



**Hochschule für Künste**  
University of the Arts  
**Bremen**

## **Gleichstellungskonzept der Hochschule für Künste, Bremen**

**Zur Bewerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms des  
Bundes und der Länder**

**März 2009**

gemäß §3 der Bund-Länder-Vereinbarung über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 10. März 2008

## **Inhalt**

1. Die Hochschule für Künste - Ziele und strategische Ausrichtung
  - 1.1 Ziele
  - 1.2 strategische Ausrichtung
  
2. Gleichstellungspolitische Konzeption der Hochschule für Künste
  - 2.1. Hochschulpolitische Handlungsmaxime
  - 2.2. Aktuelle Situation – Stärken-/Schwächen-Analyse
  
3. Ziele und Konzeption des Gleichstellungsprogramms zur Bewerbung für das Professorinnenprogramm
  - 3.1. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Spitzenpositionen
  - 3.2. Maßnahmen zur Karriere- / Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
  - 3.3. Maßnahmen zur Stärkung von Studentinnen und Akquirierung für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind
  
4. Qualitätssicherung und Evaluation

## Anlage

Kostenplan  
Anlagenverzeichnis

## 1. Die Hochschule für Künste – Ziele und strategische Ausrichtung

### 1.1. Ziele

Die Hochschule für Künste Bremen zählt mit ihren ca. 900 Studierenden, 75 hauptamtlich Lehrenden und ihren zurzeit 10 Studiengängen in insgesamt 2 Fachbereichen (Kunst und Design sowie Musik) zur Gruppe der mittelgroßen Kunst- bzw. Musikhochschulen in Deutschland. Sie zeichnet sich aus durch nachfolgende typische Erfolgskriterien:

*Interdisziplinarität und Durchlässigkeit:* Studierende und Lehrende treten aus dem Kreis der jeweiligen künstlerischen Erfahrung heraus und lassen sich auf das andere ein.

*Integration und Vielfaltigkeit:* Das besondere Profil der HfK besteht in ihrem breiten Spektrum künstlerischer und künstlerisch-wissenschaftlicher Arbeitsfelder.

*Internationalität:* Fragen der Musik, der Kunst und des Design sind nur weltoffen zu beantworten; die Künste insgesamt sind auf einen solchen globalen Zusammenhang hin angelegt. Die HfK hat daher einen besonderen Schwerpunkt auf die Entwicklung der Zusammenarbeit mit ausländischen Hochschulen gelegt. Gegenwärtig bestehen internationale Kooperationen mit über vierzig Hochschulen. Ziel ist, ein multipolares Kulturverständnis zu entwickeln und zu lehren, das in den Alltag der Studierenden hineinwirkt und diesen mit bestimmt.

*Chancengleichheit und Gleichstellung* ist ein Entwicklungsziel, das in allen Bereichen der Hochschule für Künste Bremen wirksam werden soll. Chancengleichheit äußert sich in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in allen Statusgruppen und in der gleichgestellten Partizipation an Entscheidungsprozessen.

Mit nachfolgendem Gleichstellungskonzept bewirbt sich die Hochschule für Künste um Mittel aus dem Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und strebt

**Zwei W2-Professuren und eine W3-Professur – Förderdauer 5 Jahre – als Regelberufung an.**

Für den Fall der Förderung der Erstberufung von drei Professorinnen verpflichtet sich die Hochschule für Künste Bremen, die je geförderter Professur und Jahr **die freiwerdenden Mittel von bis zu 75.000 € pro Jahr in die Realisierung der nachfolgend skizzierten, neuen gleichstellungsfördernden Projekte und Maßnahmen zu reinvestieren.**

Die entwickelten Maßnahmen versprechen, die Qualität im Bereich von Studium, Lehre, Nachwuchsentwicklung und Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen mit Blick auf die Herstellung von Geschlechterdemokratie deutlich zu steigern. Die Hochschule für Künste Bremen greift deshalb den mit dem Professorinnenprogramm gesetzten landes- und bundespolitischen Impuls gerne auf und begreift das vorliegende Gleichstellungskonzept als Meilenstein für weitere konkrete Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen ihres 2008 beschlossenen Masterplans Gender und Diversity (vgl. Anlage Nr. 1). Insofern geht der dargestellte finanzielle Mitteleinsatz auch über die Bewerbung um die Mittel aus dem Professorinnenprogramm hinaus. Die Hochschule engagiert sich in allen **3 genannten Zielfeldern des Professorinnenprogramms**, gleichwohl sie Maßnahmen für Frauen in naturwissenschaftlich/technischen Studienbereichen als Kunst- und Musikhochschule nicht anbieten kann.

1. Trotz ihres bundesweiten überdurchschnittlichen Anteils von Frauen an Professuren<sup>1</sup> strebt die Hochschule für Künste weiterhin Maßnahmen **zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und/oder Professuren** an. Im Besonderen ist dies die Integration von Gender in die Unterstützung von Professuren

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu Löther, Andrea (Hrsg.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2. Fortschreibung, cews.publik, no 10, 2007.

und die Schaffung von mehr Transparenz und Formalisierung in ihrer Berufungs-Policy durch regelmäßige Ergebnisberichte zum Verlauf von Berufungsverfahren sowie durch die Formulierung einer genderbewußten Berufungsordnung bzw. entsprechenden Berufsrichtlinie (entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrates). Zur stärkeren Beteiligung von Frauen in künstlerisch-wissenschaftlichen Spitzenpositionen sowie Leitungsfunktionen entwickelt die Hochschule für Künste Anreize (Zulagen, Freistellungsregelungen), die in der Freistellungs- bzw. Leistungsvergütungs-Verordnung festgeschrieben werden und die besondere Belastung von Frauen durch ihre zumeist überproportionale Belastung bzw. Einbeziehung in die Gremienarbeit qua Geschlecht berücksichtigt.

2. Für die **Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen** wird die Hochschule für Künste einen Talentpool für begabte Studentinnen einrichten und ihr Tutorinnenprogramm für beide Fachbereiche weiterführen und ausbauen. Hinzu kommt die Verstärkung über initiierte Netzwerkarbeit in Form eines internen E-Mentorings für Nachwuchswissenschaftlerinnen und zwischen den beschäftigten Professorinnen im künstlerisch/ wissenschaftlichen Bereich der Hochschule für Künste Bremen. Im Rahmen der Verbesserung von Lehre und als Qualitätskriterium für gute Lehre, Forschung und künstlerische Entwicklung werden ferner Kompetenzprofile definiert und Trainings und Coachings im Bereich dieser definierten Kompetenzprofile insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen implementiert. Zusätzlich werden hochschulinterne Vergaberichtlinien und Empfehlungen für eine geschlechtersensible Verteilung von Stipendien und Hochschulpreisen erarbeitet. Außerdem strebt die Hochschule für Künste Bremen die verstärkte Förderung von Promotionen in Kooperation mit Universitäten und/oder anderen Kunst- bzw. Musikhochschulen durch die Entwicklung von Kooperationsverträgen (entsprechend dem Hochschulkontrakt mit der Senatorin für Bildung und Wissenschaft 2007 - 2009, vgl. hierzu Anlage Nr.2) an.
  
3. Zur Stärkung von Studentinnen und ihrer Akquirierung für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, wird die Hochschule für Künste Bremen studienbegleitende Angebote zur Berufsberatung, Berufs- und Karriereplanung im Bereich Musik sowie Kunst und Design in Anknüpfung an das HWPII geförderte Programm „Professionalisierung im Kunstkontext“ personell verstetigen und konzeptionell ausbauen und hier insbesondere **Studentinnen mit Migrationshintergrund einbeziehen**. Es soll ein umfassendes und mehrsprachiges Mentoringprogramm für weibliche Studierende (Studienanfängerinnen) mit Migrationshintergrund (insbesondere im FB Musik) realisiert werden.  
Auch soll die Kooperation mit bestimmten Profil-Schulen aus dem Bereich Musik und Kunst ausgebaut werden, um explizit Schülerinnen in den Studienbereichen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind, wie etwa die Studiengänge Digitale Medien/ Mediengestaltung (BA und MA), Integriertes Design im Schwerpunkt Produkt, zu gewinnen.

## 1.2. Strategische Ausrichtung

Im Zuge des Bolognaprozesses wurde mit der Berücksichtigung von Gender- und Diversitykompetenz die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen im künstlerischen / wissenschaftlichen Bereich der Hochschule für Künste Bremen auch konzeptionell zum integralen Bestandteil von Lehre und Forschung.

Das Studienangebot, seine inderdisziplinären und internationalen Verknüpfungen, der Hochschule für Künste Bremen stellt sich wie folgt dar:

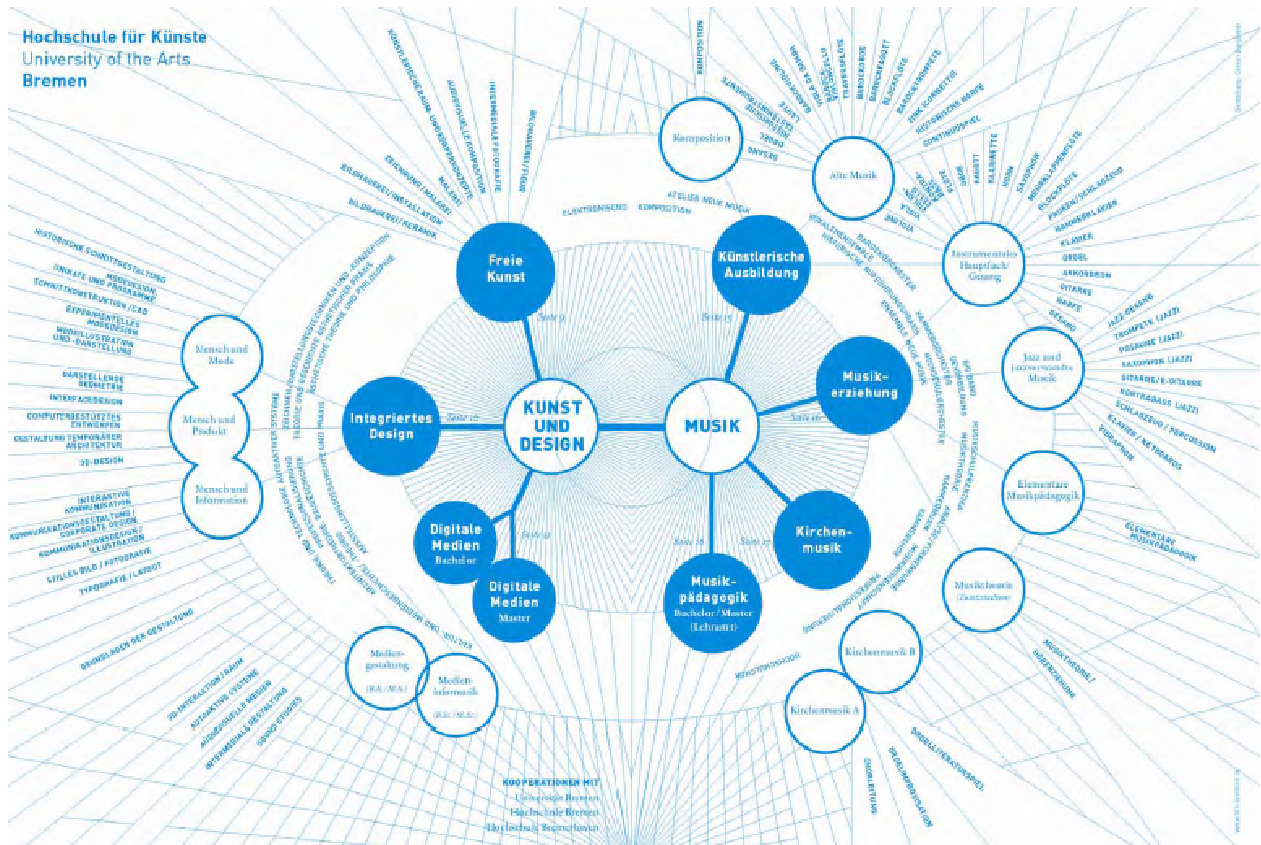


Abb. 1: Struktur der Studiengänge an der Hochschule für Künste Bremen

Mit ihrem Studienangebot, ihrer interdisziplinären und nationalen und internationalen Verknüpfung und der konsequenten Einführung bzw. den Aufbau von Bachelor- und Masterstudiengängen hat sich die Hochschule für Künste Bremen zugleich für die Einführung innovativer, geschlechtersensibler Lehrformen- und Lehrinhalte entschieden und um die Verstärkung von Genderwissen sowie um die Entwicklung von Genderkompetenz im akademischen Ausbildungsprozess bzw. der wissenschaftlichen / künstlerischen Karriere und Karriereförderung in Lehre und Forschung (vgl. hierzu Konzept und Antrag des Fachbereichs Kunst und Design zum Tutorenprogramm und life-long-learning-Programm vom Oktober 2008, Anlage Nr. 3) In diesem Umsetzungsprozess von Gender & Diversity in Forschung und Lehre befindet sich die Hochschule für Künste jedoch noch am Anfang, da ihr noch die personellen Fachressourcen und notwendigen finanziellen Mittel für eine stringente Umsetzung fehlen. Der gesamte Umstellungsprozess findet darüber hinaus in einer Situation statt, in der die Hochschulen des Landes Bremen durch den im Frühjahr 2007 beschlossenen Wissenschaftsplan/HGP V von Absenkungen gegenüber der ursprünglichen Ausbauplanung betroffen sind. Zahlreiche Studiengänge bewältigen andererseits eine hohe Ausbildungslast.

Die erfolgreiche Bewerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms soll hierzu maßgeblich seitens der Hochschule für Künste Bremen genützt werden, um die freiwerdenden zusätzlichen Mittel in diesem Bereich zu reinvestieren. Die Hochschule für Künste Bremen will dafür Sorge tragen, dass Studierende mit vielfältigen Hintergründen, insbesondere mit Migrationshintergrund - hier vor allem auch Frauen - die Chance haben, ihr Studium an der Hochschule für Künste erfolgreich zu Ende führen zu können. Für sie steht insbesondere bei den studierenden Frauen mit Migrationshintergrund die Herstellung von Chancengleichheit im Fokus. Denn die Gruppe der Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund war bisher

kaum Thema der deutschen Gleichstellungspolitik. Gleichwohl ist die Bedeutung des Zusammenwirkens verschiedener Diskriminierungserfahrungen für den Ausschluss von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund durchaus bekannt, ebenso wie die Bedingungen für die Unterrepräsentation von Studierenden mit Migrationshintergrund.<sup>2</sup> Positive Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen erscheinen also dringend angebracht. Nicht nur für die Hochschule für Künste Bremen leisten Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen mit Migrationshintergrund einen wichtigen Beitrag für die Internationalisierung und fachliche Reputation ihrer Hochschule.

## 2. Gleichstellungspolitische Konzeption der Hochschule für Künste Bremen

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen ist Auftrag im Bremischen Hochschulgesetz und als Leitungsaufgabe festgeschrieben in § 4 BremHG. Die Hochschulleitung wird hierbei von bis zu zwei zu wählenden, nebenamtlichen Zentralen Frauenbeauftragten gem. § 6 BremHG unterstützt. Diese Zentralen Frauenbeauftragten sind für die Ausübung ihres Amtes angemessen freizustellen. Die Hochschule für Künste hat seit dem Jahr 2002 eine gewählte Zentrale Frauenbeauftragte (Professorin Dr. Greta Haenen, Bereich Musik) und seit Frühjahr 2008 eine zweite gewählte Zentrale Frauenbeauftragte (Dörthe Warneke, Bereich Kunst und Design), die sich seither ihre Aufgaben in den beiden Fachbereichen Musik und Kunst und Design teilen. In den Jahren 2003 bis 2006 gab es im Rahmen einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstelle – ausgeübt von Christiane Schnell - konkrete Maßnahmen zum Aufbau eines Frauenbüros bzw. einer Stabsstelle „Referat für Chancengleichheit“.

In dieser Zeit wurden an der Hochschule für Künste erarbeitet:

- a) **Richtlinie der HfK zur Gleichstellung** (verabschiedet am 24.11.2004) mit ihren institutionellen Rahmenbedingungen, gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern und Verfahrensrichtlinien für den wissenschaftlichen Bereich. Sie sichern die wichtigsten Grundlagen einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik, haben Satzungscharakter und gelten bis auf Widerruf durch den akademischen Senat (Anlage Nr. 4).
- b) Frauenförderplan für den Bereich Musik (verabschiedet am 22.06.2007, Anlage Nr. 5).
- c) Frauenförderplan für den Bereich Kunst und Design (verabschiedet am 22.06.2007, Anlage Nr. 6).

Im Jahr 2008 fand dann die Aktualisierung und Bündelung der gleichstellungspolitischen Konzeptionen bzw. Gleichstellungsrichtlinien und Frauenförderpläne statt. Sie wurden im Masterplan Gender und Diversity zusammengefasst.

Mit dem verabschiedeten **Masterplan Gender und Diversity** konkretisiert die Hochschule für Künste Bremen ihre Ziel- und Leistungsvorgaben, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreamings sowie unter dem Aspekt von Diversity sicher zu stellen.

### Definitionen

*Gender Mainstreaming* und *Diversity* setzen auf eine differenzierte Organisationskultur, wobei »Gender« das soziale Geschlecht umschreibt und damit die verbunden unterschiedlichen sozial-kulturellen Rollen von Männern und Frauen, die eine gesellschaftliche Strukturkategorie darstellen. »Diversity« wiederum bezeichnet die Differenzierung aufgrund von bestimmten (sozialen) Merkmalen wie ethnische Zugehörigkeit oder Herkunft, sexuelle Orientierung,

---

<sup>2</sup> Dalhoff, Jutta (Hrsg.): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, cews.publik.no12, Bonn 2008.

soziale Lage/Herkunft, Befähigung bzw. Behinderung, Alter aber auch Geschlecht oder Familienstand u.a.m.

**Gender Mainstreaming** bedeutet, die umfassende Integration der Geschlechterverhältnisse in alle Bereiche, auf allen Ebenen und bei der Gestaltung aller Maßnahmen zu berücksichtigen und damit eine geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung mit dem Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen. Alle Akteurinnen und Akteure einer Organisation sind gefordert im Sinne von *Gender Mainstreaming* die Gleichstellung von Frauen und Männern systematisch mitzudenken, Chancengleichheit zu realisieren. *Gender Mainstreaming* bedeutet, dass bei allen Entscheidungen immer berücksichtigt wird, ob sich Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenslagen befinden, damit die jeweiligen hierarchischen Unterschiede berücksichtigt und Diskriminierung vermieden werden kann. Da sich Gender-Fragen in allen Sachgebieten stellen, ist *Gender Mainstreaming* in allen Bereichen einer Organisation anzuwenden.

Mit der Strategie des *Gender Mainstreaming* soll verhindert werden, dass scheinbar neutrale Maßnahmen faktisch zu Benachteiligungen führen.

Mit *Gender Mainstreaming* wird im international anerkannten Sprachgebrauch die Optimierung im Hinblick auf die systematische Beachtung der Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern bei der Planung, Durchführung und Bewertung des eigenen Handelns bezeichnet. Es sollen also Veränderungen im Geschlechterverhältnis bewirkt werden, um Diskriminierung zu verhindern.

**Diversity** bezeichnet den Ansatz, mit dem die vielfältigen Potenziale der Beschäftigten erkannt und für die Organisation wertgeschätzt, integriert sowie ausgeschöpft werden können. Indem die Vielfalt von individuellen Unterschieden und vorhandenem Wissen aller Angehörigen der Organisation zusammengeführt, deren Fähigkeiten und Erfahrungen erkannt, gefördert und akzeptiert werden, ist eine höhere Arbeitszufriedenheit zu erwarten. Gleichzeitig wird die gegenseitige Toleranz gestärkt.

## 2.1. Hochschulische Handlungsmaxime

Die Hochschule für Künste Bremen hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern herzustellen und betrachtet dabei sowohl das Prinzip des *Gender Mainstreaming*, den *Diversity*-Ansatz wie auch die bisherige Frauenförderung (gem. BremHG und LGG) als integralen Bestandteil ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung. Aufgrund Ihrer internationalen Ausrichtung sieht sie sich insbesondere dem *Diversity*kriterium »Interkulturalität« verpflichtet. Die fachlichen und sozialen Kompetenzen der Geschlechter gelten dabei als unverzichtbare Ressource in Studium und Lehre sowie in Forschung und bei der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung.

Die Hochschule für Künste Bremen entwickelt im Rahmen des *Masterplanes Gender und Diversity* Maßnahmen, benennt konkrete Handlungsschritte sowie Akteurinnen und Akteure und untermauert dies durch ein entsprechendes Anreizsystem. Seit Februar 2009 liegt im Rahmen dieses Masterplanes ein Maßnahmenplan vor. Dieser ist jedoch vom Rektorat noch nicht verbindlich verabschiedet (vgl. Anlage Nr. 7).

Gleichstellungspolitik an der Hochschule für Künste Bremen begreift sich gemäß Bremischem Hochschulgesetz (BremHG) als Interessenspolitik für Frauen. Ziel ist die nachhaltige Herstellung von Chancengleichheit und Geschlechterdemokratie für alle Mitglieder der Hochschule. Insofern ist auch die familiengerechte Gestaltung der Rahmenbedingungen (erstmalig zertifiziert durch das Audit Beruf und Familie der Hertie-Stiftung im Jahr 2008) innerhalb der Hochschule für Künste als Basis und Voraussetzung für mehr Geschlechterdemokratie zwischen Frauen und Männern, Müttern und Vätern zu sehen.

## 2.2. Aktuelle Situation – Stärken-/Schwächen-Analyse

Die Hochschule für Künste Bremen musste ungeachtet ihres Entwicklungspotentials besonders in den Jahren 2006 und 2007 eine Vielzahl ihrer gesetzten Ziele zurückstellen. Die Zielzahl des wissenschaftlichen Personals betrug im Rahmen des HGP IV für die Hochschule für Künste Bremen 84 Wissenschaftler/ bzw. Künstlerstellen. Eine Korrektur des Wissenschaftsplans im Jahr 2006 fror den Hochschulenwicklungsplan auf 65 Stellen künstlerisch/wissenschaftliches Personal ein, was die Innovationskraft der Hochschule für Künste deutlich schwächte.

### 2.2.1. Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen - Bilanzierung

Die Hochschule für Künste Bremen zeichnet sich durch eine überdurchschnittliche Ausgangslage im Bereich der Steigerung der Professorinnenzahl und der Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflich wissenschaftlichen und künstlerischen Personal aus – was eine obere Platzierungen beim bundesweiten Gleichstellungsranking des CEWS für Kunsthochschulen impliziert.<sup>3</sup>

Die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile an der Hochschule für Künste Bremen stellt sich bis Ende 2008 wie folgt dar:

Der Anteil der Frauen an den Professuren stieg im Zeitraum 2004 – 2008 von knapp 18 % auf knapp 26 % (Köpfe). In Vollzeitäquivalenten betrug der Zuwachs im gleichen Zeitraum über 10 Prozentpunkte (siehe Anlage 11 / Tabelle 1 „Anteile von Frauen in der Lehre – Hochschule gesamt“).

In den **Leitungspositionen** im wissenschaftlichen Bereich sind Frauen immer noch **unterrepräsentiert**. Dies zeigt auch die Besetzung des Rektorates z. Zt. mit 1 Rektor, 1 Konrektorin, 1 Kanzler). Bei den Dekanaten sieht es nicht anders aus: Beide Dekanate sind zurzeit mit je einem Dekan, einem stellvertretenden Dekan und einer Studiendekanin besetzt.

Fazit: Trotz ihres bundesweiten überdurchschnittlichen Anteils von Frauen an Professuren fehlt es an der Hochschule für Künste Bremen im Besonderen an der Integration von Gender in Bezug auf Professuren und an Transparenz und Formalisierung ihrer Berufungs-Policy. So fehlen regelmäßige Ergebnisberichte zum Verlauf von Berufungsverfahren wie auch eine genderbewußten Berufsungsordnung bzw. entsprechend gegenderte Berufsungsrichtlinie. Auch fehlen für eine stärkeren Beteiligung von Frauen an wissenschaftlichen Spitzenpositionen sowie Leitungsfunktionen Anreize wie monetäre oder andere Zulagen oder Freistellungsregelungen (etwa am Ende einer solchen Funktion die Freistellung für ein Forschungsfreisemester), um die besondere Belastung von Frauen durch ihre zumeist überproportionale Belastung bzw. Einbeziehung in die Gremienarbeit qua Geschlecht entsprechend zu berücksichtigen.

### 2.2.2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Im Bereich der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen hat die Hochschule für Künste seit dem Jahr 2005 TutorInnenprogramme eingeführt (vgl. Zwischen- und Abschlußbericht zum Tutorenprogramm Fachbereich Kunst und Design, Anlage Nr.8.). Diese Programme sehen vor:

---

<sup>3</sup> Vgl. hierzu Löther, Andrea (Hrsg.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2. Fortschreibung, cews.publik, no 10, 2007, S. 47.



- Förderung von TutorInnenprogrammen, die Studierenden grundlegende aber auch spezialisierte Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln.
- TutorInnen sind Studierende höherer Semester (i.d.R. im Haupt- und Masterstudium), die ihren KommilitInnen studiengangübergreifend Wissen in fachspezifischen Kompetenzbereichen vermitteln
- Ziel: Die Hemmschwelle sinkt, auch Lehrinhalte außerhalb des eigenen Studienswerpunktes für die eigene Arbeit nutzbar zu machen
- Ziel: Förderung der Interdisziplinarität und des Austausches
- Ziel: Für TutorInnen ist dies andererseits Gelegenheit, Vermittlungs- und Kommunikationskompetenz zu steigern, erste Erfahrungen für eine Laufbahn in der Lehre zu sammeln und Anregungen für das eigene Studium zu erhalten.
- Erweiterte Rahmenbedingungen: Förderung von Studentinnen, insbesondere auch mit Migrationshintergrund, sowohl als Tutorinnen als auch als Zielgruppe

An der Hochschule für Künste Bremen wurden bereits Promotionen und wissenschaftlich/künstlerische Forschungsarbeiten in Kooperation mit Universitäten und/oder anderen Kunst- bzw. Musikhochschulen gefördert, wenn auch nur in geringem Maße. Um hier eine Steigerung zu erreichen, sind weitere Maßnahmen notwendig, etwa den verstärkten Aufbau und die Entwicklung von Kooperationsverträgen, wie dies bereits im Hochschulvertrag (2007-2009) mit der Senatorin für Bildung und Wissenschaft, vereinbart wurde. Auch bei der Vergabe von Stipendien und Hochschulpreisen fehlt es bislang an gendersensiblen Kriterien, um auch die Leistungen von Künstlerinnen sichtbar zu machen und mit Stipendien oder Preisen zu belohnen.

Grundsätzlich fehlt es auch an der Definition von verbindlichen Kompetenzprofilen für den wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Nachwuchs insbesondere im Bereich Gender und Diversity.

Auch ist noch ein zuverlässiges *ethnic monitoring* und damit die Verbesserung der statistischen Datenlage zum Thema „Migration“ an der Hochschule für Künste Bremen zu erreichen.

Zur Förderung der wissenschaftlich/künstlerischen Laufbahn einerseits und der ggf. notwendigen Vereinbarkeit von familiären Belangen (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) hat die Hochschule für Künste Bremen jedoch im Jahr 2008 das Grundzertifikat „Familienfreundliche Hochschule“ der Hertie-Stiftung erlangt und in diesem Zusammenhang einen umfangreichen Maßnahmenkatalog verabschiedet (Anlage Nr. 9.), der seither auch umgesetzt wird.

Fazit: Die Hochschule für Künste Bremen will insbesondere jungen Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen mit und ohne **Kindern** sowie jungen Frauen mit **Migrationshintergrund** optimale wissenschaftlich-künstlerische Karriere-Entwicklungsmöglichkeiten bieten, eingebunden in hochschulinterne Lehre und künstlerische Forschung zur Herstellung von mehr Chancengleichheit für Frauen.

### 2.2.3. Maßnahmen zur Stärkung von Studentinnen und Akquirierung für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind

Der Studentinnenanteil an der Hochschule für Künste insgesamt sowie in den jeweiligen Fachbereichen Musik und Kunst und Design sieht wie folgt aus:

Im Fachbereich Kunst und Design beträgt der Anteil der Studentinnen gleich bleibend etwas über 50 %, im Fachbereich Musik beträgt er über 60 % (siehe Anlage 11 / Tabelle 5 „Studierende und Absolventen nach Studiengang und Geschlecht“). Hervorzuheben ist trotz eines

hohen Studentinnenanteils im Studiengang Digitale Medien die Diskrepanz zwischen der niedrigen Absolventinnenquote zu der Zahl der Studentinnen.

Der Anteil an Frauen unter den ausländischen Studierenden beträgt im Fachbereich Musik zwischen 60 und 70 %, im Fachbereich Kunst und Design liegt er zwischen 50 und 60 % (siehe Anlage 11 / Tabelle 6 „Ausländische Studierende in Studiengängen“).

Entsprechend dem jüngsten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten verfügt die Hochschule für Künste Bremen über ein gutes Verhältnis von weiblichen Studierenden und Lehrenden (jeweils Mittelgruppe) und findet sich bei den Kunsthochschulen in der Gruppe 3 mit einer Gesamtpunktzahl 7 von 9 wieder.<sup>4</sup> Auch sind die Erfolgsquoten bei den Studierenden mit etwa 85 % überdurchschnittlich hoch.

So wurde Im Anschluss an das drei-jährige HWP-geförderte Forschungsprojekt zu „Chancengleichheit und Professionalisierung in Design, Kunst und Musik“ (2004-2007, Leitung: Bettina Pelz) das Lehrgebiet „Professionelle Praxis in Kunst und Design“ in den Curricula des Fachbereichs Kunst und Design verankert und nach Abschluss der Förderzeitraums in 2007 mit einer unbefristeten 0,5 Stelle Lehrkraft für besondere Aufgaben ausgestattet und mit Bettina Pelz besetzt.

Die im Forschungsprojekt entwickelten Studien- und Beratungsangebote, die an den besonderen Bedarfen von Frauen in den gestaltenden, künstlerischen und wissenschaftlichen Disziplinen orientiert sind, wurden im Zuge der Verstetigung für alle Studierenden verpflichtend (vgl. Anlage Nr. 10 HWP II Abschlussbericht 2006 „Professionalisierung und Chancengleichheit in künstlerischen Berufen“). Die gender-sensible Weiterentwicklung des Studienangebots führt u.a. dazu, dass die zusätzlichen, freiwilligen Studienangebote zu 68% und die post-graduierten Angebote („Praxis-Transfer“) zu 76% von Frauen wahrgenommen werden.

Auch für das Gründer/innen-Zentrum der Hochschule für Künste, das am 1.4.09 seine Arbeit aufnimmt, ist die besondere Förderung von Künstler/innen und Wissenschaftlerinnen in ihrer professionellen Weichenstellung und Positionierung ein Schwerpunkt.

Die Verstetigung im Fachbereich Musik konnte aufgrund der oben zitierten landesweiten Einsparungssituation, in der die Hochschulen des Landes Bremen durch den im Frühjahr 2007 beschlossenen Wissenschaftsplan/HGP V von Absenkungen gegenüber der ursprünglichen Ausbauplanung betroffen sind, bislang nicht realisiert werden.

Darüber hinaus ist die Hochschule für Künste Bremen seit mehreren Jahren sehr aktiv im Bereich von Angeboten speziell für Schülerinnen wie:

- Girls' Day
- Schülerinnen-Info-Tage / Hochschultage
- Kooperation mit Profil-Schulen und Kindergärten in den Bereichen Musik, Kunst und Design
- „Schülerinnen-Laboren“ in den Bereichen Kunst, Design und Gestaltung im Rahmen von Kinderferienbetreuungsangeboten in Kooperation mit der Hochschule Bremen sowie im Stadtteil

Fazit: Zur Stärkung von Studentinnen und ihrer Akquirierung für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist es notwendig, dass die Hochschule für Künste Bremen studienbegleitende Angebote zur Professionsberatung, Existenzgründungs- und Karriereplanung im Bereich Musik, Kunst und Design personell verstetigt und konzeptionell ausbaut - hier insbesondere auch für **Studentinnen mit Migrationshintergrund**. Ihnen fehlt ein umfassendes und mehrsprachiges Mentoringprogramm. Außerdem ist es wichtig zur Akquirierung von

---

<sup>4</sup> Vgl. hierzu Löther, Andrea (Hrsg.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2. Fortschreibung, cews.publik, no 10, 2007, s. 47.

Studentinnen für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, die Kooperation mit Profilschulen aus dem Bereich Musik, Kunst und Design weiter auszubauen.

### **3. Ziele und Konzeption des Gleichstellungsprogramms zur Bewerbung für das Professorinnenprogramm**

Im Rahmen der Zielsetzungen des Professorinnenprogramms verpflichtet sich die Hochschule für Künste Bremen auf der Grundlage der dargelegten Strukturen und Konzepte zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich zu nachfolgenden detaillierten geschlechterpolitischen Maßnahmen. Diese Maßnahmen sind Teil des Maßnahmenkatalogs zum Masterplan Gender und Diversity (vgl. Anlage Nr. 7):

#### **3.1. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

1. Entwicklung transparenter und nachvollziehbarer gendergerechter Vergabekriterien für interne Forschungspools (verantwortlich: Hochschulleitung, Fonds-Kommissionen)
2. Darstellung von Genderaspekten in Forschungsanträgen bei Akquirierung von Drittmitteln (z.B. forschungsorientierte Standards der DFG)
3. Regelmäßige Ergebnisberichte zum Verlauf von Berufungsverfahren unter dem Aspekt der Verteilung auf Geschlechter (Teil des Jahresberichts, Hochschulplanung)
4. Entwicklung einer Checkliste hinsichtlich Berufungs- und Auswahlleitfäden mit Blick auf das Geschlecht
5. Überarbeitung der Berufsordnung und Weiterentwicklung der Berufsrichtlinie unter Genderaspekten
6. Regelmäßige Weiterleitung der Ausschreibung an frauenspezifische Datenbanken seitens der Personalabteilung
7. Unterstützung des Erfahrungsaustausches und der Vernetzung zwischen Professorinnen beider Fachbereiche und ggf. Neuberufenen (E-Mentoring)
8. Pflege und Ausbau von (internen und/oder externen) Professorinnen- bzw. Nachwuchs-Netzwerken, z.B. auch webbasiert
9. Entwicklung von Anreizen (z.B. Zulagen, Freistellungen) zur stärkeren Beteiligung von Frauen in Spitzenfunktionen oder in der Selbstverwaltung (z.B. bei gesetzlich vorgeschriebener Besetzungsquote mit Frauen)
10. Verankerung von Gender und Diversity im zu erarbeitenden Leitbild der Hochschule für Künste und dessen Fortschreibung

#### **3.2. Maßnahmen zur Karriere- / Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

1. Aufbau von Datenbanken je Fachbereich, mit dem Namen von exzellenten AbsolventInnen für Lehraufträge mit Abfrage von Kompetenzen u. a. im Bereich „Gender & Diversity“
2. Einrichten eines Talentpools für begabte Studentinnen
3. Erarbeitung entsprechender hochschulinterner Vergaberichtlinien für Stipendien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
4. Bildung von Patenschaften für neue wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Promovendinnen (Netzwerkbildung)
5. Förderung von Promotionen in Kooperation mit Universitäten und anderen Kunsthochschulen durch Entwicklung von Kooperationsverträgen

6. Entwicklung und Verstetigung eines mehrsprachigen Mentoring-Programmes für ausländische Studentinnen / Absolventinnen bzw. Frauen mit Migrationshintergrund
7. Definition von Kompetenzprofilen zu Lehrkompetenz/didaktischer Kompetenz, sozialer Kompetenz, Gender- und Diversitykompetenz, Führungskompetenz, Forschungskompetenz, Unternehmenskompetenz im Bereich Selbständigkeit – mit dem Ziel der Professionalisierung
8. Angebot an Trainings und Weiterbildung im Bereich der definierten Kompetenzprofile für Absolventinnen, MitarbeiterInnen und Vorgesetzte
9. Studienbegleitende Angebote zur Professionsberatung, Existenzgründungs- und Karriereplanung für Diplom-, BA- und Master-AbsolventInnen
10. Aufbau eines zuverlässigen *ethnic monitoring* und Verbesserung der statistischen Datenlage zum Thema „Migration“ an der Hochschule für Künste Bremen

### 3.3. Maßnahmen zur Stärkung von Studentinnen und Akquirierung für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind

1. Kooperation mit bestimmten Profil-Schulen (z.B. im Bereich gezielter Angebote von „Brückenkursen“ in Zeichnen, Gestaltung, Chor- und Instrumentalmusik)
2. Ausbau des Informationsangebotes vor dem Studium durch Angebote von „Schülerinnen-Laboren“ (z.B. im Bereich Kunst / Design/ Gestaltung) und
3. regelmäßige Durchführung eines Kinder-Campus als Veranstaltungsreihe für SchülerInnen
4. Konzeption und Durchführung von Girls' und Boys' Days
5. Konzeption und Umsetzung eines umfassenden mehrsprachigen Tutorinnen- bzw. Mentoring-Programms für (angehende) Studentinnen (mit Migrationshintergrund).

## 4. Qualitätssicherung und Evaluation

Alle aufgeführten Maßnahmen, die im Rahmen des Professorinnenprogramms umgesetzt werden sollen, durchlaufen in der Hochschule für Künste Bremen einen permanenten Qualitätssicherungsprozess. Sie werden während der gesamten Laufzeit prozessorientiert evaluiert und ggf. neuen Erfordernissen angepasst bzw. auf sie ausgedehnt. Hierfür wird eigens eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für den Bereich Gendermanagement beauftragt, die direkt dem Rektorat zuarbeitet.

Art	Beschreibung der Maßnahme	Verantwortung
Qualitätsentwicklung / Evaluation	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Durchführung eines regelmäßigen Qualitätszirkel zur Verbesserung der Gleichstellungsmaßnahmen.</li> <li>2. Durchführung von regelmäßigen Studierendenbefragungen (Lehrevaluationen) und AbsolventInnenbefragungen unter besonderer Berücksichtigung von Gender und Diversity</li> </ol>	Rektor/Kanzler - Vertretung aus allen Bereichen / WiMi „Gendermanagement“ dto.

Darüber hinaus sind die Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms in den Qualitätssicherungs- und Evaluationsprozess eingebunden, wie sie im Masterplan Gender und Diversity der Hochschule für Künste festgeschrieben sind. Der Masterplan Gender und Diversity gilt als gleichstellungsorientiertes Konzept, bei dem alle Entscheidungen im Sinne des *Gender Mainstreaming* und *Diversity-Ansatzes* auf ihre Folgewirkungen geprüft werden, um Frauen und Männern in allen Mitgliedergruppen der Hochschule für Künste gleichberechtigt

tigte Chancen in Beruf und Studium anzubieten.

Die entwickelten Maßnahmen und ihre Ergebnisse werden in Hinblick auf ihre Zielsetzung im Rahmen der jeweiligen Kontrakte/Programme von den verantwortlich Zeichnenden evaluiert. Gleichstellungsmaßnahmen werden explizit von den Frauenbeauftragten mit Ablauf der Kontrakte oder Programme evaluiert.

Alle Mitglieder der *Hochschule für Künste Bremen* sind aufgefordert, an den formulierten Zielen und Maßnahmen mitzuwirken und sich entsprechend dem Prinzip des Gender Mainstreaming für deren Umsetzung zu engagieren“ (S. 6).

Grundsätzlich liegt aber die Verantwortung für die Erfüllung der Gleichstellungsmaßnahmen gem. BremHG § 6 Abs. 1 zu allererst bei der Hochschulleitung, für die Fachbereiche bei der Fachbereichsleitung. Die Ziele und Maßnahmen werden jährlich abgefragt und im Rahmen des „Gendermanagements“ evaluiert. Diese Evaluationsergebnisse und Entwicklungsberichte werden dem Akademischen Senat vorgestellt und fließen in weitere Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fachbereichen ein.

Das Rektorat entscheidet in der Folge jährlich über evtl. Anpassungen und Fortentwicklungen bzw. Veränderungen der Maßnahmen. Zusätzlich verknüpft wird die inhaltliche Diskussion um die Entwicklung und Verbesserung der Gleichstellungsmaßnahmen mit einer jährlichen Darstellung einer statistischen Gender-Analyse – bezogen auf quantitative Entwicklungsziele und etwaige Empfehlungen für die weitere Umsetzung der Maßnahmen seitens der Hochschulleitung und der Kommentierung durch die Zentralen Frauenbeauftragten.

## **Anlage**

Kostenplan  
Anlagenverzeichnis