SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen

Löther, Andrea

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Löther, A. (2020). Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen. In *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen* (S. 1-30). Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-70674-3

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer CC BY-ND Lizenz (Namensnennung-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de

Terms of use:
This document is made available under a CC BY-ND Licence (Attribution-NoDerivatives). For more Information see:
https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen

Dr. Andrea Löther (CEWS), unter Mitarbeit von Maximilian Tolkamp

Juli 2020

Veröffentlicht in:

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2020): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen: Bonn (Materialien der GWK, 69). (URL: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24._Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf).

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung, Fragestellung und Datengrundlage 2

2 Studierende und Abschlüsse 5

3 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal, insbesondere Professuren 9

4 Gremien und Leitungspositionen 20

5 Gleichstellungspolitische Aktivitäten 22

6 Geschlechterforschung / Gender Studies an Kunst- und Musikhochschulen 22

7 Zusammenfassung 25

8 Literaturverzeichnis 26

1 Einführung, Fragestellung und Datengrundlage

Kunst- und Musikhochschulen[1] „dienen der Pflege der Künste insbesondere auf den Gebieten der bildenden Kunst, der Musik, der darstellenden und der medialen Künste durch Lehre und Studium, Kunstausübung und künstlerische Entwicklungsvorhaben sowie Weiterbildung. Sie bereiten auf künstlerische Berufe und auf Berufe vor, deren Ausübung künstlerische Fähigkeiten erfordern“ (§ 3 Abs. 1 Gesetz über Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen). Ähnlich formuliert es das Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (zu den Aufgaben von Kunst- und Musikhochschulen vgl. auch Eckhardt 2019: 151, 153): „[D]en Kunsthochschulen obliegt vor allem die Pflege der Künste auf den Gebieten der Musik, der darstellenden und der bildenden Kunst, die Entwicklung künstlerischer Formen und Ausdrucksmittel und die Vermittlung künstlerischer Kenntnisse und Fähigkeiten; sie bereiten insbesondere auf kulturbezogene und künstlerische Berufe sowie auf diejenigen kunstpädagogischen Berufe vor, deren Ausübung besondere künstlerische Fähigkeiten erfordert; im Rahmen dieser Aufgaben betreiben sie Forschung“ (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 LHG Baden-Württemberg).[2] Die Aufgaben der Kunst- und Musikhochschulen lassen sich demnach als Trias von Lehre, Kunstausübung und künstlerischen Entwicklungsvorhaben beschreiben (Lynen 2017: 88–89). Außerdem wird an Kunst- und Musikhochschulen auf Kunst bezogene wissenschaftliche Forschung betrieben. Neben den auf die künstlerische Qualifikation ausgerichteten Fächern beinhaltet die Lehre mit Kunst- und Musikgeschichte oder Kulturtheorie auch ein wissenschaftliches Angebot, wobei der Schwerpunkt und die Spezifik der Kunst- und Musikhochschulen auf den künstlerischen Fächern liegt. Kunst- und Musikhochschulen sind den Universitäten gleichgestellt und verfügen meist über das Promotionsrecht.

Kunsthochschulen[3] blicken mit den Kunstakademien auf eine lange Geschichte. Als älteste deutsche Kunsthochschule wurde 1662 die heutige Akademie der Bildenden Künste Nürnberg gegründet. Das 1843 gegründete Leipziger Konservatorium der Musik, Vorläufer der heutigen Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig, gilt als die älteste Musikhochschule Deutschlands.

Aus den Aufgaben der Kunst- und Musikhochschulen ergeben sich spezifische Strukturen und Qualifikationswege, die die Geschlechterverhältnisse und die Gleichstellungspolitik dieser Hochschulen beeinflussen. Zugleich wurden Kunst- und Musikhochschulen bisher selten unter geschlechterspezifischen Aspekten untersucht (Schulz 2016; Brüheim 2016; Uppenkamp 2014; Fritzen, Kneer, Sasso-Fruth 2010; Herber 2010; Haase 2003).[4] Diese Lücke

[1] Der Begriff „Kunst- und Musikhochschulen“ verdeutlicht, dass in den untersuchten Hochschulen verschiedene Kunstrichtungen vertreten sind. Neben Musikhochschulen und Kunsthochschulen zählen auch Hochschulen für Schauspiel oder Tanz zu diesem Hochschultyp gehören.

[2] Spezifische Gesetze für künstlerischen Hochschulen gibt es in Nordrhein-Westfalen und dem Saarland. In den übrigen Ländern sind Bestimmungen für diese Hochschulen in den Landeshochschulgesetzen verankert.

[3] Gemeint sind hier künstlerische Hochschulen mit einem Schwerpunkt in Bildender Kunst, vgl. Fußnote 1.

[4] Gegenwärtig untersucht das vom BMBF-geförderte Projekt „Jenseits der Gläsernen Decke’ die Situation von Professorinnen an allen Hochschultypen und fokussiert auf Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen sowie Musikhochschulen (vgl. https://academica-projekt.de/). Publikationen liegen allerdings noch nicht vor.

soll mit dem vorliegenden Bericht gefüllt werden. Dabei wird vorrangig die Teilhabe der Geschlechter an Kunst- und Musikhochschulen im zeitlichen Verlauf und im Vergleich mit Universitäten untersucht. Behandelt werden Studierende und Abschlüsse, das wissenschaftliche Personal (Professuren und Berufungen von Professuren sowie wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur einschließlich Lehrbeauftragten) und Leitungsgremien. Weiter wird ein kurzes Schlaglicht auf Geschlechteraspekte in Forschung und Lehre geworfen. Weitere gleichstellungspolitische Dimensionen wie Geschlechterstereotype oder sexualisierte Diskriminierung können in diesem vorwiegend auf statistischen Daten beruhenden Bericht nicht berücksichtigt werden.

Tabelle 1 Datengrundlage nach Fachrichtung, Trägerschaft und Bundesland (gruppiert nach Ost-West-Berlin) sowie Größe (durchschnittliche Anzahl der Studierenden und Professuren

	Kunst- und Musikhochschulen in Deutschland		**Analyse auf Hochschulebene**		**Befragung Geschlechterforschung**	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Musik (z.T. mit Darstellender Kunst)	32	56,1 %	27	52,9 %	11	45,8 %
Bildende Kunst	19	33,3 %	18	35,3 %	9	37,5 %
Neue Medien	3	5,3 %	2	3,9 %	1	4,2 %
Übergreifend	3	5,3 %	3	5,9 %	3	12,5 %
Kirchlich	8	14,0 %	5	9,8 %	1	4,2 %
Privat	3	5,3 %	1	2,0 %	2	8,3 %
Staatlich	46	80,7 %	44	86,3 %	21	87,5 %
Ost	11	19,3 %	10	19,6 %	7	29,2 %
West	41	71,9 %	37	72,5 %	14	58,3 %
Berlin	5	8,8 %	4	7,8 %	3	12,5 %
durchschnittliche Anzahl der Studierenden (2017)[5]			704,9		895,4	
durchschnittliche Anzahl der Professuren (2017)			45,7		54	
Gesamt	57	100,0 %	51	100,0 %	24	100,0 %

Quelle: HRK, Statistisches Bundesamt und CEWS, Zuordnung der Fachrichtung nach Lynen (2017)

In Deutschland gibt es nach Angaben der Hochschulrektorenkonferenz[6] insgesamt 57 Kunst- und Musikhochschulen (vgl. Tabelle 1), die sich wiederum in Hochschulen für Bildende Kunst, Musikhochschulen (einschließlich Darstellender Kunst) und Hochschulen für Neue Medien einteilen lassen (ebd.: 88). Über die Hälfte der Hochschulen sind Musikhochschulen, ein Drittel sind Hochschulen für Bildende Kunst. Drei Hochschulen (Universität der Künste Berlin, Hochschule für Künste Bremen und Essen Folkwang Universität der Künste) umfassen das gesamte Spektrum künstlerischer Fächer.

[5] Berechnet auf der Grundlage der Daten für einzelne Hochschulen. Zur Datengrundlage vgl. S. 4.

[6] Quelle: Hochschulkompass (https://www.hochschulkompass.de/hochschulen.html).

81 Prozent der Kunst- und Musikhochschulen sind in staatlicher Trägerschaft, 14 Prozent in kirchlicher Trägerschaft, durchgängig Hochschulen für Kirchenmusik. Lediglich drei Kunst- und Musikhochschulen sind privat. Damit sind Kunst- und Musikhochschulen häufiger in staatlicher Trägerschaft als Universitäten und vor allem Fachhochschulen, von denen drei Viertel bzw. lediglich die Hälfte staatlich sind.[7] Kunst- und Musikhochschulen gibt es in allen Bundesländern außer Rheinland-Pfalz, wo Musik und Bildende Kunst der Universität Mainz eingegliedert sind. Ähnlich sind den Universitäten Münster und Kassel künstlerische Fachbereiche zugeordnet (Lynen 2017: 88). Künstlerische Studiengänge und Fachbereiche an Universitäten werden in dieser Analyse nicht berücksichtigt.

Die Untersuchung beruht vorrangig auf Daten des Statistischen Bundesamtes. Darüber hinaus werden Daten der GWK (Berufungen und Hochschulleitung) und des CEWS (Hochschulräte) verwendet. Zur Abschätzung des Rekrutierungspotenzials kann auf eine Untersuchung des Deutschen Kulturrats (Schulz, Ries, Zimmermann 2016) sowie Studien zu Frauen in Orchestern (Ahrens 2018; Paternoga 2005) zurückgegriffen werden.

Für die Analyse der Geschlechterverhältnisse auf der Ebene der einzelnen Hochschulen werden Daten des Statistischen Bundesamtes (2017 und 2007) verwendet, die das CEWS regelmäßig für das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten aufbereitet (Löther 2019,2009). In die Analyse fließen für 2017[8] Daten von 51 Hochschulen, für 2007 von 50 Hochschulen ein. Die Verteilung der Hochschulen nach Fachrichtung, Trägerschaft und Bundesland (gruppiert nach Ost, West und Berlin) ist in Tabelle 1 aufgeführt. Die sechs Hochschulen, die in dieser Analyse nicht eingeschlossen sind, sind kleinere Hochschulen mit weniger als zehn Professuren; es fehlen insbesondere Daten von drei kirchlichen Hochschulen. Staatliche Hochschulen sind dadurch im Sample etwas überrepräsentiert. Trotz dieser Einschränkungen ist das Sample repräsentativ für die Kunst- und Musikhochschulen in Deutschland.

Geschlecht bezieht sich bei allen statistischen Daten auf das biologische Geschlecht und wird bisher binär erhoben. Differenzierungen innerhalb der Geschlechtergruppen (soziale Herkunft oder andere Ungleichheitskategorien) liegen im Regelfall nicht vor.

Die Untersuchung zu Geschlechteraspekten in Forschung und Lehre beruht auf einer Befragung, die das CEWS bei den Hochschulen durchführte. Die Befragung erfolgte per Mail und mit Versand eines pdf-Formulars. Angeschrieben wurden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. die Hochschulleitungen, wenn es an den Hochschulen keine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gibt. Die personalisierte Mail wurde am 13. Februar 2020 verschickt; eine Erinnerungsmail folgte am 27. Februar. Antworten, die bis zum 10. März eingingen, wurden in die Erhebung aufgenommen. Die Grundgesamtheit der Befragung bilden 57 Kunst- und Musikhochschulen. Von diesen antworteten 24 Hochschulen (Rücklaufquote: 42,1 %). Die Verteilung des Samples auf die Fachrichtungen, die Trägerschaft und die Bundesländer (gruppiert nach Ost, West und Berlin) entspricht weitgehend der Grundgesamtheit (vgl. Tabelle 1). Überrepräsentiert in dem Sample sind Hochschulen, die das gesamte

[7] Quelle: HRK.

[8] Die kostenpflichtigen Daten werden alle zwei Jahre vom CEWS aufbereitet. Daten für 2019 liegen noch nicht vor.

Fächerspektrum anbieten, staatliche Hochschulen sowie Hochschulen in Berlin und den östlichen Bundesländern. Es ist davon auszugehen, dass Hochschulen, die Strukturen der Frauen- und Geschlechterforschung aufweisen, in dem Sample überrepräsentiert sind.

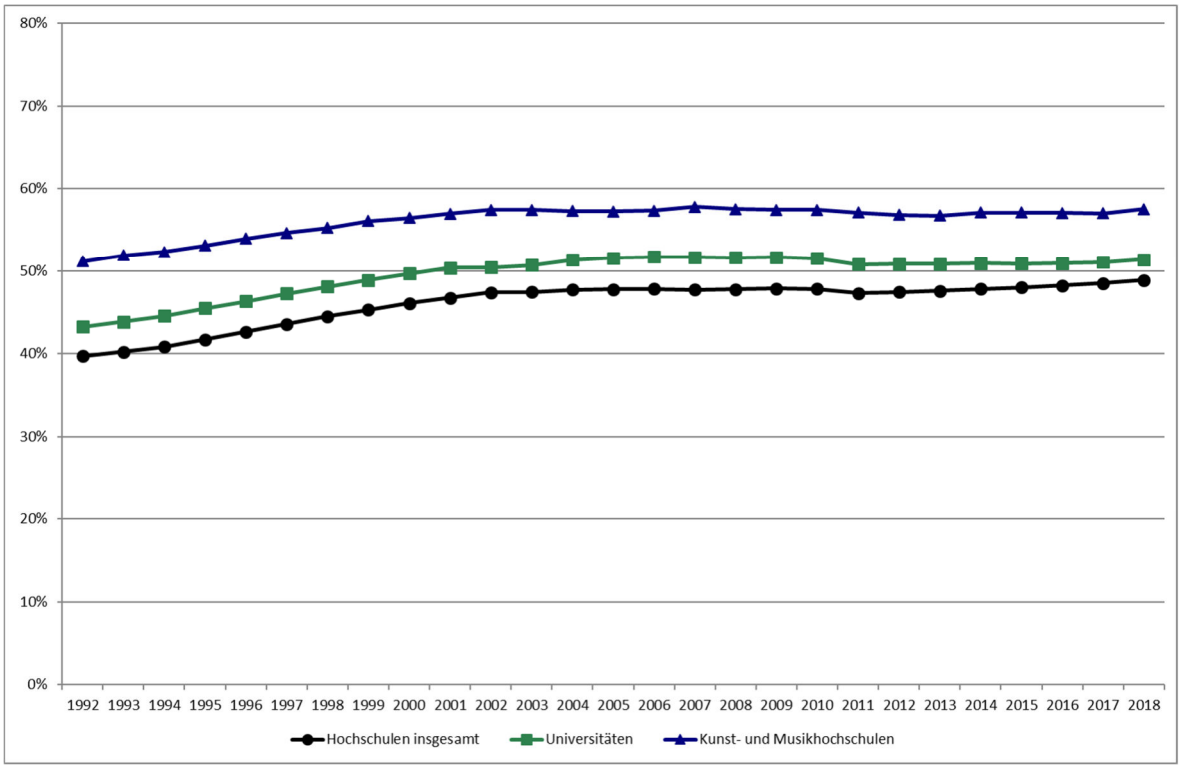
2 Studierende und Abschlüsse

2.1 Studierende

Der Hochschulzugang an Kunst- und Musikhochschulen erfolgt anders als an Universitäten und Fachhochschulen: Flächendeckend gibt es häufig mehrstufige Verfahren zur Feststellung der studiengangbezogenen Eignung und ohne eine Aufnahmeprüfung ist es in der Regel nicht möglich, einen künstlerischen Studiengang an einer Künstlerischen Hochschule zu studieren (Lynen 2017: 90; Rothmüller 2012: 86). Geschlechterspezifische Daten zum Aufnahmeverfahren liegen nicht vor. In Bezug auf soziale Herkunft zeigt eine Studie an der Akademie der Bildenden Künste Wien, dass „bei österreichischen Bewerber_innen mit hoher sozialer Herkunft die Zulassungsquote insgesamt mehr als dreimal so hoch [war] wie bei Kandidat_innen mit niedriger sozialer Herkunft". Vermittelnde Faktoren hierfür sind das soziale und kulturelle Kapital, und „Hochschulen [tragen] durch ihre spezifische Organisation und Gestaltung des Verfahrens zur Benachteiligung bestimmter Gruppen bei." (Rothmüller 2012: 101 und 99; vgl. auch Burke, McManus 2011).

An Kunst- und Musikhochschulen studieren weniger als 2 Prozent der Studierenden aller deutschen Hochschulen; dieser geringe Anteil hat sich im Zeitverlauf kaum verändert. Der Studentinnenanteil liegt mit 58 Prozent (2018) deutlich über dem Studentinnenanteil an Universitäten (vgl. Abbildung 1). In den 1990er Jahren stieg der Studentinnenanteil an Kunst- und Musikhochschulen um 6 Prozentpunkte und damit etwas geringer als an Universitäten (8 Prozentpunkte) und allen Hochschulen zusammen (9 Prozentpunkte).

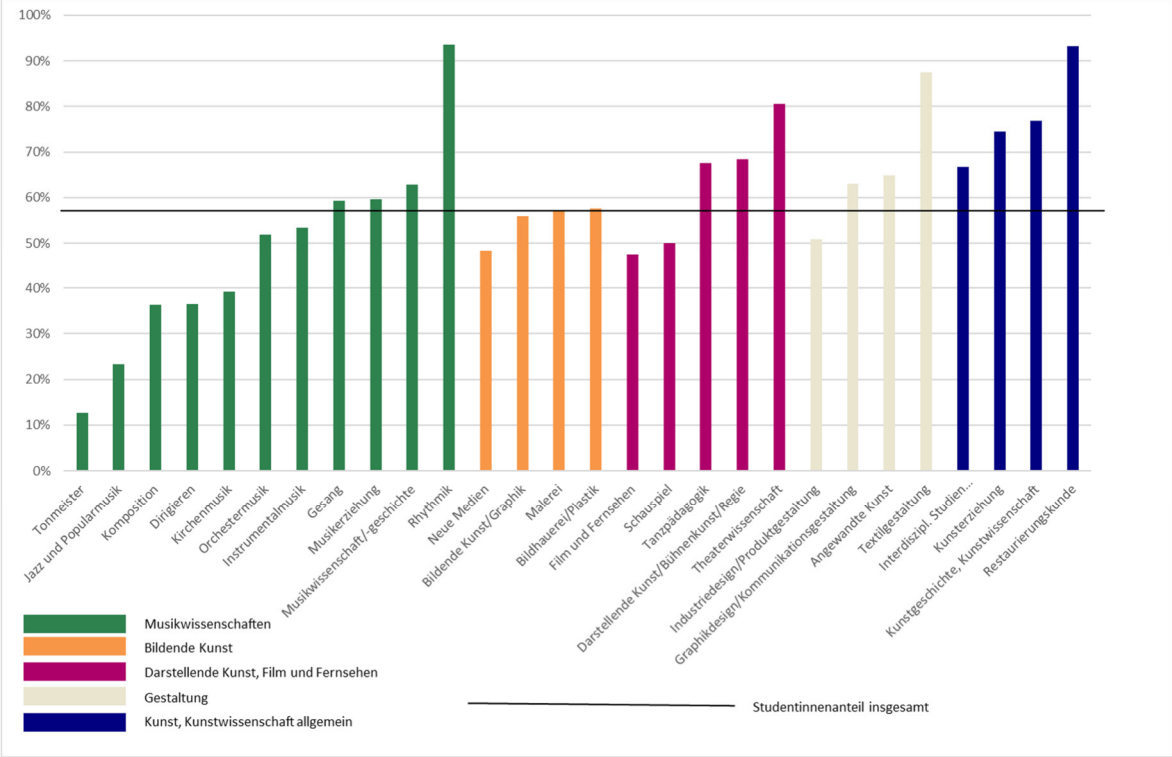
Abbildung 1 Studentinnenanteil an allen Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen und Universitäten, 1992–2018



Quelle: Statistisches Bundesamt

Die Fächergruppe „Kunst, Kunstwissenschaften“ unterteilt sich in die Studienbereiche Kunstwissenschaft allgemein, Bildende Kunst, Gestaltung, Darstellende Kunst und Musik. Außerdem wird an Kunst- und Musikhochschulen das Fach Architektur unterrichtet, das zu den Ingenieurwissenschaften zählt. Der Studentinnenanteil liegt in allen Studienbereichen über 50 Prozent. Am niedrigsten ist er in Musik (53 %) und Bildende Kunst (55 %). Zwischen einzelnen Fächern gibt es größere Unterschiede als zwischen den Studienbereichen (vgl. Abbildung 2): Die höchsten Studentinnenanteile mit über 90 Prozent finden sich in Restaurierungskunde und Rhythmik. Auch in den Fächer Kunsterziehung, Kunstgeschichte / Kunstwissenschaft, Theaterwissenschaft und Textilgestaltung sind über 70 Prozent Studentinnen. Am niedrigsten ist der Studentinnenanteil in dem Fach Tonmeister (13 %). Auch in den Fächern Jazz und Popularmusik, Komposition, Dirigieren und Kirchenmusik sind weniger als 40 Prozent der Studierenden weiblich. Für Jazz und Popularmusik zeigt Stelzer (2015), dass die (geschlechterspezifische) Instrumentenwahl, Vorerfahrungen und Spielpraxis sowie das Fehlen von weiblichen Vorbildern Faktoren für die Aufnahme eines Studiums in diesem Fach sind und den niedrigen Frauenanteil begründen. Für den Bereich Musik wurden weitere geschlechterspezifische Differenzierungen entlang der Instrumentenwahl untersucht: So waren 2001/02 „überproportional viele Frauen in den Gruppen Harfe (91,0%) und Flöte (73,6%) vertreten, dagegen sehr wenige bei den Blechblasinstrumenten (19,3%) und am Schlagwerk (15,5%)“ (Ries 2016: 403). Sabrina Paternoga verweist bei der geschlechtsspezifischen Wahl von ‚männlichen‘ und ‚weiblichen‘ Instrumenten auf den „Einfluss kultureller Codes“ (Paternoga 2005: 10).

Abbildung 2 Studentinnenanteil an Kunst- und Musikhochschulen nach Studienfächern, 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt

Charakteristisch für Kunst- und Musikhochschulen ist der hohe Anteil ausländischer Studierender (vgl. Lehmann 2015): Während an Universitäten 15 Prozent der Studierenden keine deutsche Staatsangehörigkeit haben, sind es an Kunst- und Musikhochschulen ein Drittel (vgl. Tabelle 2). Der Frauenanteil liegt bei den ausländischen Studierenden an Kunst- und Musikhochschulen etwas höher als bei den deutschen Studierenden (58,6 % vs. 57,0 %). Zudem ist unter den ausländischen Studierenden an Kunst- und Musikhochschulen der Anteil derjenigen, die ihre Studienberechtigung nicht in Deutschland erworben haben (Bildungsausländer*innen), höher als an Universitäten und insbesondere an Fachhochschulen (84,4 % vs. 80,5 % und 66,7 %). Bei diesen ist der Frauenanteil an Kunst- und Musikhochschulen etwas niedriger als bei denjenigen mit deutscher Studienberechtigung (58,1 % vs. 61,3 %).

*Tabelle 2 Ausländische und deutsche Studierender sowie Bildungsinländer*innen und -ausländer*innen: Anteile an allen Studierenden und Frauenanteile nach Hochschultypen, 2018*

	Anteil		**Frauenanteile**			
	ausländische Studierende	davon Bildungsausländer*innen	deutsche Studierende	ausländische Studierende	davon Bildungsinländer*innen	davon Bildungsausländer*innen
Kunst- und Musikhochschulen	33,1 %	84,4 %	57,0 %	58,6 %	61,3 %	58,1 %
Universitäten	14,6 %	80,5 %	51,7 %	49,4 %	55,4 %	47,8 %
Fachhochschulen	12,3 %	66,7 %	44,4 %	42,1 %	45,5 %	40,4 %

Quelle: Statistisches Bundesamt

2.2 Abschlüsse

Mit der Bologna-Reform wurden im Regelfall auch die Abschlüsse an Kunst- und Musikhochschulen auf Bachelor und Master umgestellt und frühere spezifische Abschlüsse und Titel weitgehend abgeschafft (Lynen 2017: 91). In der Praxis zeigt sich allerdings, dass an Musikhochschulen fast durchgängig Bachelor- und Masterstudiengänge angeboten werden, während Studiengänge in Bildender Kunst oder Schauspiel noch häufig mit Diplom oder spezifischen Abschlüssen angeboten werden.[9] Der Frauenanteil an den Abschlüssen (ohne Promotion) an Kunst- und Musikhochschulen lag in den letzten zehn Jahren mit wenigen Schwankungen bei rund 60 Prozent und ist damit ähnlich wie bei den Studierenden höher als an Universitäten und den Hochschulen insgesamt. Zwischen den Abschlussarten gibt es kaum Unterschiede bezüglich des Frauenanteils. Insbesondere sind die Frauenanteile an Bachelor- und Masterabschlüssen mit 57,6 Prozent bzw. 57,1 Prozent gleich hoch. Erwartungsgemäß schließen Frauen häufiger ein Lehramtsstudium ab (66 %).

Über Studienabbruch an Kunst- und Musikhochschulen gibt es keine Informationen. In den Untersuchungen des DZHW zu Studienabbruch (Heublein, Schmelzer 2018; Heublein, et al. 2014) werden Umfang und Ursachen von Studienabbruch an Kunst- und Musikhochschulen bisher nicht untersucht.[10] Daten liegen lediglich für Bachelorstudierende der Fächergruppe Kunst / Kunstwissenschaften an Universitäten vor (Heublein, Schmelzer 2018: 25). Hier lag die Studienabbruchquote für den Abschlussjahrgang 2016 bei 31 Prozent; die Studienabbruchquote von Frauen ist etwas höher als bei Männern (33 % vs. 28 %). Diese Angaben können jedoch nicht ohne weiteres auf Kunst- und Musikhochschulen und die künstlerischen Fächer übertragen werden.

Für einen ersten Eindruck, ob geschlechterspezifische Unterschiede beim Studienabbruch an Kunst- und Musikhochschulen bestehen, können die Frauenanteile zu Studienbeginn und bei den Prüfungen verglichen, wobei von einer Studienzeit von vier Jahren ausgegangen wird. Der Frauenanteil an den Prüfungen lag zwischen 2008 und 2018 um 2,2 Prozentpunkte höher als der Frauenanteil zu Studienbeginn vier Jahre zuvor (2004-2014). Aus der Tatsache, dass nicht weniger sondern sogar etwas mehr Frauen ihr Studium an einer künstlerischen Hochschule abschließen, als aufgrund ihrer Beteiligung unter den Studienanfänger*innen zu erwarten wäre, lässt sich schließen, dass es im Durchschnitt aller Fächer keine größeren geschlechterspezifischen Unterschiede beim Studienabbruch gibt.

Kunst- und Musikhochschulen verfügen seit 1976 (Einführung des HRG) über das Promotionsrecht. Jedoch sind Promotionen an Kunst- und Musikhochschulen in den künstlerischen Fächern (anders als in wissenschaftlichen Fächern wie beispielsweise Musik- oder Kunstgeschichte) eher unüblich; der Weg in eine Führungsposition oder Professur erfolgt im Regelfall nicht über eine Promotion. Mit der Bologna-Reform wurde an Kunst- und Musikhochschulen eine postgraduale Phase auch für künstlerische Fächer als dritte Ausbildungsphase eingeführt (Dejans 2011) und seitdem nimmt die Zahl der Promotionen zu. In den Jahren 2008 bis 2018 wurden insgesamt 432 Promotionen an Kunst- und Musikhochschulen abgelegt. Der Frauenanteil ist mit 57 Prozent deutlich höher als an Universitäten (45 Prozent für

[9] Eigene Recherche im Webportal „Hochschulkompass“ der HRK (www.hochschulkompass.de).

[10] E-Mail von Ulrich Heublein vom 3.2.2020.

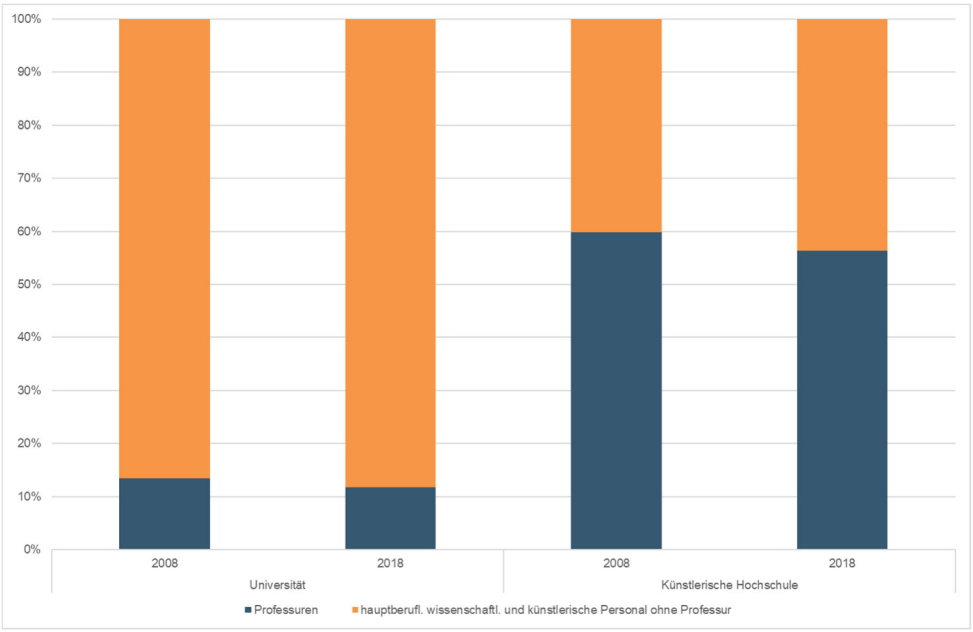
den Gesamtzeitraum) und in etwa so hoch wie der Frauenanteil an den Bachelor- und Masterabschlüssen. Wegen der geringen Bedeutung der Promotion für die weitere Qualifikation wird auf die Promotion an dieser Stelle nicht eingegangen.

3 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal, insbesondere Professuren

3.1 Personalstruktur und hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Aufgrund der Aufgabenstellung unterscheiden sich die Personalstrukturen von Kunst- und Musikhochschulen und Universitäten deutlich. An Kunst- und Musikhochschulen dominieren, ähnlich wie an Fachhochschulen (Löther 2018: 11–12), Professorinnen und Professoren das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal (2018: 56 Prozent), während an den Universitäten die Professorinnen und Professoren lediglich 12 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ausmachen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3 *Anteil der Professuren und des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unterhalb der Professur am gesamten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal nach Hochschultyp, 2008 und 2018*



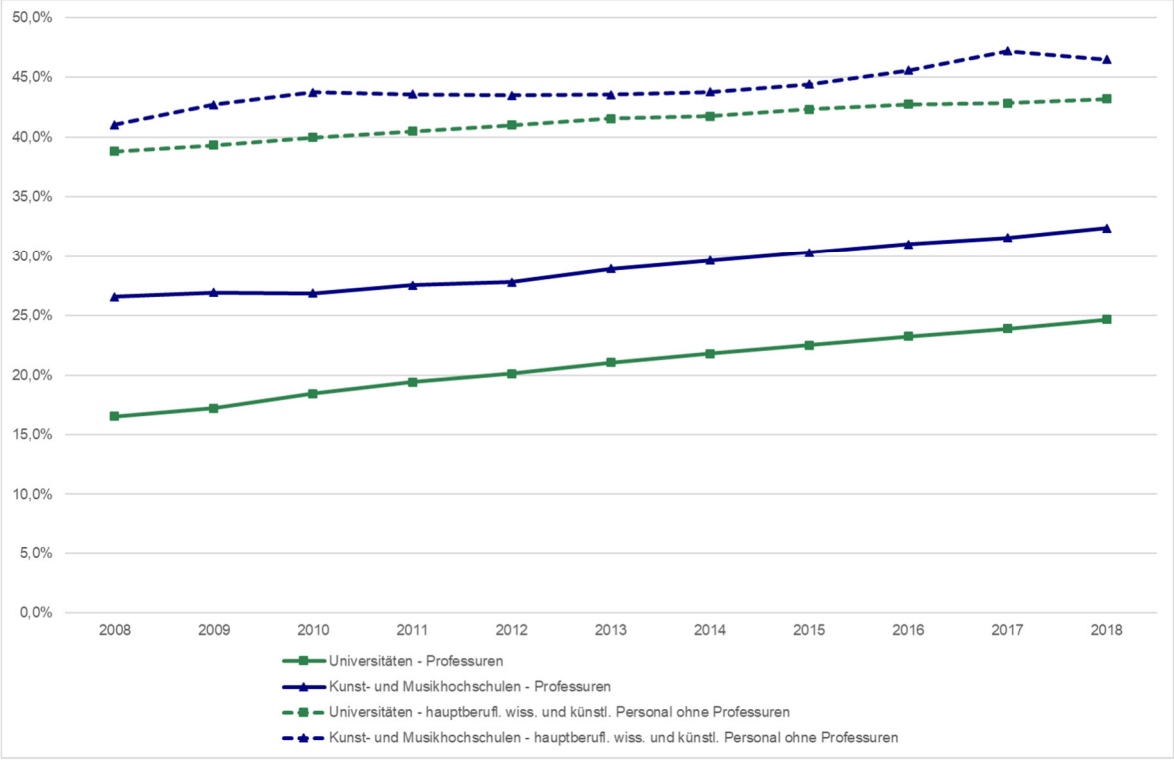
Quelle: Statistisches Bundesamt

Anders als an Fachhochschulen (Löther 2018: 11–12) veränderte sich diese Personalstruktur in den letzten Jahren nicht: Die Anzahl der Personen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unterhalb der Professur wuchs weniger stark als an Universitäten und Fachhochschulen. Auch bei der Zahl der Professuren hatten die Kunst- und Musikhochschulen einen geringeren Aufwuchs als die Universitäten. Sowohl an Universitäten als auch an Kunst- und Musikhochschulen wuchs die Zahl des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unterhalb der Professur stärker als die Zahl der Professuren, sodass der Anteil der

Professuren am gesamten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an beiden Hochschultypen im Zeitverlauf sank.

An Kunst- und Musikhochschulen ist der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (vgl. Abbildung 4) mit 39 Prozent etwas niedriger als an Universitäten (41,0 %). Dies ist auf die Personalstruktur mit der Dominanz der Professuren zurückzuführen. Wenn Professuren und das wissenschaftliche Personal ohne Professuren getrennt betrachtet werden, sind die Frauenanteile an Kunst- und Musikhochschulen jeweils höher (vgl. Abbildung 4). Beim Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professuren besteht mit 47 Prozent an Kunst- und Musikhochschulen und 43 Prozent an Universitäten nur ein kleiner Unterschied zwischen den Hochschultypen.

Abbildung 4 Frauenanteil an den Professuren und am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ohne Professuren nach Hochschultypen, 2008-2018



Quelle: Statistisches Bundesamt

Der Professorinnenanteil lag 2018 bei 32 Prozent an den Kunst- und Musikhochschulen und 25 Prozent an den Universitäten. Auch wenn der höhere Studentinnenanteil an Kunst- und Musikhochschulen berücksichtigt wird, bleibt die bessere Repräsentanz von Professorinnen an Kunst- und Musikhochschulen bestehen: Der Glass Ceiling Index, der die ‚Dicke der Gläsernen Decke'[11] misst, liegt an Kunst- und Musikhochschulen bei 1,8 und an Universitäten bei 2,1. Die ‚Gläserne Decke' ist also an Kunst- und Musikhochschulen etwas durchlässiger als an Universitäten.[12]

[11] Der Glass Ceiling Index (CGI) berechnet sich durch Division des Studentinnenanteils durch den Professorinnenanteil. Zum Glass Ceiling Index vgl. European Commission - DG Research 2019: 125.

[12] An Fachhochschulen liegt der GCI mit 1,9 zwischen Universitäten und künstlerischen Hochschulen.

Zwischen 2008 und 2018 stieg der Professorinnenanteil an Kunst- und Musikhochschulen um 6 Prozentpunkte und damit etwas geringer als an Universitäten (8 Prozentpunkte), wobei an den Kunst- und Musikhochschulen bereits 2008 über ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt war und der Professorinnenanteil damit um 10 Prozentpunkte über dem Anteil an Universitäten (16,5 %) lag (zum Berufungsgeschehen als Hintergrund dieser Entwicklung vgl. S. 17).

In der Besoldungsstruktur unterscheiden sich Kunst- und Musikhochschulen, anders als Fachhochschulen, nicht grundlegend von Universitäten: 42 Prozent der Professor*innen werden nach C4/W3 bezahlt (Universitäten: 56 %), 40 Prozent nach C3/W2 (Universitäten: 31 %). In der höheren Besoldungsgruppe ist der Frauenanteil an beiden Hochschultypen niedriger (vgl. Abbildung 5). Ein Viertel der Professuren der höchsten Besoldungsgruppe sind an Kunst- und Musikhochschulen mit Frauen besetzt; an Universitäten sind es ein Fünftel. Während allerdings an Universitäten der Professorinnenanteil in beiden Besoldungsgruppen stetig gestiegen ist und dies bei den Kunst- und Musikhochschulen für den Frauenanteil auf C3/W2-Professuren ebenfalls der Fall ist (2018: 36,5 %), stagniert an den Kunst- und Musikhochschulen der Frauenanteil auf C4/W3-Professuren seit 2014 und ist nach 2016 sogar gefallen. Juniorprofessuren (W1) spielen an Kunst- und Musikhochschulen keine Rolle: 2018 gab es insgesamt zwölf Juniorprofessuren, von denen zehn mit Frauen besetzt waren.

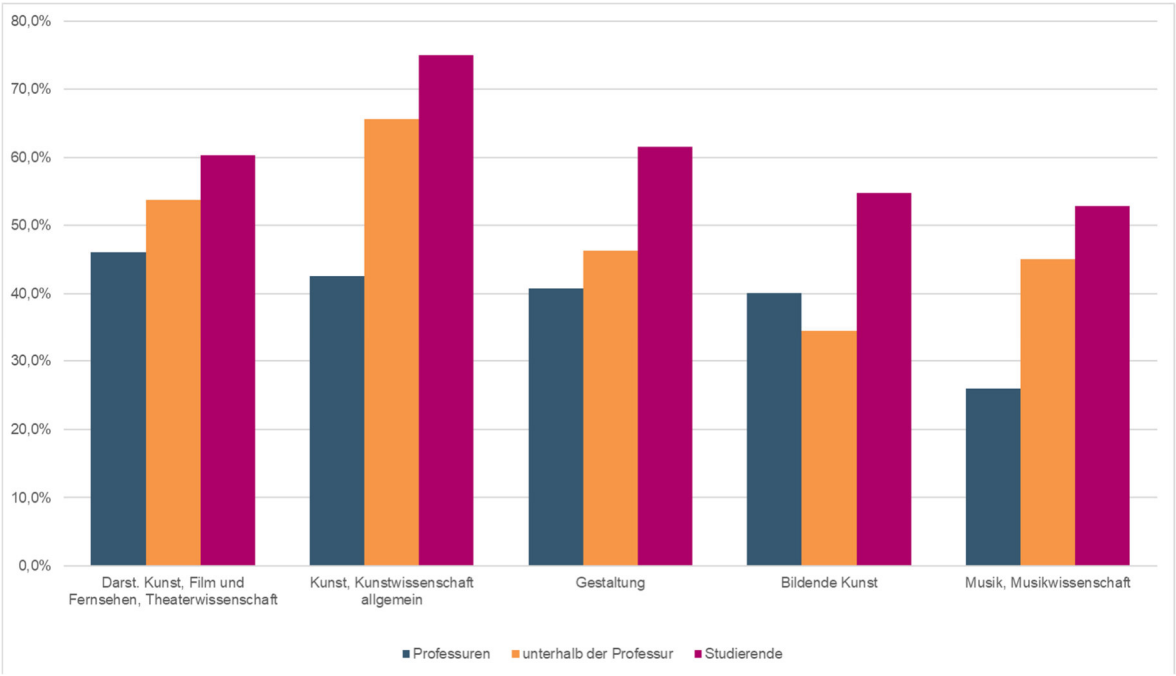
Abbildung 5 Frauenanteil an den Professuren nach Besoldungsgruppe und Hochschultypen, 2008-2018

Quelle: Statistisches Bundesamt

Differenziert nach Fächern fällt vor allem der niedrige Professorinnenanteil in der Musik auf (vgl. Abbildung 6). Während in allen anderen Fächern der Kunstwissenschaften der Professorinnenanteil an Kunst- und Musikhochschulen bei über 40 Prozent liegt, sind lediglich etwas mehr als ein Viertel der Musikprofessuren mit Frauen besetzt. Die Unterschiede bei den Professorinnenanteilen korrespondieren mit dem Frauenanteil am wissenschaftlichen und

künstlerischen Personal unterhalb der Professur und an den Studierenden. Doch auch wenn der Studentinnenanteil berücksichtigt wird, ist der Professorinnenanteil im Bereich Musik niedriger als zu erwarten wäre. Der Glass Ceiling Index liegt bei 2,0 in Musik, in den Bereichen „Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft“ und „Bildende Kunst“ dagegen bei 1,3 bzw. 1,4. Allerdings ist auch in „Kunst, Kunstwissenschaft allgemein“, das die Fächer Kunsterziehung, Kunstgeschichte und Restaurierungskunde umfasst (vgl. S. 9), der Professorinnenanteil niedriger als es der Frauenanteil in niedrigeren Qualifikationsstufen und bei den Studierenden erwarten lässt (CGI = 1,8).

Abbildung 6 *Frauenanteil an Studierenden, hauptberuflichen wissenschaftlichem und künstlerischem Personal unterhalb der Professur und Professuren an Kunst- und Musikhochschulen nach Studienbereichen bzw. Lehr- und Forschungsgebieten, 2018*



Quelle: Statistisches Bundesamt

Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Professur liegt der Frauenanteil im Bereich Bildende Kunst unter 40 Prozent (vgl. Abbildung 6). In der Bildenden Kunst ist damit der Frauenanteil in dieser Qualifikationsstufe niedriger als bei den Professuren. Eine weitere Differenzierung der Daten nach Fächern wie „Dirigieren“, „Malerei“ oder „Textilgestaltung“, wie sie für die Studierenden vorliegt, wird für die Personalstatistik nicht vorgenommen. Es ist zu vermuten, dass auch beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal deutliche Geschlechterunterschiede zwischen den Fächern bestehen, doch kann dieses auf der Grundlage der amtlichen Hochschulstatistik nicht überprüft werden. Einen Hinweis in diese Richtung ergibt eine Erhebung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für Musikhochschulen und die Bereiche Komposition und Musiktheorie sowie in den Fächern Musik, Elektronische Komposition, Medienkomposition, Filmkomposition und Musikinformatik (bukof 2020). Nach dieser Recherche lag der Frauenanteil an den Lehrenden (Professuren, wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Lehrbeauftragte) im Bereich Musiktheorie bei 21 Prozent, in Komposition bei 16 Prozent und im Bereich Elektroakustische Musik (einschließlich elektronische Musik, Medienkomposition, Filmkomposition und Musikinformatik) bei 10 Prozent.

Die Lehrverpflichtung des professoralen Personals an Kunst- und Musikhochschulen ist ähnlich hoch wie an Fachhochschulen. Grundlage sind die Lehrverpflichtungsordnungen der Länder. Nach einer Übersicht des Deutschen Hochschulverbandes aus dem Jahr 2013 „beträgt das Pensum für Professoren mit Lehrtätigkeit in künstlerischen Fächern regelmäßig 18 Lehrveranstaltungsstunden (LVS) gegenüber in der Regel 9 LVS (oder aber mehr) für Professoren mit Lehrtätigkeit in wissenschaftlichen Fächern." (Deutscher Hochschulverband (DHV) 2013: 1).

3.2 Lehrbeauftragte

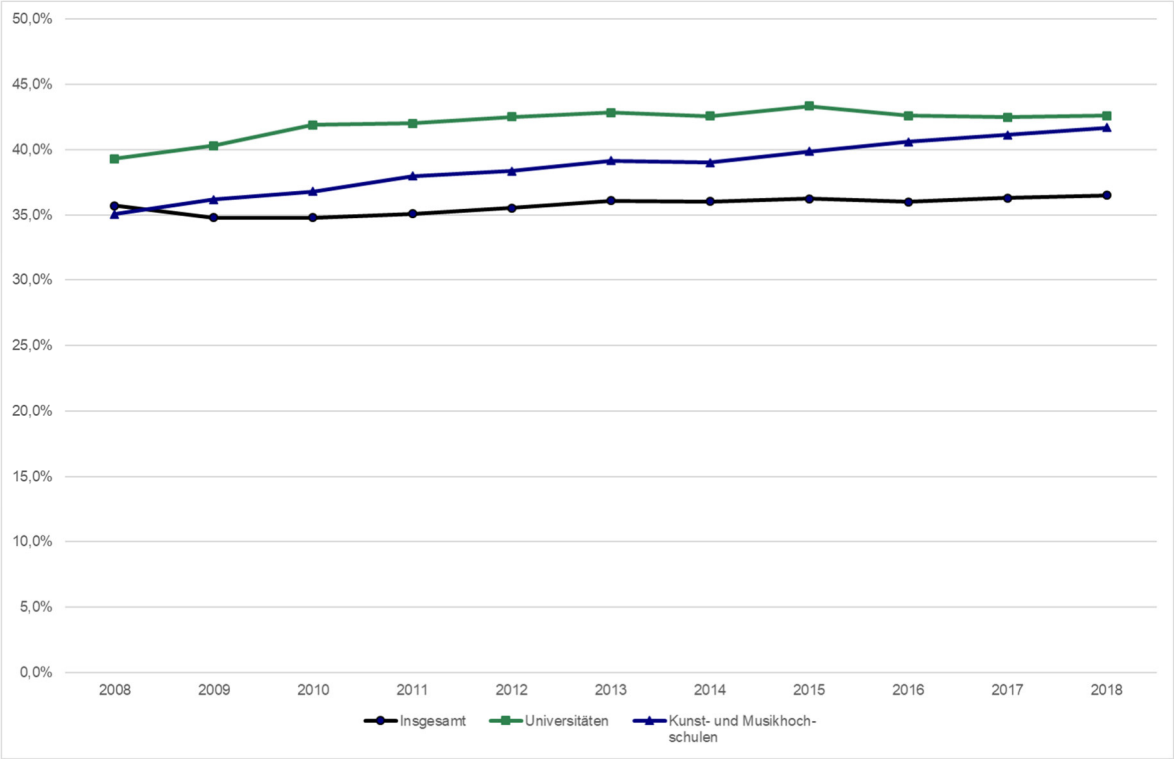
Ein erheblicher Teil der Lehre wird an Kunst- und Musikhochschulen von Lehrbeauftragten abgedeckt: Fast 60 Prozent des hauptberuflichen und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Kunst- und Musikhochschulen sind Lehrbeauftragte (gezählt in Köpfen). An Universitäten beträgt der Anteil dagegen nur 11 Prozent.[13] Den Lehrbeauftragten kommt somit an Kunst- und Musikhochschulen eine besondere Bedeutung zu. Nach § 55 Hochschulrahmengesetz können „zur Ergänzung des Lehrangebots […] Lehraufträge erteilt werden. An Kunsthochschulen können Lehraufträge auch zur Sicherstellung des Lehrangebots in einem Fach erteilt werden." Zudem ist die Anzahl der Lehrbeauftragten an Kunst- und Musikhochschulen in den letzten zehn Jahren um fast 20 Prozent und damit stärker gestiegen als an Universitäten; an Fachhochschulen hat sich die Anzahl sogar mehr als verdoppelt.

Besonders hoch ist der Anteil der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen, während diese in der Bildenden Kunst keine so große Rolle spielen. Laut KMK sind Lehraufträge an Musikhochschulen „vor allem zur Sicherstellung des Unterrichts (vor allem Einzelunterricht) über die gesamte Breite der Instrumentalfächer unverzichtbar." (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland 2014: 2). Lehrbeauftragte bestreiten an Musikhochschulen nach Angaben der KMK einen Anteil von 30 bis 50 Prozent des Lehrangebots (ebd.: 4). Die Vergütung erfolgt auf Stundenbasis; bundesweit geltende Vergütungsregelungen existieren nicht (Würmann 2015: 12). Nach einer Befragung im Jahr 2013 unterrichteten 45 Prozent der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen bereits länger als 10 Jahre (bklm 2013).

Der Frauenanteil an den Lehrbeauftragten an Kunst- und Musikhochschulen ist in den letzten zehn Jahren von 35 Prozent um rund 7 Prozentpunkte auf 42 Prozent (2018) gestiegen (vgl. Abbildung 7). Der gegenüber den Universitäten etwas niedrigere Frauenanteil erklärt sich mit dem hohen Anteil an Lehraufträgen in Musik, einem Bereich mit einem insgesamt niedrigeren Frauenanteil. Frauen sind damit unter den Lehrbeauftragten in ähnlicher Weise wie beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Professur repräsentiert.

[13] Ähnlich hoch wie an künstlerischen Hochschulen ist der Anteil der Lehrbeauftragten an Fachhochschulen (52,4 %). Quelle: Statistisches Bundesamt.

Abbildung 7 Frauenanteil an den Lehrbeauftragten nach Hochschulart, 2008–2018



Quelle: Statistisches Bundesamt

3.3 Analyse des Professorinnenanteils auf der Ebene einzelner Hochschulen

Mit einer Analyse der Geschlechterverhältnisse auf der Ebene der einzelnen Hochschulen soll im Folgenden untersucht werden, ob bestimmte Merkmale von Hochschulen wie Fachrichtung, Größe oder Bundesland den Professorinnenanteil und Veränderungen im Zeitverlauf beeinflussen. 2017 gab es an zwei Kunst- und Musikhochschulen, beides Hochschulen für Kirchenmusik, keine Professorinnen. 2007 waren es noch vier Hochschulen gewesen, ebenfalls durchgängig Hochschulen für Kirchenmusik. Zu berücksichtigten ist dabei, dass diese Hochschulen mit zwei bis zwölf Professuren sehr klein sind. An drei Hochschulen (zwei Berliner Hochschulen und eine Hochschule für Kirchenmusik[14]) war 2017 über die Hälfte der Professuren mit Frauen besetzt.

Die größten Unterschiede zwischen den Hochschulen beim Professorinnenanteil finden sich in Bezug auf die Fachrichtung (vgl. Tabelle 3). An Musikhochschulen lag der Professorinnenanteil 2017 im Durchschnitt bei 27,9 Prozent, an Kunsthochschulen bei 37,3 Prozent. Dieses korrespondiert mit dem niedrigen Professorinnenanteil im Bereich Musik (vgl. S. 12).

[14] Für diese Hochschule liegen für 2007 keine Daten vor.

Tabelle 3 Professorinnen- und Studentinnenanteil 2017 nach Fachrichtung der Hochschule

Fachrichtung der Hochschule	Professorinnenanteil 2017			Studentinnenanteil 2017		
	Mittelwert	N	Standard-abweichung	Mittelwert	N	Standard-abweichung
Musik	27,9 %	28	0,124	51,5 %	28	0,054
Bildende Kunst	37,3 %	18	0,074	61,6 %	18	0,075
Neue Medien	38,9 %	2	0,032	45,6 %	2	0,024
übergreifend	34,0 %	3	0,050	56,1 %	3	0,021
Insgesamt	32,0 %	51	0,111	55,1 %	51	0,078

Quelle: Statistische Bundesamt, Berechnungen CEWS

Bei den Hochschulen für Bildende Künste ist der Professorinnenanteil an den sechs staatlichen Akademien um fast 5 Prozentpunkte niedriger als an den übrigen Kunsthochschulen. Diese Differenz war 2007 deutlich größer (19,8 % vs. 29,0 %). Der größere Ausschluss von Frauen an Akademien könnte zum Teil auf den Ausschluss von Frauen in der langjährigen Geschichte der Kunstakademien zurückgeführt werden.[15] Insgesamt ist der Professorinnenanteil (2017) an Kunsthochschulen, die vor 1900 gegründet wurden, deutlich niedriger als an solchen, die im 20. Jahrhundert gegründet wurden (34 % vs. 40 % für den Professorinnenanteil 2017).[16] Der Vergleich zwischen 2007 und 2017 zeigt allerdings auch, dass an den Akademien dieser Ausschluss in den letzten zehn Jahren aufgebrochen werden konnte. An den Musikhochschulen finden sich keine Unterschiede in Bezug auf das Gründungsdatum.

Nach Trägerschaft differenziert liegt der Professorinnenanteil an kirchlichen Hochschulen deutlich niedriger als an staatlichen Hochschulen (25,5 % vs. 32,5 %). Mit bedingt durch die kleine Zahl an Professuren finden sich innerhalb der kirchlichen Hochschulen die größten Unterschiede zwischen einzelnen Hochschulen: Während, wie oben dargelegt, an zwei Hochschulen keine Professorinnen lehren, liegt der Professorinnenanteil an drei anderen kirchlichen Musikhochschulen überdurchschnittlich hoch zwischen 38-50 Prozent.

Hinsichtlich der Bundesländer fällt ein überdurchschnittlicher Professorinnenanteil an den Berliner Hochschulen sowie in Bundesländern mit einer hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten (im Vergleich zu Bundesländern mit einer freigestellten Gleichstellungsbeauftragten) auf. Dieser Befund korrespondiert mit Analysen für alle Hochschultypen.

Oben wurde bereits gezeigt, dass die Studienbereiche wie Musik oder Bildende Kunst unterschiedlich hohe Studentinnenanteile haben. Diese Unterschiede finden sich auch auf Hochschulebene (vgl. Tabelle 3). Ähnlich wie bei den Professuren ist der Studentinnenanteil an Musikhochschulen niedriger als an Kunsthochschulen. Auffällig ist der vergleichsweise niedrige Studentinnenanteil an Hochschulen der Fachrichtung „Neue Medien“, gerade im Vergleich mit dem hohen Professorinnenanteil. Allerdings ist hierbei die kleine Fallzahl von zwei Hochschulen zu beachten. Auch wenn die Unterschiede beim Studentinnenanteil an

[15] Von den sechs Kunstakademien wurden vier vor 1800, eine im 19. Jahrhundert und lediglich die Kunstakademie Münster im 20. Jahrhundert gegründet.

[16] Zu unterschiedlichen Traditionen der Integration von Frauen in den Hochschulbetrieb vgl. Uppenkamp 2014; Herber 2010; Baumann 2008; Dolgner 2008.

Musik- und Kunsthochschulen berücksichtigt werden, nutzen die Musikhochschulen das vorhandene Potenzial an Künstlerinnen nicht ausreichend bei der Besetzung von Professuren: Die ‚Gläserne Decke'[17] ist an Musikhochschulen im Durchschnitt deutlich dicker als an Hochschulen für Bildende Künste.

Tabelle 4 Professorinnenanteil 2007 nach Fachrichtung der Hochschule

Fachrichtung der Hochschule	Mittelwert	N	Standard-abweichung
Musik	22,0 %	27	0,126
Bildende Kunst	25,9 %	18	0,070
Neue Medien	22,0 %	2	0,075
übergreifend	24,7 %	3	0,097
Insgesamt	23,6 %	50	0,105

Quelle: Statistische Bundesamt, Berechnungen CEWS

In den zehn Jahren zwischen 2007 und 2017 stieg der Professorinnenanteil an Kunst- und Musikhochschulen von 23,6 Prozent auf 32,0 Prozent. Mit dieser Steigerung wurden aber auch die Unterschiede zwischen den Hochschulen in Bezug auf die Professorinnenanteile größer: 2007 lag die Spannbreite zwischen den Hochschulen mit dem niedrigsten (keine Professorin) und dem höchsten Professorinnenanteil bei 44 Prozentpunkten, 2017 bei 59 Prozentpunkten. Auch unterschieden sich Musik- und Kunsthochschulen 2007 noch nicht so deutlich in Bezug auf den Professorinnenanteil, wie dies 2017 der Fall war (vgl. Tabelle 4).

Von den 50 Kunst- und Musikhochschulen, für die Daten für 2007 und 2017 vorliegen, konnten 37 Hochschulen den Professorinnenanteil von 2007 bis 2017 steigern. An Musikhochschulen stieg der Professorinnenanteil im Durchschnitt nur um 5 Prozentpunkte und damit deutlich geringer als an Kunsthochschulen (11 Prozentpunkte) und Hochschulen für Neue Medien (17 Prozentpunkte, wobei allerdings die kleine Fallzahl zu beachten ist). Die 13 Hochschulen, bei denen der Professorinnenanteil stagnierte oder sogar fiel, sind vor allem Musikhochschulen (elf Hochschulen). Zu berücksichtigen ist, dass die Hochschulen mit fallenden oder stagnierenden Professorinnenanteil eher kleiner sind. An sieben dieser Hochschulen war der Professorinnenanteil bereits 2007 mit über 30 Prozent überdurchschnittlich hoch. Umgekehrt hatten Hochschulen, die im beobachteten Zeitraum eine besonders hohe Steigerung des Professorinnenanteils aufweisen (über 20 Prozentpunkte) 2007 prozentual weniger Professorinnen.[18] Das Ausgangsniveau beim Professorinnenanteil beeinflusst also die Steigerungsraten, insbesondere bei einer kleinen Anzahl von Professuren. Andererseits konnten die Hochschulen im Bundesland Berlin trotz eines bereits im Jahr 2007 hohen Professorinnenanteils (Mittelwert der vier untersuchten Berliner Hochschulen) die Zahl der Professorinnen bis 2017 überdurchschnittlich stark steigern.

[17] Zur ‚Gläsernen Decke' vgl. Fußnote 11.

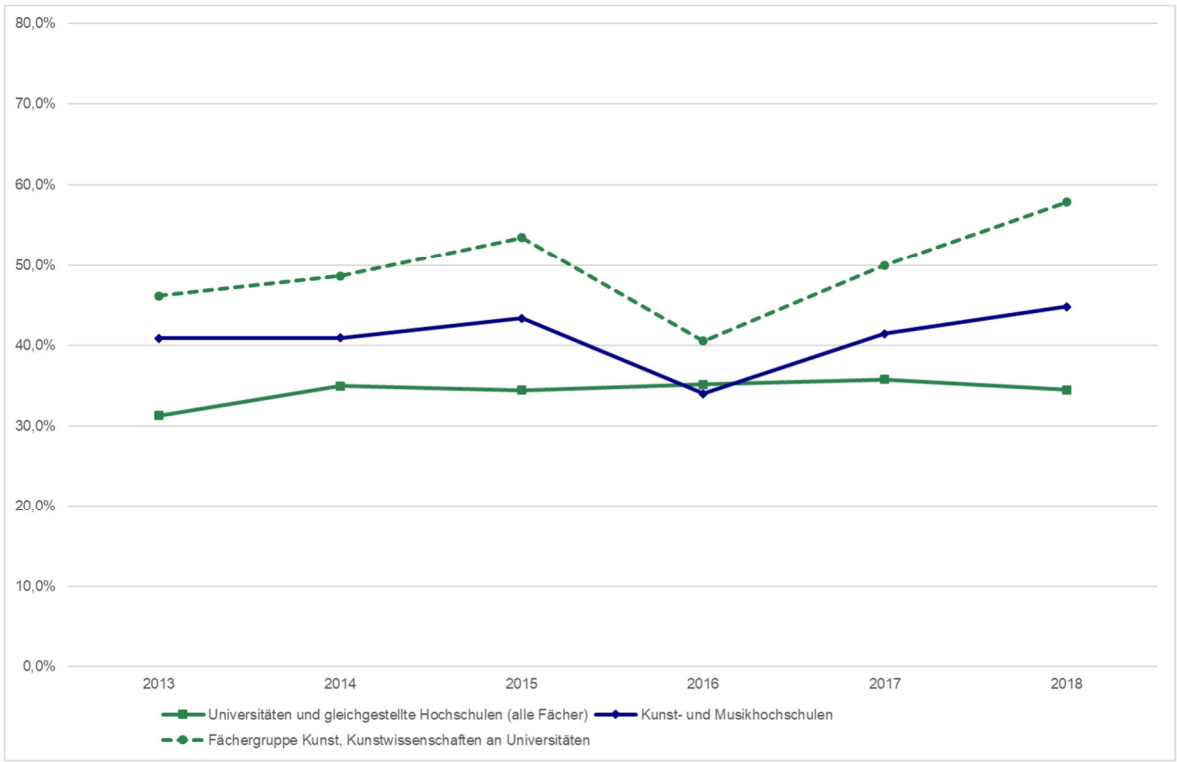
[18] Korrelationskoeffizient zwischen Professorinnenanteil 2007 und Differenz des Professorinnenanteils zwischen 2007 und 2017: -0,481 (signifikant auf dem Niveau von 0,01).

3.4 Berufungen, Einstellungsvoraussetzungen und Rekrutierungspotenzial

Über den gesamten Zeitraum 2013 bis 2018 betrachtet lag der Frauenanteil an den Berufungen an Kunst- und Musikhochschulen um 7 Prozentpunkten über dem entsprechenden Frauenanteil an Universitäten (41,0 % vs. 34,3 %). Mit Ausnahme des Jahres 2016 wurden in allen Jahren anteilsmäßig mehr Frauen an Kunst- und Musikhochschulen als an Universitäten berufen. Werden nicht die Berufungen aller Fächergruppen an Universitäten, sondern lediglich die Berufungen in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften verglichen, ist der Frauenanteil an Universitäten höher als an Kunst- und Musikhochschulen (49 % in der Summe der Jahre 2013–2018). Dabei ist allerdings zu beachten, dass Professuren dieser Fächergruppe an Universitäten weniger die künstlerischen Fächer als den Bereich „Kunst, Kunstwissenschaften allgemein“ mit wissenschaftlichen Fächern wie Kunstgeschichte vertreten. Wie oben gezeigt (vgl. Abbildung 6) ist der Professorinnenanteil in diesem Bereich auch an Kunst- und Musikhochschulen hoch.

Der Frauenanteil an den Berufungen liegt über dem gesamten Zeitraum 2013–2018 betrachtet mit 41,0 Prozent etwas über dem Frauenanteil an den Bewerbungen (39,6 %) und Ernennungen (39,8 %). Anteilsmäßig werden Frauen seltener auf W3-Professuren als auf W2-Professuren berufen (2018: 42,6 % vs. 47,3 %).

Abbildung 8 Frauenanteil an den Berufungen nach Hochschultypen, 2013–2018



Quelle: GWK

Die Professuren in den künstlerischen Fächern (in Abgrenzung zu den wenigen Professuren in wissenschaftlichen Fächern an Kunst- und Musikhochschulen) stellen einen eigenständigen Typus mit spezifischen Einstellungsvoraussetzungen sowie Qualifizierungswegen dar. Einstellungsvoraussetzung ist die besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit (vgl. Lynen 2017: 106–108). So heißt es im Gesetz über die Kunsthochschulen des Landes NRW

(§ 29): Einstellungsvoraussetzungen sind 1. abgeschlossenes Hochschulstudium, 2. pädagogische Eignung und 3. „herausragende künstlerische Leistungen, deren Nachweis in der Regel durch künstlerische Arbeiten und Werke während einer fünfjährigen künstlerischen Tätigkeit erbracht wird, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen“. Diese Einstellungsvoraussetzungen spiegeln sich in der Qualifikationsstruktur des professoralen Personals an Kunst- und Musikhochschulen wider: Über 80 Prozent der Professorinnen und Professoren an Kunst- und Musikhochschulen sind nicht promoviert; an den Universitäten sind dies lediglich 2 Prozent. Professorinnen an Kunst- und Musikhochschulen verfügen etwas häufiger über eine Promotion als Professoren (84,8 % vs. 76,8 %), was darauf hindeutet, dass sie überproportional häufig in den wissenschaftlichen Fächern vertreten sind. Für die künstlerischen Fächer erfolgt die Qualifikation für eine Professur nicht innerhalb der Hochschule, sondern es gilt: „Dabei wird das künstlerische Renommee, das zur Berufung erforderlich ist, in aller Regel nicht innerhalb einer Hochschulkarriere, sondern wesentlich außerhalb des Hochschulbereichs erworben. Es wird auch nach der Berufung erwartet, dass Professoren künstlerischer Fächer ihre künstlerische Existenz und ihre künstlerischen Leistungen nicht nur innerhalb der Hochschule, sondern auch außerhalb derselben unter Beweis stellen.“ (Lynen 2017: 106–107).

Entscheidend für die Rekrutierung von Professorinnen auf künstlerischen Fächern der Kunst- und Musikhochschulen ist also die Anerkennung und Platzierung von Künstlerinnen im außerhochschulischen Kunst- und Kulturbetrieb. Geschlechterungleichheiten und strukturelle Diskriminierungen von Frauen in diesen Bereichen wirken auf die Hochschulen zurück. Erste Hinweise zu Geschlechterverhältnissen im Kultur- und Medienbetrieb liefern eine Studie des Deutschen Kulturrats aus dem Jahr 2016 (Schulz et al. 2016) sowie Studien zu Orchestermusikerinnen und Dirigentinnen (Ahrens 2018; Paternoga 2005; Blankenburg 2005).

Die Analyse des Kulturrats zeigt eine breite Spreizung der Frauen- und Männeranteile in einzelnen Berufen und damit „ein unterschiedlich großes Reservoir qualifizierter Frauen, die für Führungsaufgaben zur Verfügung stehen“ (Schulz 2016). Besonders niedrige Frauenanteile finden sich im Bereich der Musik: So waren lediglich 15 Prozent der uraufgeführten Opern von Frauen komponiert; für alle aufgeführten Opern lag der Frauenanteil bei nur 10 Prozent. Mit einem Anteil von einem Drittel sind Frauen seltener in deutschen und österreichischen Orchestern beschäftigt als dies in Skandinavien, den USA oder dem asiatisch-australischen Raum der Fall ist (Ahrens 2018: 34). Der Anteil der Orchestermusikerinnen lag 2001/02 unter ihrem Anteil an den Studentinnen an Kunst- und Musikhochschulen, wobei allerdings die Altersstruktur zu beachten ist (Paternoga 2005: 10). Weiter verteilen sich Frauen und Männer ungleich auf die Instrumente und Frauen sind auf Leitungsstellen in den Orchestern, bei Bühnenleitung und Musikvorständen sowie in besonders renommierten und medial präsenten Orchestern mit höheren Verdienstmöglichkeiten unterrepräsentiert (Ahrens 2018; Schulz 2016; Ries 2016). Auch das Dirigat bleibt eine fast ausschließlich männliche Domäne. Es herrscht „der Mythos des männlichen Dirigenten vor, verbunden mit Durchsetzungsstärke und Einfluss, d.h. vermeintlich männlichen Attributen entsprechend mit Anerkennung und besonderem Prestige“ (Ries 2016: 403; vgl. auch Blankenburg 2005).

Etwas höher ist der Frauenanteil in der Bildenden Kunst: Bei der Art Cologne stieg der Anteil der Künstlerinnen von 18 Prozent (1994) auf 30 Prozent (2014) (Schulz 2016: 112–113). Individuelle Fördermaßnahmen wie Preise, Stipendien oder Projektförderungen zeigen ein nach Fachrichtung und Art der Förderung sehr differenziertes Bild mit Frauenanteilen zwischen 10 und 40 Prozent (ebd.: 288–291). Trotz Unterrepräsentanz und struktureller Diskriminierung im Kunst- und Kulturbetrieb zeigen gleichstellungspolitische Initiativen in diesem Bereich[19] auch Erfolge: Die Steigerung des Frauenanteils im Deutschen Künstlerbund von 16 Prozent (1994) auf 42 Prozent (2014) „ist auch ein Ausweis stärkerer Anerkennung von Künstlerinnen in der Kollegenschaft." (ebd.: 323). Im Sprecherrat des Deutschen Kulturrats stieg der Frauenanteil von 13 Prozent (2006) auf rund 30 Prozent (2016).

Mit Frauenanteilen an den Studierenden und Abschlüssen von durchgängig über 50 Prozent in den einzelnen künstlerischen Bereichen liegt ein Potenzial bereit, dass bei der Besetzung der Professuren an Kunst- und Musikhochschulen noch nicht erreicht wird. Die Unterrepräsentanz beruht auch auf strukturellen Diskriminierungen im Kunst- und Kulturbetrieb außerhalb der Hochschule. Der Meisterdiskurs, „der die Idee von Kreativität und schöpferischer Kraft zumeist männlich konnotiert" (Abt, Schniebs, Wolf 2007: 75), ist dabei ein Bestandteil von struktureller Diskriminierung. Zugleich bestehen für Kunst- und Musikhochschulen gerade durch ihre enge Verzahnung mit der außerhochschulischen Kunst und Kultur Möglichkeiten, diese Strukturen und Exklusionsmechanismen zu reflektieren und auf sie einzuwirken.

3.5 Gender Pay Gap

Mit Studien zu Niedersachsen (Burkhardt, Harrlandt, Schäfer 2019) und Nordrhein-Westfalen (Kortendiek, et al. 2019) liegen erstmals Daten zum Gender Pay Gap bei der Besoldung von Professorinnen und Professoren vor, die für eine Auswertung nach Hochschultypen genutzt werden können.

Für die niedersächsischen Kunst- und Musikhochschulen konnte kein Gender Pay Gap festgestellt werden: „In der Besoldungsgruppe W3 sind die Leistungsbezüge von Frauen und Männern annähernd gleich hoch, in der Besoldungsgruppe W2 sind Frauen sogar im Vorteil" (Burkhardt et al. 2019: 54). Allerdings fließen in diese Analyse lediglich die Daten von zwei Hochschulen ein.

Für Nordrhein-Westfalen mit sechs staatlichen Kunst- und Musikhochschulen berechnen die Autor*innen des Gender Reports einen Gender Pay Gap bei den bereinigten Bruttogehältern von 222 € und 3,4 Prozent (Kortendiek et al. 2019: 294). Der Gender Pay Gap ist damit an Kunst- und Musikhochschulen höher als an Fachhochschulen (1,9 %) und deutlich niedriger als an Universitäten (10,4 %). Die Besoldungsdifferenz ergibt sich vor allem, weil Frauen häufiger in den niedrigeren Besoldungsgruppen eingruppiert sind. In jeder Besoldungsgruppe liegt die Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern unter 2 Prozent.

Mit dem Blick auf die Leistungsbezüge (Leistungsbezüge bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen, für besondere Leistungen und für Funktionen) differenziert sich das Bild (ebd.: 297–309): Im Vergleich zu den Universitäten und Fachhochschulen sind die Leistungsbezüge für

[19] Vgl. beispielsweise die Initiativen „ProQuote Film", „Pro Quote Bühne" oder „Keychange" (Musikwirtschaft).

W3- und W2-Professor*innen und die Geschlechterdifferenz dieser Bezüge an den nordrhein-westfälischen Kunst- und Musikhochschulen am niedrigsten. W3-Professorinnen erhalten höhere Leistungsbezüge aufgrund von Berufungs- und Bleibeverhandlungen und besonderen Leistungen, Professoren dagegen höhere Funktionsleistungsbezüge, wobei die durchschnittlichen Funktionsleistungsbezüge für Männer höher sind als die Bezüge von Professorinnen aus Berufungs- und Bleibeverhandlungen. Bei den W2-Professor*innen besteht ein Gender Pay Gap zulasten der Frauen bei den Bezügen für besondere Leistungen und den Funktionsbezügen; die Leistungsbezüge aus Berufungs- und Bleibeverhandlungen sind wiederum bei Professorinnen höher als bei ihren Kollegen. Auch der Blick auf die Fächer zeigt ein uneinheitliches Bild: In den Musikwissenschaften erhalten W3-Professorinnen höhere, die W2-Professorinnen dagegen niedrigere Leistungsbezüge als ihre Kollegen; im Bereich Kunst (ohne Musik) ist es dagegen umgekehrt.

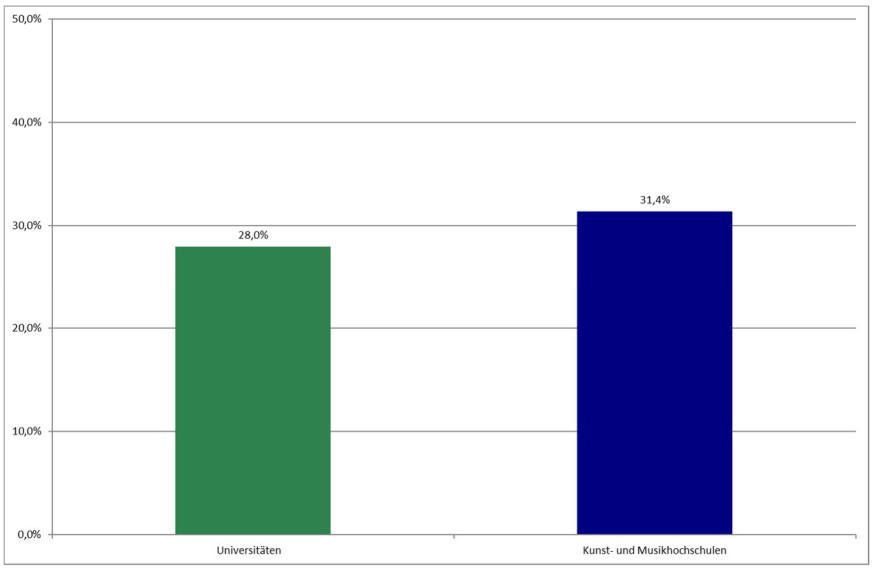
Insgesamt zeigen die beiden Studien, dass an Kunst- und Musikhochschulen bei der Besoldung der Professor*innen kein Gender Gap besteht oder dieser deutlich niedriger ist als an Universitäten. Die Differenzierung nach Besoldungsgruppe, Kategorien der Leistungsbezüge, Fächer oder Alter zeigt – wahrscheinlich auch aufgrund der geringen Fallzahlen – ein heterogenes Bild, bei dem in einzelnen Kategorien Professorinnen auch höhere durchschnittliche Bezüge haben als ihre Kollegen.

4 Gremien und Leitungspositionen

2018 wurden sieben von 44 Kunst- und Musikhochschulen von einer Rektorin oder einer Präsidentin geleitet. Bei den Daten des Statistischen Bundesamtes liegt allerdings eine Untererfassung für die Hochschulleitungen vor. Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) gibt für Dezember 2018 zehn Rektorinnen und Präsidentinnen von insgesamt 56 Kunst- und Musikhochschulen an. Der Frauenanteil liegt damit bei 18 Prozent (Daten des Statistischen Bundesamtes: 16 Prozent). Universitäten haben deutlich häufiger eine Frau an ihrer Spitze (23,2 % nach Angaben des Statistischen Bundesamtes[20]). Bei der gesamten Hochschulleitung (mit Prorektor*innen und Vizepräsident*innen sowie Kanzler*innen) ist dagegen der Frauenanteil an Kunst- und Musikhochschulen mit 31,4 Prozent etwas höher als an Universitäten (vgl. Abbildung 9). Ausschlaggebend hierfür ist die Verwaltungsleitung: Über die Hälfte der Kanzler*innen an Kunst- und Musikhochschulen sind Frauen.

[20] Für Universitäten liegt bei den Daten der HRK eine Unterfassung vor.

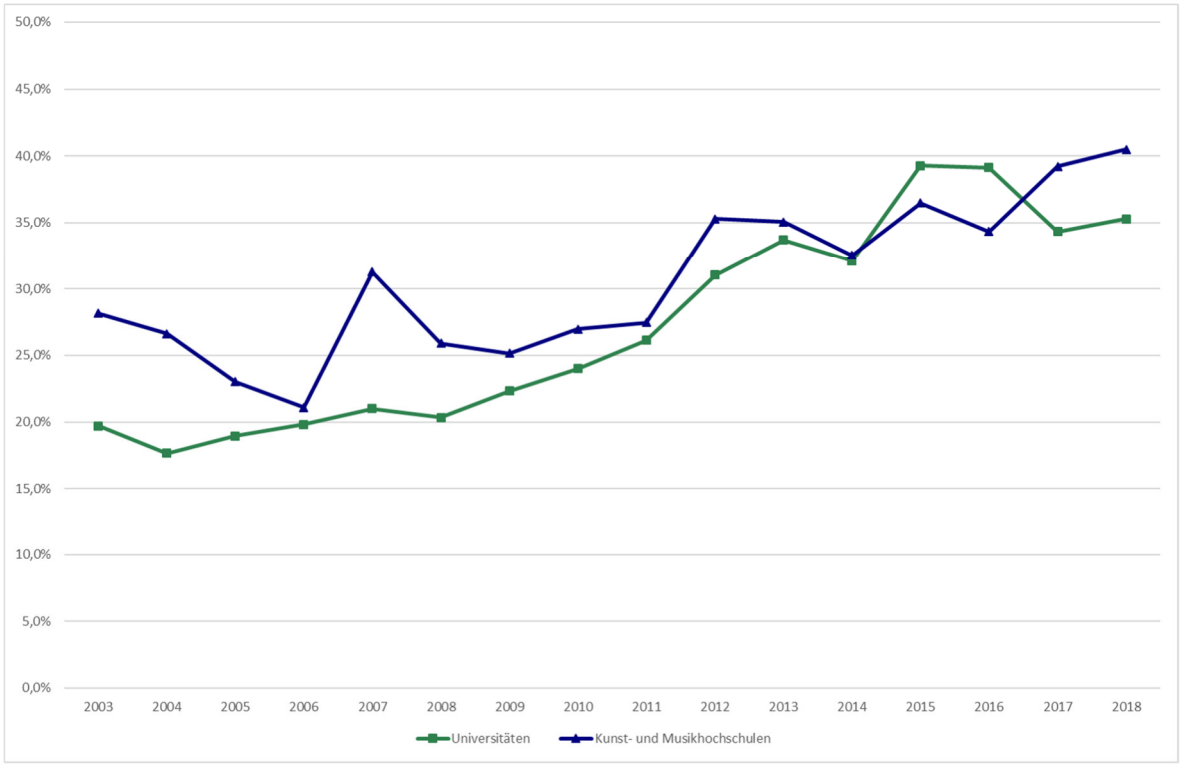
Abbildung 9 Frauenanteil an der Hochschulleitung nach Hochschulart, 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt

Der Frauenanteil an den Hochschulräten war 2018 mit 41 Prozent etwas höher als an Universitäten (35 %). Im Zeitverlauf lässt sich seit 2003 trotz Schwankungen eine Steigerung feststellen (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10 Frauenanteil an Hochschulräten nach Hochschularten, 2003-2018



Quelle: CEWS und Statistisches Bundesamt

5 Gleichstellungspolitische Aktivitäten

Zu gleichstellungspolitischen Aktivitäten an Kunst- und Musikhochschulen liegen keine umfassenden Daten vor. Erste Hinweise ergeben sich aus der Beteiligung von Kunst- und Musikhochschulen am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und weiteren übergreifenden gleichstellungs- und familienpolitischen Aktivitäten sowie aus einer Recherche für den Bericht des Deutschen Kulturrats (Brüheim 2016). Am Professorinnenprogramm (Phasen I–III) wurde das Gleichstellungskonzept von insgesamt 18 Kunst- und Musikhochschulen positiv bewertet; dies sind 40 Prozent der Kunst- und Musikhochschulen, die in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) vertreten sind.[21] Dagegen hatten sich bereits an den ersten beiden Phasen des Professorinnenprogramms 83 Prozent der Universitäten und 58 Prozent der Fachhochschulen, jedoch nur 31 Prozent der Kunst- und Musikhochschulen beteiligt (Löther, Glanz 2017: 23–29). Keine Künstlerische Hochschule ist mit dem Total E-Quality Award ausgezeichnet; drei Kunst- und Musikhochschulen wurde das Zertifikat „familiengerechte hochschule“ verliehen. Wie bei der Beteiligung am Professorinnenprogramm werden es vorrangig fehlende finanzielle und personelle Ressourcen sein (ebd.: 30), die einer Beteiligung an diesen Initiativen entgegenstehen.

Auf der Grundlage einer Internetrecherche (Erfassungszeitraum: 2016) erstellte Brüheim (2016) eine Übersicht von Gleichstellungsmaßnahmen für Kunst- und Musikhochschulen. Neben den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die an staatlichen Hochschulen durch die Hochschulgesetze vorgegeben sind, listet sie Coaching- und Mentoringprogramme, Angebote wie Veranstaltungsreihen mit Absolventinnen, einen Förderpreis für Absolventinnen und Diplomandinnen, eine Kommission „Gender & Diversity“ sowie Aktivitäten in den Themenfeldern Vereinbarkeit von Familie und Studium, geschlechtergerechte Sprache und Geschlechterforschung auf. Die Darstellung ist als Best-Practice-Sammlung angelegt und gibt keinen vollständigen Überblick über gleichstellungspolitische Aktivitäten an Kunst- und Musikhochschulen. In einer hochschulübergreifenden Initiative positionierten sich sechs deutsche Filmhochschulen[22] 2018 „mit dem Ziel, ein Bewusstsein für die Geschlechterdarstellung im Film zu schaffen, Frauen für das Filmbusiness stark zu machen und in den Hochschulstrukturen zu signalisieren: Hier wird geschlechtergerecht gedacht und gearbeitet!“ (Deutsche Filmhochschulen 2018: 1). Mit der Initiative verpflichteten sich diese Hochschulen zu konkreten gleichstellungspolitischen Maßnahmen sowie zu Zusammenarbeit und Austausch in diesem Politikfeld.

6 Geschlechterforschung / Gender Studies an Kunst- und Musikhochschulen

Geschlechtergerechtigkeit beinhaltet nicht nur Teilhabe an Ressourcen, Einflussmöglichkeiten und Führungspositionen, sondern auch die Repräsentation der Geschlechter an kulturellen Äußerungen und Wissensbeständen (Baer, Kletzing 2004). „Fixing the knowledge“ (Schiebinger, Schraudner 2011) ist daher neben der Erhöhung von Frauenanteilen und der

[21] Die Berechnung der Teilnahmequote orientiert sich an der Evaluation des Professorinnenprogramms, um eine Vergleichbarkeit mit anderen Hochschultypen zu ermöglichen (Löther, Glanz 2017: 11).

[22] Zu den Initiatoren gehören auch zwei Hochschulen, die nicht in den Daten der HRK oder des Statistischen Bundesamtes auftauchen (Filmakademie Baden-Württemberg, internationale filmschule köln).

geschlechtergerechten Veränderungen von Organisationen eine Strategie für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Geschlechterforschung in den künstlerischen Fächern kann damit zum einen auf die Repräsentation aller Geschlechter in den Wissensbeständen und kulturellen Äußerungen wirken. Zum anderen unterstützt Geschlechterforschung die Selbstreflexion der Fächer, um strukturelle Exklusionsmechanismen wie beispielsweise männlich geprägte Kunstvorstellungen zu erkennen.

In den vorhandenen Datensammlungen zur Institutionalisierung von Geschlechterforschung / Gender Studies an Hochschulen[23] finden sich keine Daten zu Kunst- und Musikhochschulen. Um die Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung an Kunst- und Musikhochschulen einschätzen zu können, führte das CEWS deshalb eine Befragung bei den Hochschulen durch (zur Methodik vgl. Kap. 1). Es ist davon auszugehen, dass Hochschulen, die Strukturen der Frauen- und Geschlechterforschung aufweisen, eher an der Befragung teilnahmen und deshalb im Sample überrepräsentiert sind.

Für ein umfassendes Bild über Geschlechterforschung an Kunst- und Musikhochschulen befragten wir die Hochschulen zu Professuren mit einer Voll- oder Teildenomination in Geschlechterforschung/Gender Studies, Mitarbeiter*innen mit einer entsprechenden Festlegung in der Tätigkeitsbeschreibung sowie Professor*innen und Mitarbeiter*innen mit einem solchen Schwerpunkt ohne Festlegung in der Denomination oder Tätigkeitsbeschreibung. Insgesamt wurden 59 solcher Professuren oder Stellen erfasst, die sich auf 15 Hochschulen verteilen, mit einer Bandbreite von einer bis acht Stellen. Eine Besonderheit stellt die Universität der Künste Berlin mit 21 Stellen dar. Alle drei Hochschulen, die das gesamte künstlerische Fächerspektrum anbieten, verfügen über mindestens eine Professur oder Stelle mit einer Denomination oder einen persönlichen Schwerpunkt in Geschlechterforschung, während eine solche Verankerung an Kunsthochschulen deutlich seltener ist. Musikhochschulen sind entsprechend ihrem Anteil an den Kunst- und Musikhochschulen an diesen Professuren und Stellen beteiligt. Weiter sind Hochschulen mit entsprechenden Professuren oder Mitarbeiter*innen deutlich größer als der Durchschnitt aller Kunst- und Musikhochschulen und waren häufiger im Professorinnenprogramm erfolgreich. Der Professorinnenanteil ist an Hochschulen mit personellen Ressourcen für Geschlechterforschung nicht höher als der Durchschnitt aller Kunst- und Musikhochschulen. Regional finden sich solche Professuren oder Stellen eher in nördlichen und westlichen Bundesländern sowie in Berlin.

Insgesamt gibt es nach Ausweis der Befragung 12 Professuren mit einer Voll- oder Teildenomination in Geschlechterforschung / Gender Studies an Kunst- und Musikhochschulen. Allerdings stehen fünf dieser Professuren nur befristet zur Verfügung, da sie über Drittmittel oder befristete Landesprogramme finanziert werden, zwei davon sind Gastprofessuren. Weitere fünf Professuren sind als Juniorprofessuren (W1) ausgewiesen, sodass zwar nicht die Professur, aber die Besetzung der Professur befristet ist. Somit gibt es an Kunst- und Musikhochschulen nur zwei unbefristete Lebenszeitprofessuren (W2 bzw. W3) mit einer

[23] Margherita-von-Brentano-Zentrum (Freie Universität Berlin) mit einer Datenbank zu Professuren mit einer Voll- oder Teildenomination Geschlechterforschung/Gender Studies (https://www.mvbz.org/genderprofessuren); und Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin Studienangebote zur Frauen- und Geschlechterforschung/Genderstudies in deutschsprachigen Ländern (https://www.gender.hu-berlin.de/de/links/studiengaenge).

(Teil-) Denomination in Geschlechterforschung: eine Professur für Musikwissenschaft und Gender Studies an der Hochschule für Musik und Theater Hamburg und eine Professur für Historische Musikwissenschaft mit einem Schwerpunkt in Gender Studies an der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover.

In der Befragung werden 17 Mitarbeiter*innen genannt, in deren Tätigkeitsbeschreibung Geschlechterforschung als Aufgabe genannt wird. Wiederum sind die Hochschulen mit fächerübergreifenden Angeboten über- und die Kunsthochschulen unterrepräsentiert. Weiter werden in der Befragung 18 Professor*innen sowie 12 Mitarbeiter*innen genannt, die einen persönlichen Schwerpunkt in Geschlechterforschung legen. Auch diese befinden sich besonders häufig an den bereichsübergreifenden sowie an Hochschulen mit einer größeren Anzahl an Studierenden und Professuren[24].

*Tabelle 5 Verteilung von Professuren und Mitarbeiter*innen mit Denomination, Tätigkeitsbeschreibung oder persönlichen Schwerpunkt in Frauen- und Geschlechterforschung auf Fachgebiete*

Fachrichtung	Häufigkeit	Prozent
Musik	23	39,0 %
Bildende Kunst	10	16,9 %
Theater / Darstellende Kunst, Tanz, Performance	6	10,2 %
Film, Medien	5	8,5 %
Gender-/Queer Studies	8	13,6 %
weiteres (Kulturjournalismus, Architektur)	7	11,9 %
Gesamt	59	100,0 %

Quelle: CEWS (Befragung 2/3-2020), Zuordnung: CEWS.

Die Verteilung aller erhobenen Professuren und Mitarbeiter*innen auf die Fachgebiete der Kunst- und Musikhochschulen zeigt Tabelle 5. Der Bereich Musik ist im Vergleich mit der Bildenden Kunst überrepräsentiert. Ein relativ großer Anteil der Professuren und Mitarbeiter*innen ist auch allgemein im Bereich Gender- und Queer Studies angesiedelt.

Neben den Professuren und Mitarbeiter*innen mit einer Denomination oder einem Schwerpunkt in Geschlechterforschung nennen zwölf Hochschulen weitere Strukturen und Aktivitäten in diesem Bereich.[25] Am häufigsten und von den meisten Hochschulen genannt werden Veranstaltungen außerhalb des Lehrprogramms (wie Tagungen oder Ringvorlesungen mit sieben Nennungen von sechs Hochschulen) und Lehrangebote (wie Lehraufträge oder Seminare mit sechs Nennungen von fünf Hochschulen). An drei Hochschulen ist Geschlechterforschung im Leitbild, im Gleichstellungskonzept oder in ähnlichen Regelungen verankert (bzw. eine Verankerung geplant). Zwei Hochschulen sind an hochschulübergreifenden Studiengängen beteiligt. An einer Hochschule gibt es ein Forschungszentrum „Musik und Gender“ und eine Koordinierungsstelle zu Gender in der Lehre. Weitere Aktivitäten sind die

[24] Berechnet als Mittelwertvergleich.

[25] Gleichstellungspolitische Aktivitäten (z.B. Gleichstellungsstrukturen wie Gleichstellungskommissionen oder Mentoring- und Coachingprogramme), die bei der Beantwortung der Frage „Gibt es an Ihrer Hochschule weitere Strukturen der Gender Studies (Forschungszentrum, Projekte, Lehre, Gremien, Verankerung im Leitbild oder der Satzung, Arbeitsgruppen, Stipendien und Preise, Bibliotheksschwerpunkte oder ähnliches)“ aufgezählt wurden, wurden nicht in die Auswertung aufgenommen.

finanzielle Unterstützung von Projekten (sechs Nennungen an fünf Hochschulen), Forschungsprojekte sowie Schwerpunktsammlungen in der Bibliothek. Hochschulen, die solche Strukturen und Aktivitäten in der Geschlechterforschung durchführen, sind überproportional häufig im Professorinnenprogramm erfolgreich, während die Hochschulen, die solche Strukturen nicht haben, fast durchgängig auch nicht am Professorinnenprogramm teilnehmen.[26] Dazu wurde in der Befragung angemerkt, dass ein Teil dieser Aktivitäten im Rahmen des Professorinnenprogramms umgesetzt wird und die längerfristige Finanzierung nicht gesichert ist.

Mindestens 15 Hochschulen, also etwas mehr als ein Viertel aller Künstlerischer Hochschulen, engagieren sich mit personellen Ressourcen oder anderen Aktivitäten in der **Geschlechterforschung**. Diese Ressourcen und Aktivitäten finden sich vorrangig an Hochschulen, die das gesamte Spektrum künstlerischer Fächer anbieten, und an Musikhochschulen sowie an Hochschulen, die erfolgreich am Professorinnenprogramm teilnehmen, und an größeren Hochschulen. Die Verankerung von Geschlechterforschung beruht jedoch vorrangig auf befristeten Stellen und dem Engagement und dem persönlichen Schwerpunkt einzelner Professor*innen und Mitarbeiter*innen. An den Kunst- und Musikhochschulen in Deutschland gibt es nur zwei Lebenszeitprofessuren (W2 bzw. W3) mit einer (Teil-) Denomination in Geschlechterforschung.[27]

7 Zusammenfassung

Der **Studentinnenanteil** an Kunst- und Musikhochschulen liegt mit 58 % über dem Anteil an Universitäten und Fachhochschulen. Dabei gibt es Unterschiede zwischen Studienbereichen und vor allem zwischen Fächern. So verweist die geschlechterspezifische Instrumentenwahl auf den Einfluss kultureller Codes. Bei **Bachelor- und Masterabschlüssen sowie bei Promotionen** liegt der Frauenanteil bei 57 Prozent. Zu geschlechterspezifischen Aspekten bei den Auswahlverfahren und beim Studienabbruch an Kunst- und Musikhochschulen liegen keine Erkenntnisse vor.

Mit einem großen Anteil der Professor*innen am hauptberuflichen **wissenschaftlichen und künstlerischen Personal** sowie einer großen Anzahl an Lehrbeauftragten, vor allem an Musikhochschulen, unterscheidet sich die Personalstruktur an Kunst- und Musikhochschulen von Universitäten. Der Frauenanteil am Personal unterhalb der Professur ist mit 47 Prozent etwas höher als an Universitäten. Deutlich höher als an Universitäten ist der Professorinnenanteil mit 32 Prozent (2018). Allerdings ist der Professorinnenanteil in Musik mit 26 Prozent niedriger als in der Bildenden Kunst oder in „Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft“ (40 % bzw. 46 %). Die Unterschiede gegenüber den Universitäten und innerhalb der Studienbereiche bleiben auch bestehen, wenn die höheren Studentinnenanteile berücksichtigt werden: Die ‚Gläserne Decke‘ ist an Kunst- und Musikhochschulen etwas durchlässiger als an Universitäten. Besonders hohe Professorinnenanteile finden sich an

[26] 87,5 Prozent der am Professorinnenprogramm beteiligten Hochschulen gegenüber 33,3 Prozent der nicht am Professorinnenprogramm beteiligten Hochschulen verfügen über entsprechende Strukturen.

[27] Bei insgesamt 1.944 Professuren an künstlerischen Hochschulen sind dies 0,1 Prozent. Zum Vergleich: An Universitäten haben 0,59 Prozent aller Professuren eine (Teil-) Denomination in Frauen- und Geschlechterforschung, an Fachhochschulen 0,23 Prozent.

Hochschulen im Bundesland Berlin und in Bundesländern mit einer hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten.

Zwischen 2008 und 2018 stieg der Professorinnenanteil an Kunst- und Musikhochschulen um 6 Prozentpunkte und damit etwas geringer als an Universitäten. Mit dieser Steigerung einher ging eine deutliche Differenzierung zwischen den Hochschulen: 2007 lag die Spannbreite zwischen den Hochschulen mit dem niedrigsten (keine Professorin) und dem höchsten Professorinnenanteil bei 44 Prozentpunkten, 2017 bei 59 Prozentpunkten. Auch unterschieden sich Musik- und Kunsthochschulen in Bezug auf den Professorinnenanteil inzwischen deutlicher voneinander als dies vor zehn Jahren der Fall war.

2013 bis 2018 betrug der Frauenanteil an **Berufungen** an Kunst- und Musikhochschulen 41 Prozent. Einstellungsvoraussetzung in den künstlerischen Fächern ist die besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit. Da das künstlerische Renommee außerhalb der Hochschule erworben wird, wirken strukturelle Diskriminierungen im außerhochschulischen Kunst- und Kulturbetrieb, wie beispielsweise eine Unterrepräsentanz von Frauen in Orchestern und insbesondere in Leitungsstellen und beim Dirigat, auf die Rekrutierung von Professorinnen an Kunst- und Musikhochschulen. Zugleich bestehen für Kunst- und Musikhochschulen gerade durch ihre enge Verzahnung mit der außerhochschulischen Kunst und Kultur Möglichkeiten, diese Strukturen und Exklusionsmechanismen zu reflektieren und auf sie einzuwirken, um so das Potenzial von Frauen, das bei Studierenden und Abschlüssen vorhanden ist, bei der Besetzung der Professuren nutzen zu können.

Zum **Gender Pay Gap** zeigen Studien zu Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, dass an Kunst- und Musikhochschulen bei der Besoldung der Professor*innen kein Gender Gap besteht oder dieser deutlich niedriger ist als an Universitäten. Die Differenzierung nach Besoldungsgruppe, Kategorien der Leistungsbezüge, Fächer oder Alter zeigt – wahrscheinlich auch aufgrund der geringen Fallzahlen – ein heterogenes Bild, bei dem in einzelnen Kategorien Professorinnen auch höhere durchschnittliche Bezüge haben als ihre Kollegen.

Mindestens 15 Hochschulen, also etwas mehr als ein Viertel aller Künstlerischer Hochschulen, engagieren sich mit personellen Ressourcen oder anderen Aktivitäten in der **Geschlechterforschung**. Diese Ressourcen und Aktivitäten finden sich vorrangig an Hochschulen, die das gesamte Spektrum künstlerischer Fächer anbieten, und an Musikhochschulen sowie an Hochschulen, die erfolgreich am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (Phasen I–III) teilnehmen bzw. teilnahmen, und an Hochschulen mit einer höheren Anzahl an Studierenden und Professuren. Die Verankerung von Geschlechterforschung beruht jedoch vorrangig auf befristeten Stellen und dem Engagement und dem persönlichen Schwerpunkt einzelner Professor*innen und Mitarbeiter*innen. An den Kunst- und Musikhochschulen in Deutschland gibt es nur zwei Lebenszeitprofessuren (W2 bzw. W3) mit einer (Teil-) Denomination in Geschlechterforschung.

8 Literaturverzeichnis

Abt, Roman; Schniebs, Katharina; Wolf, Birgit (2007): Kunst und Kultur aus der Gender-Perspektive. In: *Kulturpolitische Mitteilungen* (117), S. 74–75. (URL: https://www.kupoge.de/kumi/pdf/kumi117/kumi117_74-75.pdf, abgerufen am 21.02.2020).

Ahrens, Christian (2018): *Der lange Weg von Musikerinnen in die Berufsorchester 1807-2018*. Hg. v. Volker Timmermann: Bremen (Online-Schriftenreihe des Sophie Drinker Instituts). (URL: https://www.sophie-drinker-institut.de/files/Sammel-Ordner/Online-Schriftenreihe/Der%20lange%20Weg%20von%20Musikerinnen%20in%20die%20Berufsorchester%201.4.pdf, abgerufen am 04.03.2020).

Baer, Susanne; Kletzing, Uta (2004): Strategien der Gleichstellungspolitik. Zur Debatte von Gender Mainstreaming. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 22 (4/2004), S. 3–20.

Baumann, Kirsten (2008): Frauen am Bauhaus. In: Stolze, Elke (Hg.): *FrauenOrte. Frauengeschichte in Sachsen-Anhalt. 2*. Halle, Saale: Mitteldt. Verl., S. 88–94.

Blankenburg, Elke Mascha (2005): Dirigentinnen gestern und heute Der vernachlässigte Anteil im Musikbetrieb. In: *Das Orchester* (5), S. 15–19.

Brüheim, Theresa (2016): Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen in Deutschl

and. In: Schulz, Gabriele; Ries, Carolin & Zimmermann, Olaf (Hg.): *Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklung und Lösungsvorschläge*. Berlin: Deutscher Kulturrat, S. 413–448.

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) (2020): *Anteil von Lehrendenin den Fächern Komposition und Musiktheorie*. Offener Brief: Berlin. (URL: https://bukof.de/wp-content/uploads/20-04-02-Offener-Brief-Statistik-zur-Genderverteilung-in-den-F%C3%A4chern-Komposition-Musiktheorie-etc.pdf.

Bundeskonferenz der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen (bklm) (2013): *Umfrage Lehrbeauftragte an deutschen Musikhochschulen. (URL:* http://www.bklm.org/publikationen/fakten-zahlen.html, abgerufen am 18.02.2020).

Burke, Penny Jane; McManus, Jackie (2011): Art for a few. Exclusions and misrecognitions in higher education admissions practices. In: *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education* 32 (5), S. 699–712.

Burkhardt, Anke; Harrlandt, Florian; Schäfer, Jens-Heinrich (2019): *„Wie auf einem Basar". Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen*. Unter Mitarbeit von Judit Anacker, Aaron Philipp, Sven Preußer und Philipp Rediger. Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg (HoF-Arbeitsbericht, 110). (URL: https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf, abgerufen am 08.11.2019).

Dejans, Peter (2011): Das Doktoratsstudium in der europäischen Musikhochschulausbildung: eine Herausforderung. In: Ritterman, Janet; Bast, Gerald & Mittelstraß, Jürgen (Hg.): *Kunst und Forschung. Können Künstler Forscher sein?* Wien [u.a.]: Springer, S. 139–154.

Deutsche Filmhochschulen (2018): *Selbstverpflichtung: Gemeinsam für Gender-Gerechtigkeit. Eine InitiativederDeutschen Film-und Fernsehakademie Berlin (dffb), der Filmakademie Baden-Württemberg, der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF, der Hochschule für Fernsehen und Film München(HFF), der ifsi nternationale filmschule köln und der Kunsthochschule für Medien Köln*

(KHM). (URL: https://www.filmuniversitaet.de/fileadmin/user_upload/pdfs/Gleichstellung/2018-02-07_Gender-Paper_final.docx.pdf, abgerufen am 04.03.2020).

Deutscher Hochschulverband (DHV) (2013): *Lehrverpflichtung für Professoren an Kunst- und Musikhochschulen*. Kurzinformation des DHV. (URL: https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/info_blaetter/lehrrverpflichtung_kunst-musikhochschulen.pdf, abgerufen am 31.01.2020).

Dolgner, Angela (2008): Frauen an der Kunstschule Burg Giebichenstein. In: Stolze, Elke (Hg.): *FrauenOrte. Frauengeschichte in Sachsen-Anhalt. 2*. Halle, Saale: Mitteldt. Verl., S. 76–87.

Eckhardt, Thomas (2019): *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2016/2017. Darstellung der Kompetenzen, Strukturen und bildungspolitischen Entwicklungen für den Informationsaustausch in Europa*. Hg. v. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Berlin. (URL: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Eurydice/Bildungswesen-dt-pdfs/dossier_de_ebook.pdf, abgerufen am 31.01.2020).

European Commission - DG Research (2019): *She Figures Handbook 2018*. Unter Mitarbeit von Science-Metrix and KU Leuven: Brüssel. (URL: https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/09d777dc-447c-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search, abgerufen am 26.03.2019).

Fritzen, Birgit; Kneer, Ursula; Sasso-Fruth, Elisabeth (2010): *Künstlerinnen auf dem Weg in Professuren. Ergebnisse einer Befragung von Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen im Mai/Juni 2009*. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof): Flensburg. (URL: https://bukof.de/wp-content/uploads/K%C3%BCnstlerinnen-auf-dem-Weg-in-Professuren_2010.pdf, abgerufen am 10.01.2020).

Haase, Sigrid (Hg.) (2003): *Mentoring in Kunst und Kultur an der Universität der Künste Berlin. Berufsziel Professorin an einer Kunsthochschule*: Berlin: Univ. d. Künste Berlin.

Herber, Anne-Kathrin (2010): *Frauen an deutschen Kunstakademien im 20. Jahrhundert. Ausbildungsmöglichkeiten für Künstlerinnen ab 1919 unter besonderer Berücksichtigung der süddeutschen Kunstakademien*. Dissertation. Universität Heidelberg, Heidelberg. (URL: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:16-opus-110480.

Heublein, Ulrich; Richter, Johanna; Schmelzer, Robert; Sommer, Dieter (2014): *Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012*. Hg. v. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW): Hannover (Forum Hochschule, 4 | 2014). (URL: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201404.pdf, abgerufen am 14.10.2019).

Heublein, Ulrich; Schmelzer, Robert (2018): *Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Berechnungen auf Basis des Absolventenjahrgangs 2016*. Hg. v. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW): Hannover (DZHW-Projektbericht). (URL: https://www.dzhw.eu/pdf/21/studienabbruchquoten_absolventen_2016.pdf, abgerufen am 14.10.2019).

Kortendiek, Beate; Mense, Lisa; Beaufaÿs, Sandra; Bünnig, Jenny; Hendrix, Ulla; Herrmann, Jeremia; Mauer, Heike; Niegel; Jennifer (2019): *Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gender Pay Gap*. Unter Mitarbeit von Sakineh Fazeli und Johanna Forth: Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. (URL: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf, abgerufen am 10.02.2020).

Lehmann, Matthias (2015): Ausländische Studierende an deutschen Musikhochschulen. Eine triangulative Untersuchung zur Studien- und Berufssituation. In: Harris-Huemmert, Susan; Pohlenz, Philipp & Mitterauer, Lukas (Hg.): *Heterogenität der Studierenden. Herausforderung für die Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre, neuer Fokus für die Evaluation?* Bielefeld: Universitätsverlag Webler, S. 181–201.

Löther, Andrea (2009): *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 3. Fortschreibung*: Bonn: Center of Excellence Women and Science (CEWS). (URL: http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik13.pdf, abgerufen am 23.10.2009).

Löther, Andrea (2018): Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen. Unter Mitarbeit von Frederike Freund. In: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn, S. 1–27.

Löther, Andrea (2019): *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019*. Hg. v. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Köln (cews.publik, 23). (URL: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-64113-9, abgerufen am 16.09.2019).

Löther, Andrea; Glanz, Sabrina (2017): *Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht*. Hg. v. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Köln (cews.publik, 22). (URL: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-54112-9, abgerufen am 04.04.2019).

Lynen, Peter Michael (2017): Typisierung von Hochschulen. Pädagogische Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen. kirchliche Hochschulen, private Hochschulen. In: Hartmer, Michael & Detmer, Hubert (Hg.): *Hochschulrecht. Ein Handbuch für die Praxis. 3., neu bearbeitete Auflage*. Heidelberg: C.F. Müller, S. 74–112.

Paternoga, Sabrina (2005): Orchestermusikerinnen. Frauenanteile an den Musikhochschulen und in den Kulturorchestern. Geschldchts- und instrumentspezifische vollerhebung an deutschen Musikhochschulen und in den Orchestern. In: *Das Orchester* (5), S. 8–14.

Ries, Carolin (2016): Forschung zu Frauen im Kultur- und Medienbetrieb. In: Schulz, Gabriele; Ries, Carolin & Zimmermann, Olaf (Hg.): *Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklung und Lösungsvorschläge*. Berlin: Deutscher Kulturrat, S. 393–412.

Rothmüller, Barbara (2012): Soziale Barrieren beim Zugang zu einem künstlerischen Studium. Konzeption und Ergebnisse einer empirischen Studie in antidiskriminatorischer Absicht. In: Klein, Uta & Heitzmann, Daniela (Hg.): *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 86–105.

Schiebinger, Londa; Schraudner, Martina (2011): Interdisciplinary Approaches to Achieving Gendered Innovations in Science, Medicine and Engineering. In: McCarty, Willard (Hg.): *Special Issue: Gender in Science.* Interdisciplinary Science Reviews 36 (2): Maney Publishing, S. 154–167.

Schulz, Gabriele (2016): Zahlen – Daten – Fakten: Geschlechterverhältnisse im Kultur- und Medienbetrieb. In: Schulz, Gabriele; Ries, Carolin & Zimmermann, Olaf (Hg.): *Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklung und Lösungsvorschläge*. Berlin: Deutscher Kulturrat, 027-362.

Schulz, Gabriele; Ries, Carolin; Zimmermann, Olaf (Hg.) (2016): *Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklung und Lösungsvorschläge*: Berlin: Deutscher Kulturrat. (URL: https://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/12/Frauen-in-Kultur-und-Medien.pdf, abgerufen am 10.02.2020).

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2014): *Situation der Lehrbeauftragten an Musikhochschulen. Bericht des Hochschulausschusses*. III B - 5113-6.0: Bonn. (URL: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2014/2014_09_2014-Lehrbeauftragte-Musik.pdf, abgerufen am 18.02.2020).

Stelzer, Mane (2015): Warum junge Instrumentalistinnen (nicht) Popularmusik studieren - Eine Interview-Studie zu musikalischen Biografien junger Musikerinnen. In: Ahlers, Michael (Hg.): *Popmusik-Vermittlung. Zwischen Schule, Universität und Beruf. 1. Aufl*. Berlin, Münster: LIT, S. 171–186.

Uppenkamp, Bettina (2014): Die Kunstakademie und die Frauen. In: *Dresdner Hefte* 32 (120), S. 43–51.

Würmann, Cord (2015): *Lehrbeauftragte. Rechtlicher Rahmen und Hintergrundinformationen*. Mit einem Positonspapier der GEW. Hg. v. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): Frankfurt a. M. (URL: https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=31370&token=f660e4342021f1482b2ac2c0f9d727d6e8d9a4b1&sdownload=&n=Lehrbeauftragte_2015_A5_web.pdf, abgerufen am 18.02.2020).