

Birgit Fritzen, Ursula Kneer, Elisabeth Sasso-Fruth

Künstlerinnen auf dem Weg in Professuren



Ergebnisse einer Befragung
von Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten
an künstlerischen Hochschulen
im Mai/Juni 2009

durch die Kommission
„Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs“
der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen – BuKoF e. V.

BUKOF

Bildnachweis

Hochschule für Musik und Theater Hannover: Titelbild, S. 16, Schlussbild
Birgit Schäfer, Universität Flensburg: S. 12, S. 13, S. 14, S. 15, S. 17

Druck

Copy Laden Flensburg, August 2010

Kontakt

Dr. Ursula Kneer, Auf dem Campus 1, D-24943 Flensburg,
fon: 0461 – 805 2762, fax: 0461 – 805 2816, ukneer(a)uni-flensburg.de

Gliederung

0.	Vorwort	S. 2
1.	Anlage der Befragung, die beteiligten Hochschulen	S. 2
1.1	Künstlerische Richtungen der beteiligten Hochschulen	S. 3
1.2	Größen der beteiligten Hochschulen (vgl. Tabellen auf S. 4, 5)	S. 3
1.3	Studierende, künstlerisches und wissenschaftliches Personal der beteiligten Hochschulen (vgl. Tabellen auf S. 4, 5)	S. 4
2.	Vergleich mit Bundesdaten und mit Universitäten und allen Hochschulen (vgl. Tabelle auf S. 6)	S. 5
3.	Ernennungen auf Professuren und Ernennungsraten im Vergleich	S. 7
4.	Gleichstellungsmaßnahmen durch künstlerische Hochschulen	S. 8
5.	Zur Karriere für eine künstlerische Professur	S. 9
6.	Gleichstellungserfolge	S. 10
7.	Die Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen	S. 10
8.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	S. 12
8.1	Steigerung von Frauenanteilen bei Berufungen	S. 13
8.2	Potenziale von Seiten der Studierenden	S. 13
8.3	Vereinbarkeit von Familie und künstlerischer Tätigkeit	S. 14
8.4	Besondere Förderungsmöglichkeiten hin zu einer künstlerischen Professur	S. 14
8.5	Handlungsfähige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an künstlerischen Hochschulen	S. 16
	Anhang	S. 18
	Fragebogen	S. 19
	Anschreiben an die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten der künstlerischen Hochschulen	S. 23

0. Vorwort

An künstlerischen Hochschulen in Deutschland sind Frauen in Professuren insgesamt noch unterrepräsentiert, auch wenn dies von Fach zu Fach stark variiert. Um zu eruieren, was zur Steigerung des Frauenanteils in Professuren an den künstlerischen Hochschulen unternommen wurde bzw. als sinnvoll erachtet wird, haben Mitglieder der Kommission „Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs“ der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF e. V.) im Mai/Juni 2009 eine Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der künstlerischen Hochschulen durchgeführt.

Die Ergebnisse dieser Befragung sind hier zusammengestellt. Sie sollen als Diskussionsgrundlage innerhalb und außerhalb der BuKoF dienen und können möglicherweise als Ergänzung der „Handreichung für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung beim wissenschaftlichen Nachwuchs“¹ im Hinblick auf den Nachwuchs für künstlerische Professuren genutzt werden.

Den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten derjenigen künstlerischen Hochschulen, die an der Befragung teilgenommen haben, sei an dieser Stelle herzlich für ihr Engagement gedankt.

1. Anlage der Befragung, die beteiligten Hochschulen

Die Befragung erfolgte schriftlich mit einem standardisierten Fragebogen. Insgesamt wurden 44 künstlerische Hochschulen, genauer deren Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, angeschrieben. (Fragebogen und Begleitschreiben siehe Anhang). Davon haben 13, also knapp 30%, geantwortet. Der Rücklauf kann damit als gut bezeichnet werden. Die Antwortenden gehören künstlerischen Hochschulen in folgenden Bundesländern an: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Schleswig-Holstein, Thüringen. Somit haben die Befragungsergebnisse eine hohe Vielfalt hochschulrechtlicher und historisch-kultureller Kontexte (Ost/West, Nord/Süd, Stadtstaat/Flächenstaat) zum Hintergrund. Die Ergebnisse können dadurch zwar noch nicht beanspruchen, im statistischen Sinn repräsentativ zu sein. Aber aus ihnen können sicherlich wichtige Tendenzen abgelesen werden.

Die Ergebnisdarstellung erfolgt so, dass die jeweilige teilnehmende Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte möglicherweise „ihre“ Hochschule wiedererkennt, aber dass darüber hinaus Anonymität gewahrt bleibt.

¹ Die Handreichung ist erhältlich unter <http://www.bukof.de/down/handreicherung-personalentwicklung.pdf>

1.1 Künstlerische Richtungen der beteiligten Hochschulen

Von den 13 Hochschulen, für die deren Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geantwortet hatten, sind acht rein künstlerische Hochschulen und fünf künstlerisch-wissenschaftliche Hochschulen.

Frage 1.1: Welcher Kategorie gehört Ihre Hochschule an?

Künstlerische Hochschule	8
Künstlerisch-wissenschaftliche Hochschule	5
Zusammen	13

Frage 1.2: Welche der aufgeführten Schwerpunkte werden an Ihrer Hochschule ausgebildet? (Mehrfachnennungen möglich)

Hochschule (Code-Nr.)	Bildende Kunst	Angewandte Kunst	Darstellende Kunst	Musik	Film/ Fernsehen	Graphik	Design	Medien	Tanz (explizit)
1				x					
2			x	x					
3				x				x	
4	x					x	x	x	
5				x					
6									x
7				x					x
8			x	x				x	
9			x	x					
10				x					
11			x	x	x				
12			x	x	x			x	
13	x					x	x	x	

Der am häufigsten vertretene Schwerpunkt ist mit zehn Nennungen Musik, gefolgt von Darstellender Kunst mit insgesamt sieben Nennungen, wenn ihr der unter „Sonstiges“ explizit genannte „Tanz“ zugerechnet wird. Die Kombination Musik zusammen mit Darstellender Kunst ist mit sechs Nennungen am meisten vertreten. Die Kombinationen Bildende Kunst, Graphik, Design und Medien sind zweimal genannt. Weil alleine zehn der 13 Hochschulen mindestens im Schwerpunkt Musik ausbilden, sind Auswertungen der Ergebnisse nach weiteren Schwerpunkten der künstlerischen Ausbildung nicht sinnvoll.

1.2 Größen der beteiligten Hochschulen (vgl. Tabellen auf S. 4, 5)

Die **größte Hochschule** hatte zum Zeitpunkt der Erhebung **1411 Studierende**, davon 765 = 54,2% Frauen, und 98 künstlerische Professuren, davon waren 22 = 22,4% mit Frauen besetzt. Die **kleinste Hochschule** hatte **39 Studierende**, davon 15 = 38,5% Frauen, und fünf künstlerische Professuren, davon waren zwei mit Frauen besetzt. Für zwei Hochschulen

liegen Antworten zu entsprechenden Frage nur zum Teil so vor, dass sie mit den anderen unmittelbar vergleichbar sind. Aber auch diese Angaben bestätigen die im Folgenden dargestellten Trends, sind jedoch wegen der Übersichtlichkeit in den Tabellen auf Seite 4 bzw. 5 nicht aufgeführt.

1.3 Studierende und künstlerisches und wissenschaftliches Personal der beteiligten Hochschulen (vgl. Tabellen auf S. 4, 5)

Bei den Studierenden beträgt der Frauenanteil insgesamt und in jeder Hochschule mit Ausnahme einer kleinen Hochschule (Code-Nr. 10) deutlich mehr als 50%. Bei den künstlerischen Professuren ist dagegen nur an einer kleinen Hochschule (Code-Nr. 6) jede zweite mit einer Frau besetzt. Sonst sind es deutlich weniger als 50 %. Insgesamt sind es für die 12 Hochschulen, für die Angaben vorliegen, 127,5 von 500,5, also 25,5%. Dieser Anteil liegt deutlich höher als der durchschnittliche Anteil bei den Universitäten. (Vgl. Abschnitt 1.3)

Was die anderen Personalkategorien anbelangt, so ist zunächst festzustellen, dass Juniorprofessuren überhaupt nicht vorkommen und es nur an einer Hochschule eine nennenswerte Zahl von Stellen in der Laufbahn akademische Rätin bzw. akademischer Rat gibt. Weitere unbefristete Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wenig vorhanden. Insgesamt gibt es 24 Fälle befristeter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Lehrkräfte für besondere Aufgaben, nahezu durchweg unbefristet beschäftigt, sind neben der Professur die vorherrschende Stellenkategorie. Das Verhältnis von Professuren zu unbefristet beschäftigten Lehrkräften für besondere Aufgaben beträgt sieben zu drei. Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben ist der Frauenanteil mit insgesamt 37,6% höher als bei Professuren, aber generell unter 50% (Ausnahme: Hochschule mit Code-Nr. 11).

Frage 1.3: Wie viele Studentinnen und Studenten und wie viele weibliche und männliche Angehörige des Personals in den angegebenen Kategorien hat Ihre Hochschule?

Hochschule (Code-Nr.)	Studierende			Künstler. Profess.			Juniorprof.			akad. Rät/in			wiss. Mit. unbefr.			wiss. Mit. befrist.			
	alle	m	w	alle	m	w	alle	m	w	alle	m	w	alle	m	w	alle	m	w	
1				58	43	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	606	261	345	61	41	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	879	498	381	30	25	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	601	251	350	27	20	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	375	166	209	24,5	19	5,5	0	0	0	9	8	1	0	0	0	0	0	0	0
6	156	50	106	8	4	4	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
7	1441	646	765	98	76	22	0	0	0	0	0	0	3	1	2	0	0	0	0
8	1166	534	632	70	53	17	0	0	0	1	1	0	4	1	3	20	8	12	12
9	635	372	263																
10	39	24	15	5	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
11	851	394	457	60	42	18	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
12	950	350	600	72	56	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	275	110	165	14	10	4	0	0	0	0	0	0	0,5	0,5	0	3	2,5	0,5	0,5
Summen	7974	3656	4288	527,5	392	135,5	0	0	0	10	9	1	9,5	3,5	6	24	11,5	12,5	12,5

Hochschule (Code-Nr.)	Künstl. Mi. unbefr.			Künstl. Mi. befristet			LbFA unbefristet			LbFA befristet			in künstl. Lehrauftr.			in wiss. Lehrauftr.		
	alle	m	w	alle	m	w	alle	m	w	alle	m	w	alle	m	w	alle	m	w
1	17,5	12,5	5	0	0	0	17,5	12,5	5	0	0	0	85	50	35	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	38	20	18	4	1	3	117	79	38	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	5	3	2	0	0	0	195	149	46	9	7	2
4	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	62	51	11	5	3	2
5	0	0	0	0	0	0	34	23	11	0	0	0	66	29	37	0	0	0
6	6	1	5	1	0	1	1	0	1	0	0	0	24	10	14	5	1	4
7	0	0	0	0	0	0	25	14	11	0	0	0	332	204	128	41	27	14
8	2	1	1	2	2	0	30	15	15	2	1	1	189	114	75	7	6	1
9																		
10	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	28	21	7	2	1	1
11	30	16	14	0	0	0	1	0	1	0	0	0	287	188	99	12	9	3
12	35	21	14	0	0	0	70	47	23	0	0	0	291	169	122	0	0	0
13	0,5	0,5	0	3	2,5	0,5	6	4	2	0	0	0	24	14	7	1	0	1
Summen	92	51,5	40	7	5,5	1,5	232,5	143,5	89	6	2	4	1700	1078	619	82	54	28

Die Zahl der in künstlerischen Lehraufträgen Tätigen überwiegt deutlich die der künstlerischen Professuren in jeder Hochschule, für die entsprechende Angaben vorliegen, und beträgt insgesamt mehr als das Dreifache. Der Frauenanteil beträgt in dieser Beschäftigtenkategorie insgesamt 36,4%. In zwei Hochschulen (Code-Nr. 5 und 6) macht der Frauenanteil mehr als 50% aus.

2. Vergleich mit Bundesdaten und mit Universitäten und allen Hochschulen (vgl. Tabelle auf S. 6)

Die Tabelle zum Personal an allen Hochschulen auf der Folgeseite gibt eine Übersicht über bestimmte Kategorien des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Vorjahre der Befragung.²

Daraus ist zuallererst zu entnehmen, dass der Anteil an Frauen in Professuren, wie er durch die Befragung erhoben wurde, mit ca. 25 % knapp dem aller künstlerischen Hochschulen entspricht, der sich 2007 bis 2009 bei 26% bewegt hat. Dieser liegt deutlich höher als bei allen Hochschulen und bei allen Universitäten. Im Jahr 2008 fanden sich an künstlerischen Hochschulen bundesweit lediglich 10 Juniorprofessuren.³

Das Verhältnis von Professuren zu Lehrkräften für besondere Aufgaben beträgt bei den befragten künstlerischen Hochschulen sieben zu drei, an allen künstlerischen Hochschulen waren es dagegen in den Vorjahren ca. 86 zu 14. Der Anteil ist jedoch etwas höher als bei allen Hochschulen und bei allen Universitäten (bei den Universitäten 2009 etwa zehn zu vier, 2008 etwa fünf zu vier und 2007 etwa 91 zu neun). Der Frauenanteil lag bei den Lehrkräf-

² Die Personalkategorien, die durch den Fragebogen angesprochen wurden, sind auf die künstlerischen Hochschulen hin spezifiziert. Daher sind sie nur teilweise mit denen des statistischen Bundesamtes vergleichbar.

³ Für 2009 liegen noch keine Angaben vor. Die in den Vorjahren gezählten Juniorprofessuren waren keine künstlerischen Professuren, sondern befinden sich in den wissenschaftlichen Fächern der künstlerischen Hochschulen.

ten für besondere Aufgaben an künstlerischen Hochschulen insgesamt bei 35,13% (2009), 36,34% (2008) und 40,45% (2007), d. h. etwas höher als bei den befragten Hochschulen. Der Frauenanteil lag aber in dieser Stellenkategorie bei allen Hochschulen und bei den Universitäten bei über 50% bzw. 2009 bei fast 49%.

**Personal an allen Hochschulen und gesondert Universitäten und künstlerischen Hochschulen
in der Bundesrepublik Deutschland**

in den Jahren 2009, 2008 und 2007, gegliedert nach Geschlecht

Quelle: Statistisches Bundesamt (2010 - 2008): Bildung und Kultur - Personal an Hochschulen;
für das Jahr 2009: Vorbericht 2010,
für die Jahre 2008 und 2007: Fachserie 11 Reihe 4,4; (2008: S. 48 - 51, 2007: S. 50 - 53)

2009

	Professor/innen			Juniorprofessorinnen			Akad. Rät/innen unbefrist.		
	alle	w	w in %	alle	w	w in %	alle	w	w in %
alle Hochschulen	39.811	7.267	18,25	k. A.	k. A.		k. A.	k. A.	
Universitäten	21.422	3.708	17,31	k. A.	k. A.		k. A.	k. A.	
künstlerische H.	2.248	605	26,91	k. A.	k. A.		k. A.	k. A.	
	wiss./künstl. Mitarb.			Lehrkr. f. besond. Aufg.			nebenamtl. Lehrbeauf.		
	alle	w	w in %	alle	w	w in %	alle	w	w in %
alle Hochschulen	145.774	56.749	38,93	8.253	4.036	48,90	70.936	23.749	33,48
Universitäten	138.421	53.931	38,96	5.158	2.724	52,81	33.905	11.803	34,81
künstlerische H.	835	391	46,83	575	202	35,13	6.035	2.190	36,29

2008

	Professor/innen			Juniorprofessorinnen			Akad. Rät/innen unbefrist.		
	alle	w	w in %	alle	w	w in %	alle	w	w in %
alle Hochschulen	36.373	7.307	20,09	897	319	35,56	11.987	2.811	23,45
Universitäten	20.349	3.510	17,25	877	306	34,89	11.453	2.623	22,90
künstlerische H.	2.191	581	26,52	10	4	40,00	58	18	31,03
	wiss./künstl. Mitarb.			Lehrkr. f. besond. Aufg.			nebenamtl. Lehrbeauf.		
	alle	w	w in %	alle	w	w in %	alle	w	w in %
alle Hochschulen	121.510	48.524	39,93	4.664	2412	51,72	59.516	21.251	35,71
Universitäten	116.141	46.518	40,05	2.542	1449	57,00	27.852	10.950	39,31
künstlerische H.	823	370	44,96	355	129	36,34	5.724	2.008	35,08

2007

	Professor/innen			Juniorprofessorinnen			Akad. Rät/innen unbefrist.		
	alle	w	w in %	alle	w	w in %	alle	w	w in %
alle Hochschulen	37.218	5.904	15,86	802	269	33,54	9.489	1.986	20,93
Universitäten	20.174	2.892	14,34	785	258	32,87	9.035	1.843	20,40
künstlerische H.	2.143	560	26,13	7	3	42,86	96	30	31,25
	wiss./künstl. Mitarb.			Lehrkr. f. besond. Aufg.			nebenamtl. Lehrbeauf.		
	alle	w	w in %	alle	w	w in %	alle	w	w in %
alle Hochschulen	114.056	43.887	38,48	4.125	2.147	52,05	56.915	20.213	35,51
Universitäten	109.571	42.174	38,49	2.225	1.269	57,03	26.844	10.620	39,56
künstlerische H.	637	286	44,90	356	144	40,45	5.712	2.145	37,55

Wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich zum allergrößten Teil an Universitäten, jedoch hatten im Jahr 2009 dabei die künstlerischen Hochschulen mit fast 47% einen höheren Frauenanteil als alle Hochschulen und Universitäten mit ca. 40%. Im Jahr 2007 waren es weniger.

An allen Hochschulen bzw. an allen Universitäten kamen in den Jahren 2007 bis 2009 auf zehn Professorinnen und Professoren etwa 10 bis 15 nebenamtliche Lehrbeauftragte. An künstlerischen Hochschulen kamen auf etwa 20 Professorinnen und Professoren 55 bis 57 solcher Lehrbeauftragten. Diese Relation ist in den befragten Hochschulen anders (drei Lehrbeauftragte auf eine Professorin bzw. einen Professor). Vermutlich haben an künstlerischen Hochschulen Lehraufträge heterogene Funktionen. Es wäre zu fragen, zu welchen Anteilen Lehraufträge den Verbleib im Hochschulmilieu ermöglichen und damit eventuell ein Schritt zum Weg in eine künstlerische Professur sind, zu welchen Anteilen sie als Zusatzverdienst fungieren oder zu welchen Anteilen sie die einzige einigermaßen stabile Quelle des Erwerbs sind. Zum geringsten Anteil sind sie vermutlich eine angenehme Nebentätigkeit erfolgreicher Künstlerinnen oder Künstler.

3. Ernennungen auf Professuren und Ernennungsraten im Vergleich

Die neuesten Daten der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, der Nachfolgeorganisation der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung⁴, zeigen für die künstlerischen Hochschulen eine deutlich höhere Rate von Ernennungen von Frauen auf Professuren seit 1997 bis 2008 als für die Universitäten. Die Ernennungsrate von Frauen lag in den künstlerischen Hochschulen seit 2006 bei über 30% und 2008 bei 34,1%. Bei den Universitäten lag sie erstmalig im Jahr 2005 über 20% und im Jahr 2008 bei 27,5%⁵. Bei allen Hochschulen lag sie erstmalig im Jahr 2005 bei über 20% und im Jahr 2008 bei 26,8%⁶.

Bei den Ernennungen auf W3-Professuren (an allen Hochschulen im Jahr 2008 insgesamt 553 Ernennungen) lag der Frauenanteil an künstlerischen Hochschulen mit 26,3% deutlich höher als an den Universitäten (19,0%) bzw. an allen Hochschulen (19,2%). Bei den Ernennungen auf W2-Professuren (an allen Hochschulen im Jahr 2008 insgesamt 956 Ernennungen) lag der Frauenanteil an künstlerischen Hochschulen mit 39,6% ebenfalls höher als an den Universitäten (31,4%) bzw. an allen Hochschulen (28,2%). Zu Ernennungen auf Juniorprofessuren kam es im Jahr 2008 nur an Universitäten, und zwar mit einem Frauenanteil von 39,7%⁷.

Für alle Hochschularten gilt wie bisher, dass von einer raschen Steigerung des Frauenanteils in Professuren noch lange nicht die Rede sein kann; dazu müssten die Anteile von Frauen bei den Ernennungen für etliche Jahre bei mehr als 50% liegen. Die künstlerischen Hoch-

⁴ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2009): Chancengleichheit in der Wissenschaft und Forschung – Dreizehnte Forschungsbildung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (= Materialien der GWK, Heft 7) Bonn

⁵ Ebda. S. 49

⁶ Ebda. S. 48

⁷ Ebda. S. 50

schulen verzeichnen zwar noch die höchsten Raten der Ernennung von Frauen, aber auch die geringste Steigerung der Raten.

4. Gleichstellungsmaßnahmen durch künstlerische Hochschulen

Die Ausschreibungstexte so zu formulieren, dass darin Frauen besonders angesprochen werden, gehört offenkundig inzwischen zur Routine. Alle Beteiligten geben dies an. Immerhin suchen den Antworten zufolge sechs Hochschulen aktiv nach Bewerberinnen. Allerdings gibt es kein „head hunting“, also die bezahlte Suche durch Personen oder Institutionen, die sich auf solche Suchen spezialisiert haben. Finanzielle Anreizsysteme gibt es anscheinend nur in zwei der Hochschulen, besondere Regelungen in Berufsordnungen in drei Hochschulen. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den künstlerischen Professuren, bei denen Geldmittel eingesetzt oder umverteilt werden müssten, scheinen sich innerhalb der künstlerischen Hochschulen noch wenig durchzusetzen.

Frage 2.1 Welche Maßnahmen gibt es an Ihrer Hochschule um den Frauenanteil an den künstlerischen Professuren zu erhöhen? (Mehrfachnennungen möglich)

	ja	nein	weiß nicht	k. A.
Besondere Aufforderung im Ausschreibungstext	13	0	0	0
Aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen durch die Hochschule	6	5	1	1
Professionelles "head hunting"	0	11	0	2
Finanzielles Anreizsystem für erfolgreiche Berufungen von Frauen	2	9	0	2
Besondere Regelungen in einer Berufsordnung o. ä.	3	8	0	2

Dies gilt allerdings nicht in gleicher Weise für Maßnahmen zur Förderung des eigenen Nachwuchses.

Frage 2.2: Welche Maßnahmen gibt es an Ihrer Hochschule, um den weiblichen künstlerischen Nachwuchs Ihrer Hochschule im Hinblick auf Professuren an anderen Hochschulen zu unterstützen?

	ja	aus Landesprogramm	nein	weiß nicht	keine Antw.
Mentoring	2	1	10	0	
Besondere Mittel für Auslandsaufenthalte	1	1	8	2	1
Besondere Mittel für Ausstellungen, Konzertauftritte u. ä.	3	1	7	1	1
Gastprofessuren für Frauen	1	1	10		1
Stipendien	6		7		
Spezielle Seminare, Coachings u. ä.	3	1			
Sonstiges	2				
Summen	18	5	46	3	3

"Sonstiges": 1 "Förderpool Gender zur Finanzierung von Projekten", 1 "Postgraduales Studienangebot mit Schwerpunkt Hochschuldidaktik"

Zwar gibt es bei der Mehrheit der 13 Hochschulen keine der zur entsprechenden Frage genannten Maßnahmen. Aber sechs von ihnen vergeben Stipendien, ganz ohne Unterstützung durch ein Landesprogramm, drei stellen Mittel für Ausstellungen, Konzertauftritte oder Ähnliches, drei bieten spezielle Seminare, Coaching oder Ähnliches an und zwei haben ein Mentoring-Programm.

5. Zur Karriere für eine künstlerische Professur

Bei den Befähigungen und Qualifikationen für eine künstlerische Professur steht gemäß der Antworten der an der Befragung teilnehmenden Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten die „eigene künstlerische Ausdrucksfähigkeit“ ganz oben, dicht gefolgt von der „künstlerischen Vermittlungsfähigkeit“, dem „speziellen Fachwissen“ und der „Lehrerfahrung an einer Hochschule“. Zwei gaben noch gesondert die „Identifikation mit der eigenen Hochschule“ als sehr wichtig an. Das Schlusslicht bildet „Genderkompetenz“.

Frage 2.3: Wie wichtig erscheinen Ihnen die nachstehend genannten Befähigungen und Qualifikationen im Hinblick auf die Qualifizierung für eine künstlerische Professur?

	1 = absolut unwichtig	2	3	4	5 = wichtig	Durchschnitt	(anders)
Eigene künstlerische Ausdrucksfähigkeit	0	1	1	2	9	4,46	
Künstlerische Vermittlungsfähigkeit	1	0	2	0,5	9,5	4,35	
Internationales Renommee	0	0	6	1	6	4,00	1
Lehrerfahrung an einer Hochschule	0	1	2	5	5	4,08	
Breites Grundlagenwissen	1	1	1	4	6	4,00	
Spezielles Fachwissen	0	1	1	5	6	4,23	
Genderkompetenz	1	2	7	2	1	3,00	
Organisationsfähigkeit	1	2	4	3	3	3,38	
Teamfähigkeit	1	2	3	2	5	3,62	
Kooperationsfähigkeit	1	1	2	3	6	3,92	
Kommunikationsfähigkeit/Rhetorik	1	1	2	4	4	3,75	1 k. A.
Sonstiges (nur: Identifikation mit der eigenen Hochschule)					2	5,00	

Zu "künstlerische Vermittlungsfähigkeit": einmal wurde die Mitte zwischen 4 und 5 angegeben

Zu "anders": einmal wurde internationales Renommee bei W3-Professuren als sehr wichtig angegeben

Zur zuletzt genannten Kompetenz erbringt eine repräsentative Erhebung an anderen Hochschulen vermutlich kein besseres Ergebnis. Die Kompetenz der Reflektion auf die Bedeutung von Geschlechtszuschreibungen und -hierarchien und des täglichen Doing Gender ist kein bundesweit durchgängiges Kriterium für Einstellungen in den akademischen Mittelbau und

für Berufungen. Systematische Berücksichtigung findet sie allenfalls in den akademischen Curricula für Lehr- und Erziehungsberufe.

Die Frage zum karriereförderlichen Mischverhältnis der Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Hochschule wurde tendenziell dahingehend beantwortet, dass die Tätigkeit innerhalb der Hochschule ein größeres Gewicht hat. Immerhin geben aber 12 der 13 Antwortenden an, dass mehr als 25% der Tätigkeit besser außerhalb der Hochschule erfolgen sollte.

Frage 2.4: Bei künstlerischen Professuren besteht der Anspruch neben der Lehrtätigkeit an der Hochschule auch die eigene künstlerische Karriere weiter zu verfolgen. Welches Mischverhältnis zwischen der Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Hochschule ist Ihrer Ansicht nach für eine künstlerische Karriere das Förderlichste?

	25:75 %	33:66 %	50:50 %	66:33 %	75: 25 %
Prozentuales Mischverhältnis der Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Hochschule	0	0	5	7	1

6. Gleichstellungserfolge

Den Antworten auf die entsprechende Frage zufolge wurden die besten Gleichstellungserfolge bei der Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden und bei den Lehrbeauftragten erzielt. Die geringsten Erfolge gab es bei der Beteiligung von Frauen in Gremien und Kommissionen und beim Frauenanteil in Professuren.

Frage 3.1: Die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen hat in den vergangenen 5 Jahren deutliche Fortschritte gemacht." Wie würden Sie diese Aussage für Ihre eigene Hochschule im Hinblick auf folgende Aspekte beurteilen?

	1 = trifft gar nicht zu	2	3	4	5 = trifft voll und ganz zu	Durch- schnitt	keine Antwort	siehe Anmerkung
Steigerung des Frauenanteils an Professuren	2	2	3	3	2	3,08	1	2,92
Steigerung des Frauenanteils an Mittelbaustellen	1	1	4	3	3	3,50	1	3,31
Steigerung des Frauenanteils an den Lehrbeauftragten	0	1	4	4	3	3,75	1	3,54
Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden	0	1	2	3	5	4,09	2	3,62
Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung des weiblichen künstlerischen Nachwuchses	1	1	3	3	4	3,67	1	3,46
Entwicklung von Maßnahmen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	2	1	3	2	4	3,42	1	3,23
Mehr Beteiligung von Frauen in Gremien und Kommissionen	2	2	2	2	3	3,18	2	2,85

Die letzte Spalte enthält diejenigen Durchschnittswerte, wenn "keine Antwort" gleich gerechnet wird wie "trifft gar nicht zu".

7. Die Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen

Von den antwortenden Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sind zwei hauptamtlich - in Teilzeit - tätig. Sie gehören beide der Mitgliedergruppe des Personals in Technik und Verwaltung an. Sechs nehmen die Tätigkeit nebenamtlich mit einer Deputatsermäßigung bzw. einer Zusatzvergütung als Gegenleistung wahr. Zwei arbeiten nebenamtlich, aber ohne Ausgleich, drei arbeiten ehrenamtlich, davon ist eine bereits pensioniert.

Frage 3.2: Wie üben Sie das Amt der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten aus?

	Anzahl
Hauptamtlich mit voller Stelle	0
Hauptamtlich mit Teilzeitstelle 66 - 75 %	1
Hauptamtlich mit Teilzeitstelle 50 %	1
Nebenamtlich mit Ermäßigung des Lehrdeputates	5
Nebenamtlich ohne Ermäßigung des Lehrdeputates/Freistellung	2
Ehrenamtlich	2
Nebenamtlich ohne Ermäßigung des Lehrdeputates mit zusätzlicher Vergütung	1
Pensioniert, für 6 Stunden/Woche vergütet	1

Von den Antwortenden sind drei Professorinnen, eine ist Honorarprofessorin in Ruhestand, vier sind wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiterinnen und vier weitere sind Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung. Eine hat nur einen Lehrauftrag. Studentinnen sind nicht dabei.

Frage 3.3: Welcher Statusgruppe gehören Sie an?

Professorinnen/Professoren	3
Künstlerische/Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	4
Lehrbeauftragte	1
Studierende	0
Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung	4
Honorarprofessorin in Ruhestand	1

Unbefristet beschäftigt sind neun der Antwortenden, befristet beschäftigt sind zwei (davon eine Lehrbeauftragte und eine aus der Statusgruppe der künstlerischen/wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, eine befindet sich in Ruhestand und von einer fehlt die Antwort).

Frage 3.4: Sind Sie befristet oder unbefristet beschäftigt?

Unbefristet	9	In Ruhestand	1
Befristet	2	Keine Antwort	1

Frage 3.5: Erfahren Sie in der Ausübung Ihres Amtes Unterstützung durch die im Folgenden genannten Aspekte? (Mehrfachnennungen möglich)

	Anzahl "ja"
Budget	6
Personelle Unterstützung durch eine Verwaltungsmitarbeiterin	2
Personelle Unterstützung durch eine oder mehrere studentische Hilfskräfte	2
Personelle Unterstützung durch eine künstlerische/wissenschaftliche Mitarbeiterin	0
Räumliche Ausstattung/Büro	5
Sonstiges ("2 ehrenamtliche Vertreterinnen")	1
Sonstiges ("Budget temporär")	1

Unterstützung für die Arbeit als Frauenbeauftragte bzw. Gleichstellungsbeauftragte erfahren sieben durch die Verfügung über ein Budget, davon eine allerdings explizit nur temporär, und fünf durch räumliche Ausstattung bzw. Verfügung über ein Büro, das nur Gleichstellungsangelegenheiten dient. Jeweils zwei haben eine personelle Unterstützung durch eine Verwaltungsmitarbeiterin bzw. durch studentische Hilfskräfte. Eine erwähnt explizit, dass sie zwei ehrenamtliche Vertreterinnen hat.

8. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Auch wenn in der praktischen Ausübung von darstellender Kunst und von Musik sicher nicht jede Rolle oder Stimme von Männern oder Frauen gleichermaßen besetzt werden kann, gibt es für die künstlerische Lehre an einer Hochschule keine Geschlechtsspezifität. Rechtliche Barrieren sind seit langem ganz gefallen und kulturelle Traditionen, die eine solche Geschlechtsspezifität beinhalteten, haben sich aufgelöst. Dennoch sind an



künstlerischen Hochschulen die Professuren noch lange nicht gleichermaßen auf die Geschlechter verteilt. Die Unterschiede sind nicht so stark wie bei Universitäten, und die Frauenanteile bei Ernennungen sind besser als bei Universitäten, aber das Muster ist dasselbe wie bei Universitäten und allen Hochschulen: Je höher die Professur dotiert ist, umso geringer der Frauenanteil und die Steigerungsrate bei den Ernennungen. Und der Frauenanteil ist bei den Professuren insgesamt immer noch geringer als bei den sogenannten „Mittelbau“-Positionen.

Dass schlicht die Zeit die Angleichung bald mit sich bringe, glaubt niemand mehr. Die Frauenanteile bei Ernennungen müssten über mindestens ein Jahrzehnt deutlich mehr als 50 % betragen, damit die Steigerungsraten entsprechend hoch ausfallen können. Nach wie vor

sind auch an künstlerischen Hochschulen bewusst ergriffene wirksame Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Professuren dringend notwendig.

Solche Maßnahmen sind zum einen direkt auf Professuren bezogen notwendig, zum anderen im Hinblick auf das Vorfeld, damit Frauen gleichermaßen wie Männer entsprechende Karrierewege beschreiten können.

8.1 Steigerung von Frauenanteilen bei Berufungen

Gemäß der Aussagen der Befragten liegt in deren Hochschulen folgende Situation vor: Es hat sich wohl ein Standard-Ausschreibungstext eingebürgert, der insbesondere Frauen zur Bewerbung auffordert. Einige Hochschulen suchen immerhin aktiv nach geeigneten Bewerberinnen. Die von bezahlten Professionellen durchgeführte aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen („head hunting“) scheint erst allmählich in die Diskussion zu kommen.

Konsequente, durchgreifende und etablierte Strukturen, um den Anteil von Frauen auf Professuren rasch zu steigern, gibt es nach Aussagen der Befragten noch kaum. Mit finanziellen Anreizsystemen bei Berufungen von Frauen arbeiten nur zwei Hochschulen. Zielvorgaben, deren Einhaltung bzw. Nichteinhaltung mit Sanktionen versehen ist, werden nirgendwo angewendet.

Letztere Maßnahmen haben sich als besonders wirksam erwiesen. Dafür geben einige Berliner Universitäten mit besonders hohen Steigerungsraten von Frauen in Professuren ein Beispiel. Da die meisten künstlerischen Hochschulen zur Kategorie der kleinen Hochschulen gehören und manche Teilfächer nur jeweils durch eine Professur vertreten sind, können sie die notwendigen Zielvorgaben kaum intern setzen. Hier sind die Bundesländer aufgerufen, entsprechende Zielvereinbarungen speziell mit den künstlerischen Hochschulen zu treffen und ihnen entsprechende (positive) Sanktionen zuzusichern.

8.2 Potenziale von Seiten der Studierenden

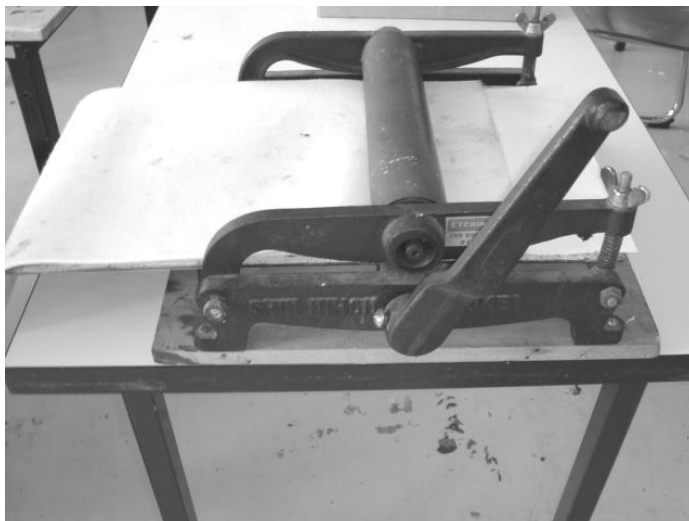
Betrachtet man die Prozentanteile von Frauen bei den Studierenden (Tabelle auf S. 5), so ist erkennbar, dass in den Hochschulen, zu denen befragt wurde, genügend Potenzial von Frauen für den Nachwuchs im Hinblick auf eine Karriere bis hin zur Professur ausgebildet wird: es waren 4288 von insgesamt 7974 Studierenden, also etwa 53 % weiblich. Auch bundesweit lässt sich kein Mangel an Potenzialen feststellen: Im Jahr 2007 betrug in 31 künstlerischen Hochschulen von Deutschland der Frauenanteil unter



den Studierenden zwischen 59,9 und 44,4 %. In den restlichen 14 künstlerischen Hochschulen betrug er entweder mehr als 60 oder weniger als 40 %.⁸ Es gilt dieses Potenzial mit entsprechenden, nicht von einer befristeten Mittelvergabe abhängigen Maßnahmen zu fördern.

8.3 Vereinbarkeit von Familie und künstlerischer Tätigkeit

Aussagen von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen zufolge haben freischaffende Künstlerinnen oft Probleme, Beruf und Familie zu vereinbaren, und stellen die künstlerische Betätigung und alles, was damit zusammenhängt, zurück und schmälern dadurch selbstverständlich auch ihre Chancen für eine künstlerische Professur. Von denjenigen künstlerischen Hochschulen, deren Frauen- bzw. Gleichstellung beauftragten an der



Befragung teilgenommen haben, verzeichnen den Befragungsergebnissen nach einige davon gute Erfolge bei der Vereinbarkeit von Studium oder beruflicher Tätigkeit an der Hochschule und Familie. Darüber hinaus haben die Hochschulen keine Zuständigkeit. Sie können ihre Absolventinnen nur auf die Probleme aufmerksam machen.

8.4 Besondere Förderungsmöglichkeiten hin zu einer künstlerischen Professur

Gemäß der Aussagen der Befragten sind folgende Qualifikationen und Befähigungen für eine Professur besonders wichtig (siehe Tabelle auf S. 9): Eigene künstlerische Ausdrucksfähigkeit, künstlerische Vermittlungsfähigkeit, internationales Renommee, Lehrerfahrung an einer Hochschule, breites Grundlagenwissen und spezielles Fachwissen. Förderprogramme sollten diese Qualifikationen und Befähigungen möglichst zusammen vermitteln.

Aussagen von Gleichstellungsbeauftragten von Musikhochschulen zufolge wird in der sog. „3. Phase“ des Musikstudiums dasjenige Grundlagenwissen und Fachwissen (z. B. Musikwissenschaft/Musikgeschichte) vermittelt, das für eine Professur unabdingbar ist. Insofern ist es gut den studierenden Künstlerinnen zu raten, zum Studienabschluss zu kommen. Das erworbene Wissen zu erweitern und zu vertiefen sollte dann – wohl in allen künstlerischen Fächern – zur weiteren Förderung gehören.

⁸ Center of Excellence Women and Science (2009): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 3. Fortschreibung (= cews.publik.no 13), Bonn, S. 53

Künstlerische Vermittlungsfähigkeit und Lehrerfahrung an einer Hochschule können zwar durch Lehraufträge erworben werden, aber ohne Ergänzung durch andere Bestandteile einer gezielten Förderung bergen sie die Gefahr der dauerhaften Prekarisierung in sich.

Für die Anerkennung der künstlerischen Ausdrucksfähigkeit stehen kaum die Abschlussnoten, sondern renommierte (internationale) Preise. Die Förderung von Studierenden und des Nachwuchses nicht zuletzt im Hinblick auf die Karriere hin zur Professur beinhaltet auch das Training im harten Wettbewerb um solche Preise, dazu im Vorfeld die Unterstützung darin, Gelegenheiten für Auftritte, Ausstellungen oder andere Formen der (Selbst-)Präsentation zu bekommen, und die Qualifizierung darin, sich selbst solche Gelegenheiten und entsprechende „Empfehlungsnetzwerke“ zu erschließen.

Für ein erfolgreiches wissenschaftliches Studium und für die wissenschaftliche Karriere sind Stipendien klassische Förderinstrumente. Bei künstlerischen Karrieren haben Stipendien bekanntlich einen anderen Stellenwert. Sie sichern nicht nur den Lebensunterhalt, sondern beinhalten auch eine besondere Auszeichnung des eigenen künstlerischen Schaffens (bekanntes Beispiel: Stipendium der „Villa Massimo“, Rom). Diese Stipendien sind daher auch für das weitere



Fortkommen sehr wertvoll, aber hierzu gibt es im Gegensatz zu denen für ein wissenschaftliches Studium oder eine wissenschaftliche Karriere keine „Antragskultur“, die erlernbar wäre. Einzelne künstlerische Vorhaben und Projekte können hochschulintern bzw. durch Drittmittel gefördert werden. Z. B. fördern einige Studienstiftungen Deutschlands, die an Studierende oder Promovierende von anderen Hochschultypen Stipendien vergeben, solche Vorhaben.⁹ Hilfreich zur Förderung des weiblichen Nachwuchses für künstlerische Professuren wären auch Informationsangebote über solche Drittmittel-Möglichkeiten und ein Training darin, erfolgreiche Anträge zu stellen.

Abgeschlossene Projekte und auch wahrgenommene Stipendien können als analog zu den Qualifikationsschritten in der wissenschaftlichen Karriere gelten, insbesondere der Promotion und Habilitation. Damit für die Künstlerinnen die Chancen auf Berufungen reell sind, sollten ihnen Informationen darüber zugänglich sein, welche Hochschulen welches künstlerische Format bevorzugen und dann für eine vakante Professur suchen.

Um wirksame Maßnahmen zu etablieren und die Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses zu stabilisieren, bedarf es bekanntlich in allen Hochschultypen der Unterstüt-

⁹ Dies ergab u. a. eine schriftliche Anfrage bei allen Studienstiftungen Deutschlands im Jahr 2008.

zung durch die Hochschulleitungen und handlungsfähiger Frauen- bzw. oder Gleichstellungsbeauftragten. Auf letztere gehen wir für künstlerische Hochschulen zum Abschluss ein.

8.5 Handlungsfähige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an künstlerischen Hochschulen

Die Hochschulgesetze aller Bundesländer sehen für die staatlichen und staatlich geförderten Hochschulen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte vor. Der rechtliche Rahmen ist dabei von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich. Für die Frauenbeauftragten bzw. Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen sind die Handlungsspielräume vor Ort meist sehr begrenzt. Dies kommt in den Befragungsergebnissen sehr deutlich zum Ausdruck.

Die Befragten scheinen in der Mehrzahl kaum die Möglichkeit zu haben, sich über die tägliche Routine hinaus in dem Amt zu engagieren, z. B. um langfristig angelegte Maßnahmen für den Nachwuchs zu etablieren oder für die eigene Fortbildung zu Gleichstellungsfragen.

Das Argument, dass die meisten der künstlerischen Hochschulen so klein sind, dass die Kapazitäten für mehr nicht reichen, halten wir nicht für stichhaltig. Die unmittelbare Mitwirkung bei Einzelangelegenheiten und Initiativen für Förderprogramme und deren Etablierung erfordern schon viele zeitliche und sächliche Ressourcen. Dazu kommt, dass die Qualifikationsanforderungen an die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten auch an künstlerischen Hochschulen stark gestiegen sind, z. B.



zur Mitwirkung bei der Systemakkreditierung, zur Unterstützung beim Professorinnen-Programm oder bei Anträgen auf Drittmittel. Das notwendige aktuelle Wissen herzustellen erfordert auch entsprechende Ressourcen, wozu auch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung und in entsprechenden Netzwerken gehört.

Wenn der Gesetzgeber für die künstlerischen Hochschulen die Frauenbeauftragten bzw. Gleichstellungsbeauftragten nicht automatisch als hauptberuflich tätig vorsieht, dann muss ihnen neben der notwendigen Unabhängigkeit eine entsprechende zeitliche Entlastung und eine qualifizierte Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln und Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Wenn gesonderte Lehraufträge für Gleichstellung vergeben werden, dann sollten diese nur Frauen erhalten, die ansonsten an der Hochschule hauptamtlich beschäftigt sind. Insgesamt sollten auch an kleinen Hochschulen die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten in der Ausstattung und der Entlastung mindestens einer Vizepräsidentin oder einem Vizepräsidenten gleichgestellt sein. Das heißt auch, dass entsprechende zeitliche, sächliche und personelle Kompensationen zur Verfügung stehen müssen. Auch diese müssen die Länder den künstlerischen Hochschulen auferlegen und ihnen die Mittel dazu bereitstellen.



Anhang

Fragebogen

**Anschreiben an die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten der
künstlerischen Hochschulen**

1. Zunächst bitten wir Sie um einige Angaben zu Ihrer Hochschule.

1.1 Welcher Kategorie gehört Ihre Hochschule an?

	Trifft zu	Trifft nicht zu
Künstlerische Hochschule		
Künstlerisch-wissenschaftliche Hochschule		

1.2 Welche der aufgeführten Schwerpunkte werden an Ihrer Hochschule ausgebildet?

	Trifft zu	Trifft nicht zu
Bildende Kunst		
Angewandte Kunst		
Darstellende Kunst		
Musik		
Film/Fernsehen		
Graphik		
Design		
Medien		

Sonstiges: _____

1.3 Wie viele Studentinnen und Studenten und wie viele weibliche und männliche Angehörige des Personals in den angegebenen Kategorien hat Ihre Hochschule?

Für den Erfolg der Befragung ist es äußerst wichtig, dass die Angaben in der folgenden Tabelle vollständig sind. Bitten Sie evtl. Ihre Personalabteilung um Unterstützung.

Nehmen Sie als Stichtag einen Tag aus dem Sommersemester 2009.

Bitte geben Sie absolute Zahlen an.

	Gesamt:	Männer:	Frauen:
Anzahl der Studierenden			
Anzahl der Professuren			
Anzahl der künstlerischen Professuren			
Juniorprofessuren			
Laufbahn Akademische Rätinnen/Räte			
wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet			
wissenschaftliche Mitarbeiter/innen befristet			
künstlerische Mitarbeiter/innen unbefristet			
künstlerische Mitarbeiter/innen befristet			
Lehrkräfte für besondere Aufgaben unbefristet			
Lehrkräfte für besondere Aufgaben befristet			
Lehraufträge im künstlerischen Bereich			
Lehraufträge im wissenschaftlichen Bereich			
Sonstige, nämlich			

2. Die folgenden Fragen beziehen sich ausschließlich auf künstlerische Professuren.

2.1 Welche Maßnahmen gibt es an Ihrer Hochschule um den Frauenanteil an den künstlerischen Professuren zu erhöhen?

	Ja	Nein	Weiß ich nicht
besondere Aufforderung im Ausschreibungstext			
Aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen durch die Hochschule			
Professionelles „head hunting“ ¹⁰			
Finanzielles Anreizsystem für erfolgreiche Berufungen von Frauen			
Besondere Regelungen in einer Berufungsordnung/ einem Berufungsleitfaden/einer Berufsrichtlinie			

Sonstiges: _____

2.2 Welche Maßnahmen gibt es an Ihrer Hochschule, um den weiblichen künstlerischen Nachwuchs Ihrer Hochschule im Hinblick auf Professuren an anderen Hochschulen zu unterstützen?

	Ja	Nein	Weiß ich nicht
Mentoring			
Besondere Mittel für Auslandsaufenthalte			
Besondere Mittel für Ausstellungen, Konzertauftritte u. ä.			
Gastprofessuren für Frauen			
Stipendien			
Spezielle Seminare, Coachings u. ä.			

Sonstiges: _____

2.3 Wie wichtig erscheinen Ihnen die nachstehend genannten Befähigungen und Qualifikationen im Hinblick auf die Qualifizierung für eine künstlerische Professur?

	1 = absolut unwichtig	2	3	4	5 = sehr wichtig
Eigene künstlerische Ausdrucksfähigkeit					
Künstlerische Vermittlungsfähigkeit					
Internationales Renommee					
Lehrerfahrung an einer Hochschule					
Breites Grundlagenwissen					
Spezielles Fachwissen					
Genderkompetenz					
Organisationsfähigkeit					
Teamfähigkeit					
Kooperationsfähigkeit					
Kommunikationsfähigkeit/Rhetorik					

¹⁰ = Aktive Suche nach geeigneten Persönlichkeiten durch bezahlte Dritte

Sonstiges: _____

2.4 *Bei künstlerischen Professuren besteht der Anspruch neben der Lehrtätigkeit an der Hochschule auch die eigene künstlerische Karriere weiter zu verfolgen. Welches Mischverhältnis zwischen der Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Hochschule ist Ihrer Ansicht nach für eine künstlerische Karriere das förderlichste?*

	25:75 %	33:66 %	50:50 %	66:33 %	75:25 %
Prozentuales Mischverhältnis der Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Hochschule					

3. Zum Schluss haben wir noch einige Fragen zur Gleichstellungsarbeit bzw. zum Amt der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten an Ihrer Hochschule

3.1 *„Die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen hat in den vergangenen 5 Jahren deutliche Fortschritte gemacht.“ Wie würden Sie diese Aussage für Ihre eigene Hochschule im Hinblick auf die folgenden Aspekte beurteilen?*

	1 = trifft gar nicht zu	2	3	4	5 = trifft voll und ganz zu
Steigerung des Frauenanteils an den Professuren					
Steigerung des Frauenanteils an den Mittelbaustellen					
Steigerung des Frauenanteils an den Lehrbeauftragten					
Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden					
Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung des weiblichen künstlerischen Nachwuchses					
Entwicklung von Maßnahmen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf					
Mehr Beteiligung von Frauen in Gremien und Kommissionen					

Sonstiges: _____

3.2 *Wie üben Sie das Amt der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten aus?*

	Trifft zu	Trifft nicht zu
Hauptamtlich mit voller Stelle		
Hauptamtlich mit Teilzeitstelle 66 - 75 %		
Hauptamtlich mit Teilzeitstelle 50 %		
Nebenamtlich mit Ermäßigung des Lehrdeputats		
Nebenamtlich ohne Ermäßigung des Lehrdeputats		
Ehrenamtlich		

Sonstiges: _____

3.3 Welcher Statusgruppe gehören Sie an?

	Trifft zu	Trifft nicht zu
Professorinnen/Professoren		
Künstlerische/Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen		
Lehrbeauftragte		
Studierende		
Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung		

3.4 Sind Sie befristet oder unbefristet beschäftigt?

befristet	<input type="checkbox"/>	unbefristet	<input type="checkbox"/>	ich bin Studentin	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	-------------	--------------------------	-------------------	--------------------------

3.5 Erfahren Sie in der Ausübung Ihres Amtes Unterstützung durch die im Folgenden genannten Aspekte?

	Trifft zu	Trifft nicht zu
Budget		
Personelle Unterstützung durch eine Verwaltungsmitarbeiterin		
Personelle Unterstützung durch eine oder mehrere studentische Hilfskräfte		
Personelle Unterstützung durch eine künstlerische/wissenschaftliche Mitarbeiterin		
Räumliche Ausstattung/Büro		

Sonstiges: _____

Hier endet die Befragung unsererseits. Möchten Sie noch etwas hinzufügen?

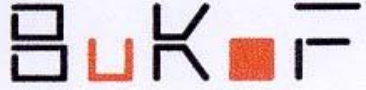
Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen im größeren Umschlag

bis spätestens 30. Juni 2009

an die unten angegebene Anschrift zurück.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Dr. Ursula Kneer
 Gleichstellungsbeauftragte der Universität Flensburg
 Auf dem Campus 1

D-24943 Flensburg	 <p>Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V.</p> <p>Dr. Ursula Kneer Gleichstellungsbeauftragte der Universität Flensburg Auf dem Campus 1, D-24943 Flensburg fon: 0461 – 805 2762, fax: 0461 – 805 2816 ukneer@uni-flensburg.de Flensburg, den 13.Mai 2009</p>
-------------------	--

Sehr geehrte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen,

die BuKoF-Kommission „Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs“ hat sich vorgenommen, die spezifischen Möglichkeiten, aber auch Probleme herauszuarbeiten, die Frauen haben, die an einer künstlerischen bzw. künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule tätig sind und eine Karriere hin zu einer künstlerischen Professur anstreben.

Dazu bitten wir Sie um Ihre Unterstützung. Bitte füllen Sie den Fragebogen auf den Folgeseiten dieses Schreibens aus und senden Sie ihn **bis spätestens 30. Juni 2009** im beiliegenden größeren Umschlag ab.

Die Ergebnisse aus dieser Umfrage senden wir Ihnen gerne zu. Bitte füllen Sie dazu das beiliegende Papier ebenfalls aus und senden Sie es im zweiten, kleineren Umschlag ebenfalls an uns zurück.

Ihre Antworten werden selbstverständlich vertraulich behandelt und anonymisiert ausgewertet. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt so, dass keine Rückschlüsse auf eine bestimmte Hochschule möglich sind. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen bereits jetzt sehr herzlich.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre

(Dr. Ursula Kneer)

