöglichkeiten zu den Themen Gender, Diversity und Antidiskriminierung für alle Mitarbeiter*innen im Hinblick auf ihre Fachaufgaben hin.

Dies kann ggfs. durch spezielle Trainings für Führungskräfte ergänzt werden. Darüber hinaus unterstützen Beschäftigte in Technik und Verwaltung die Beteiligung der Hochschule an besonderen Aktionstagen für Gleichstellung und Diversität (siehe Rahmenplan).

Anhang:

Fortschreibung Gleichstellungsplan

Stand: 01.04.2023

Bearbeitet Dezernat 1 / Personalabteilung /

Patricia Hessel, 03.05.2023

Tabelle 1

Professuren (als Vollzeitäquivalente) aufgeschlüsselt nach den Besoldung W1, W2 und W3:							
	weiblich	Anteil %	männlich	Anteil %	Divers/kA	Anteil %	Summe
Besoldung							
W1 analog	1	100	0	0	0	0	1
W2	14	56	11	44	0	0	25
W2 analog	14	41	20	59	0	0	34
W3	3	17	15	83	0	0	18
W3 analog	3	33	6	67	0	0	9

Tabelle 2

Geschlechterverteilung Rektorat				
		weiblich	männlich	Frauenanteil %
Rektorat (Amtszeit 11/2021 - 10/2025)		1	3	25
davon	Rektor*in	0	1	0
	Prorektor*in	1	1	50
Rektorat (Amtszeit 11/2021 - 10/2025)	Kanzler*in	0	1	0
davon		1	3	25
	Rektor*in	0	1	0

Tabelle 3

Geschlechterverteilung nach Gremienwahlen im 1. Quartal 2023				
		weiblich	männlich	Frauenanteil %
Dekanate		9	15	38
davon	Dekan*innen	4	3	57
	Prodekan*innen	5	12	29
Senat		11	16	41
Standort Wuppertal	Direktorium	2	2	50
Standort Aachen	Direktorium	2	2	50

Tabelle 4

Geschlechterverteilung in den Fachbereichsräten				
		weiblich	männlich	Frauenanteil %
Fachbereich 1		6	8	43
Fachbereich 2		4	8	33
Fachbereich 3		1	14	7
Fachbereich 4		7	8	47
Fachbereich 5		12	2	86
Fachbereich 6		3	2	60

Tabelle 5

Studierende insgesamt Sommersemester 2023		
Studierende	Anzahl	Prozent
männlich	686	44,17%
weiblich	861	55,44%
Divers/ k.A.	6	0,39%
Gesamtergebnis	1553	100,00%

Tabelle 6

Geschlechterverteilung in den Fachbereichsräten					
	weiblich	Anteil %	männlich	Anteil %	Gesamt
Bachelor Studiengänge	182	51	175	49	357
Master Studiengänge	174	52	161	48	335
Konzertexamen	15	50	15	50	30
Promotion	1	25	3	75	4

Tabelle 7

Übersicht Geschlechterverteilung Leitungsfunktion Verwaltung		
Zeilenbeschriftungen	Anzahl	Prozent
männlich	8	47,06%
weiblich	9	52,94%
divers	0	-
Gesamtergebnis	17	100,00%

Tabelle 8

Übersicht Geschlechterverteilung TV-L Voll-/Teilzeit		
Zeilenbeschriftungen	Anzahl	Prozent
männlich	52	35,37%
Vollzeit	30	20,41%
Teilzeit	22	14,96%
weiblich	95	64,63%
Vollzeit	34	23,13%
Teilzeit	61	41,50%
Gesamtergebnis	147	100,00%

Tabelle 9

Übersicht Geschlechterverteilung TV-L befristet/unbefristet		
Zeilenbeschriftungen	Anzahl	Prozent
männlich	52	35,37%
Befristet	14	9,52%
unbefristet	38	25,85%
weiblich	95	64,63%
Befristet	34	23,13%
unbefristet	61	41,50%
Gesamtergebnis	147	100,00%