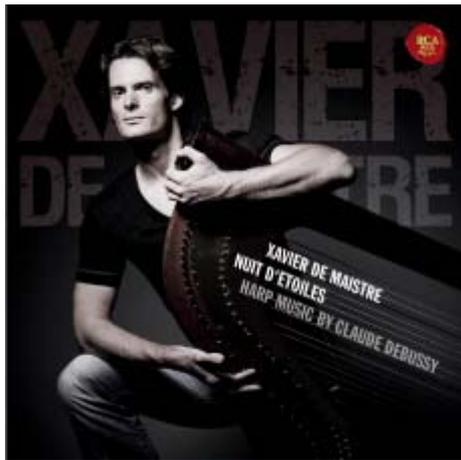


# gleichStellung

Ein Konzept, vorgelegt  
von der HfMT Köln



Xavier de Maistre, Harfe



Simone Young, Dirigentin

## Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung.....	3
<b>I. Ist-Zustand.....</b>	<b>4</b>
1. Was wir mitbringen: Die Voraussetzungen an der HfMT Köln.....	4
2. Die einzelnen Fachbereiche im Zoom .....	5
3. Gremienarbeit.....	7
<b>II. Soll-Zustand.....</b>	<b>8</b>
1. Ein umfassendes Studium, ohne tote Winkel.....	8
2. Studentinnen und Studenten fördern – in künstlerischen und wissenschaftlichen Studiengängen.....	10
3. Chancengleichheit in Berufungsverfahren.....	11
4. Genderaspekte in künstlerischer Arbeit, wissenschaftlicher Forschung und Lehre.....	12
5. Familiengerechte Hochschule.....	13
6. Gleichstellungsarbeit professionalisieren.....	14
<b>III. Zusammenfassung.....</b>	<b>15</b>

## Gleichstellungskonzept

### Vorbemerkung

Weder im aktuellen politisch-gesellschaftlichen, noch im wissenschaftlichen Diskurs steht in Frage, dass Geschlecht eine der zentralen Kategorien in der Geschichte war und in der Gegenwart weiterhin ist. In Bezug auf die Musik sind Konzertbetrieb und Publikationswesen weiterhin zentral auf die Werke von Männern ausgerichtet, denn in **Europa** wurde das **Haus der Musikgeschichte** seit jeher von Männern gebaut und bewohnt. Das **Geschlecht der Protagonisten**, der Musiker und Komponisten wie auch der Geschichtsschreiber, war offensichtlich die notwendige **Eintrittskarte zum Vestibül**. Im Musikbereich sind diese Auswirkungen weiterhin les- und spürbar in Bezug auf die Unterrepräsentanz der Arbeiten von Frauen im Musikbereich, die Unterrepräsentanz von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen in Forschung, Kunst und Lehre und die Unterrepräsentanz von Frauen bei der Vergabe von Preisen, Auszeichnungen – auch bei der Frage nach Jurys, Außengutachten und Berufungskommissionen.

Seit 1999 gilt in allen Ländern der Europäischen Gemeinschaft der Amsterdamer Vertrag, der ein klares **Bekenntnis zur Gleichstellungspolitik Europas** enthält. Die Gleichstellung von Männern und Frauen sei ein erklärtes Ziel der Gemeinschaft, heißt es in dem Amsterdamer Vertrag. Wir erleben ein aktives Bemühen um Gleichstellung, das immer noch zumeist Frauenförderung bedeutet - und gerade künstlerisch-wissenschaftliche Hochschulen sind dazu aufgefordert, sich an diesem Prozess gesellschaftlicher Veränderung zu beteiligen, ihn zu prägen und wissenschaftlich-kritisch zu begleiten.

1998 hatte bereits der Deutsche Wissenschaftsrat eine umfassende **Empfehlung zur Chancengleichheit von Frauen** in Wissenschaft und Forschung verabschiedet, die 2006 mit einer Expertentagung in Köln zum Thema „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“ fortgeführt wurde. Die Ergebnisse wurden 2006 veröffentlicht und zeigen, dass auf dem Gebiet der Chancengleichheit in den ersten Jahren des neuen Jahrtausends wenig Fortschritt zu verzeichnen war. Als Ergebnis haben sich die größten Wissenschaftsorganisationen Deutschlands darauf verständigt, mit gezielten Maßnahmen in den kommenden fünf Jahren den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben. Publiziert wurde diese Erklärung als „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.“ Besonders betont wurde hierbei der Wille, für dieses Ziel Ressourcen bereit zu stellen und den aktuellen Ist-Zustand von 11,7% Wissenschaftlerinnen in den deutschen großen Wissenschaftsorganisationen in den nächsten fünf Jahren deutlich anzuheben. (Wissenschaftsrat, Dossier „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, 2006).

Sind diese Überlegungen und Empfehlungen übertragbar auf eine **künstlerisch-wissenschaftliche Hochschule**? Ja, sie sind es. Das Dossier des Wissenschaftsrates nimmt nur besonders griffig und auf einem für die gesamte bundesrepublikanische Wirklichkeit besonders sichtbarem Feld die Tatsache in den Blick, dass Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in Spitzenpositionen weiterhin mehr Wunsch als Wirklichkeit ist. Es kann dabei nicht oft genug unterstrichen werden, dass Chancengleichheit tatsächlich genau das meint, was das Wort ausdrücken möchte: Die ausgewogene Ermöglichung von Chancen und Möglichkeiten für beide Geschlechter. Und an einer Hochschule steht hier im Zentrum die Ausbildung des Nachwuchses. Goethe sagte einmal: „**Die Zukunft jeder Zeit und jedes Volkes hängt ab von den Menschen unter 25.**“ Auch die Zukunft der Gleichstellung.

## **I. Ist-Zustand**

### **1. Was wir mitbringen: Die Voraussetzungen an der HfMT Köln**

Bezogen auf die strukturelle Verankerung der Gleichstellung hat die Hochschule für Musik und Tanz Köln (HfMT Köln) 2008 einen Frauenförderplan fortgeschrieben, in dem sich die HfMT weiterhin verpflichtet, Gleichstellung als Hochschulziel mitzutragen und durchzusetzen. Das vorliegende Gleichstellungskonzept wandelt die allgemeine Absichtserklärung in konkrete Maßnahmen um.

Grundlage hierfür sind Frauenförderrichtlinien, in denen seit zehn Jahren die Rahmenbedingungen zur Situation von Frauen in der Hochschule formuliert sind. Darauf aufbauend wurde 2003 der Frauenförderplan mit konkreten Zielvorgaben und Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf den Weg gebracht. Dessen Fortschreibung wurde nun also im Jahr 2008 vom Senat verabschiedet – ein Frauenförderplan, der ergeben hat, dass der Frauenanteil an den Professuren mittlerweile an der HfMT Köln bei erfreulichen **28,8%** liegt.

Dies ist ein beachtlicher Erfolg, der jedoch kein Ruhekitzen bedeuten kann. Im Einzelnen zeigen die im Frauenförderplan aufgeschlüsselten Zahlen, dass der Frauenanteil in klassischen Frauendomänen (Gesang, Tanz) das Gesamtbild deutlich verschönert, während andere Bereiche entweder vollständig frauenfrei sind oder beinahe (Tonsatz, Komposition, Jazz, Dirigieren). Der Senat der HfMT Köln hat deshalb im Dezember 2008 einstimmig als eine Absichtserklärung verabschiedet:

*Die Hochschule verpflichtet sich, bei allen ihren Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Dabei ergreift sie insbesondere Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile sowie zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung/-studien und trägt zur Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei.*

## **2. Die einzelnen Fachbereiche im Zoom**

Im Folgenden möchten wir die Bestandsaufnahme genauer aufschlüsseln und die Verteilung von Männern und Frauen in Professuren in den Fachbereichen erläutern.

### **Fachbereich 1. Professorinnenanteil: 21%**

Der Fachbereich 1 hat nach neuer Struktur folgende Zusammensetzung: Tasteninstrumente (Klavier, Orgel), Tonsatz, Komposition, Zupfinstrumente (Gitarre, Mandoline) und Akkordeon, und 6 Professuren von 28 sind mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil bei den akademischen Mitarbeiterinnen beträgt 33% und der Frauenanteil bei den Honorarprofessuren 50%

Ein großer Gleichstellungserfolg ist die Berufung von Prof. Astrid Bolay auf eine Professur für Tonsatz – ein Bereich, der bisher keine Frau als Professorin kannte. Diese Berufung ist ein großer Schritt zum „Empowerment“ von Studentinnen, auch in diesem Bereich voranzuschreiten und Talente zu entfalten. Die Vorbildwirkung wird Effekte nach sich ziehen. Gleichzeitig hat 2009 auf dramatische Art die Vergabe der Kompositionsprofessur die Grenzen von Gleichstellungspolitik in Berufungsverfahren aufgezeigt. Eine für den Gleichstellungsgedanken überaus offene Kommission hatte sich aktiv und engagiert dafür eingesetzt, dass sich Komponistinnen auf die ausgeschriebene W3-Professur bewerben, allerdings keine für das Vorstellungsverfahren gewinnen können. In einem fachlichen Austausch innerhalb der Kommission wurde mehrfach der Wunsch geäußert, die Fördermaßnahmen in Bezug auf die nachwachsende Generation zu überdenken, damit in Zukunft im Bewerberpool auch auf Frauen zurückgegriffen werden kann.

### **Fachbereich 2 (Streicher). Professorinnenanteil 23%**

Von den 26 Professuren sind bei den W2-Professuren 25% mit Frauen besetzt, 21% der W3-Professuren mit Frauen. Bei den Lehrbeauftragten beträgt der weibliche Anteil 31%, bei den Honorarprofessuren 33%. Die drei Mittelbaustellen sind alle mit Frauen besetzt (100%).

### **Fachbereich 3 (Bläser). Professorinnenanteil 21%**

40% der W2-Professuren werden von Frauen besetzt, 11% der W3-Professuren. Insgesamt sind 3 von 14 Professuren weiblich besetzt. Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau liegt bei 22%, der Anteil bei den Honorarprofessuren 0%.

Vermutlich liegt das Ungleichgewicht in der Art der Instrumente (Blechbläser) begründet. So gab es z.B. beim Berufungsverfahren Posaune keine einzige Bewerberin. Allgemein anzumerken ist, dass sich durch die Umstrukturierung der Hochschule noch keine zuverlässigen Zahlen für den Bereich der Lehrbeauftragten erstellen lassen und infolgedessen auch keine Prognosen über den Frauenanteil abgegeben werden können.

#### **Fachbereich 4: Professorinnenanteil 41,6%**

Dieser künstlerische Studiengang, der die Fächer Bühnen - und Konzertgesang sowie Lied und Oratorium umfasst mit einer Schwerpunktsetzung "Profil Oper und Konzert" bzw. Profil Lehrbefähigung" im Hauptstudium, zieht besonders viele weibliche Studierende an (nahezu 80 % aller Studierenden), was sicherlich mit dem gesellschaftlichen Bild des "Opernsängers" / der "Opernsängerin" in unserem Land zu tun hat. Neben der fachlichen Qualifikation und einer entsprechend prominenten Künstlerbiographie spielt hier der Proporz der verschiedenen Stimmfächer (Sopran, Alt, Countertenor, Tenor ,Bass) eine entscheidende Rolle bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für Berufungsverfahren zur Besetzung von Stellen. Trotzdem laden wir zumeist auch dann etwa 50% weibliche Bewerber ein, wenn eigentlich eine Männerstimme gewünscht wird in der zu besetzenden Position, um den Frauen im Hinblick auf anderweitige oder zukünftige Anbindung an unserer Hochschule Gelegenheit zu geben, ihre Qualitäten zu zeigen.

Zurzeit beschäftigt die HfMT Köln im Fachbereich 4 **72 Lehrende** in den drei Standorten Aachen, Köln und Wuppertal im Fachbereich "Gesang / Musiktheater" inklusive aller Unterrichtsfächer, die das Kernmodul "Gesang" ergänzen. Insgesamt sind von den 12 Professuren 5 mit Frauen besetzt, von 54 Lehraufträgen sind 22 von Frauen ausgeübt, im Mittelbau sind von 9 Stellen 3 an Frauen vergeben worden.

#### **Fachbereich 5: Professorinnenanteil 20%**

Der Frauenanteil in der Gruppe der Professuren in diesem Fachbereich, in dem Musikpädagogik, Musikwissenschaft, Kirchenmusik und Chorleitung zusammengefasst sind, liegt derzeit bei knapp 20%, wobei eine Professur von einer Honorarprofessorin besetzt ist. Die habilitierte Wissenschaftlerin und Honorarprofessorin Prof. Dr. Claudia Meyer hat die mitgliedschaftliche Stellung in der Professorenschaft. Bei den Lehrbeauftragten sind derzeit von 49 Lehraufträgen 18 an Frauen vergeben. In der Musikpädagogik gibt es eine Mittelbaustelle, die mit einer Frau besetzt ist. In der Historischen Musikwissenschaft sind es zwei Mittelbaustellen, die mit einem Mann und einer Frau besetzt sind.

### **Fachbereich 6 (Poptheorie, Jazz, Production): Professorinnen 0%**

Von den 10 Professuren im FB 6 ist keine mit einer Frau besetzt. Allerdings waren bei den Bewerbungen seit 1992 lediglich eine (!) von einer Frau. Von 26 Lehrbeauftragten sind 5 Frauen. Dies entspricht einem Prozentsatz von etwa 19,2%

Diese „Hochschulrealität“ entspricht dem Studierendenprofil: Eine große Zahl von Sängerinnen steht einer beschämend kleinen von Instrumentalistinnen gegenüber. Dies spiegelt sich auch in den BewerberInnenzahlen wider: Zum Wintersemester 08/09 hatten wir insgesamt ca. 300 Bewerber und Bewerberinnen, davon allein 80 im Bereich Gesang, davon wiederum nahezu 90% Frauen. In allen anderen Fächern lag der Anteil der Bewerberinnen bei weniger als 10%, außer in den Fächern Komp/Arrangement und Production. Dort war der Anteil der Bewerberinnen über 25%. Die Jazz- und auch die Popmusik liefert als Role Model bisher lediglich die „Frau als Frontfrau“, also als Sängerin oder als Singer/Songwriter, allenfalls noch als Produzentin, nicht aber als Instrumentalistin, Begleitmusikerin etc.

### **Fachbereich 7: Tanz: Professorinnen 75 %**

Zentrum für zeitgenössischen Tanz. Von den drei Professuren sind zwei mit Frauen besetzt. In der nächsten Zeit wird eine vierte Professur für Tanzwissenschaft ebenfalls durch eine Frau besetzt werden, die einen Genderanteil in der Forschung vorzuweisen hat. Durch den positiven Frauenanteil ergeben sich keine weiteren frauenfördernden Maßnahmen.

## **3.Gremienarbeit**

Bei den Wahlen zu den Gremien der HfMT, die kürzlich stattgefunden haben, kam es zu einem überraschenden und sehr erfreulichen Ergebnis:

Im **Senat** der HfMT wirken nun in der Professorengruppe gleich viele Frauen wie Männer mit – es ist also eine Geschlechterparität erreicht! In den **Fachbereichen** hingegen sieht es noch uneinheitlich aus:

Die Fachbereiche haben jeweils 16 Mitglieder, wovon in den folgenden Fachbereichen Frauen vertreten sind: 3 (FB1), 8 (FB2), 5 (FB 3), 7 (FB 4), 5 (FB 5). Im Fachbereich 6 sind von 5 Mitgliedern 1 Frau. Wir möchten hier in Zukunft erreichen, dass auf der politischen Hochschulbühne genauso viele Frauen wie Männer sichtbar sind. Dazu müssen wir auf beiden Seiten Überzeugungsarbeit leisten: dass den Frauen hochschulpolitische Arbeit zugetraut und Einfluss gewährt wird und dass Frauen ihrerseits mehr Zutrauen in ihre politischen Fähigkeiten gewinnen und ihre Einsatzbereitschaft steigern. Letzteres ist umso leichter, je mehr Frauen partizipieren. Besonders in den FB 1 und 6 ist diese Verbesserung wünschenswert bis zur nächsten Gremienwahl 2011.

## **II. Soll-Zustand**

Die HfMT Köln hat alle Voraussetzungen, um eine vorbildliche Einrichtung auf dem Gebiet der Geschlechtergerechtigkeit zu sein. Bis auf den Jazz gibt es derzeit keinen Hochschulbereich, der ausschließlich männlich repräsentiert ist, und auch im Jazz gibt es bereits konkrete Bemühungen, diesem Zustand abzuweichen. Im Bereich „Elementare Musikpädagogik“ könnte es deutlich mehr männliche Studierende geben. Um Chancengleichheit auf allen Ebenen der Hochschule umzusetzen, möchten wir im Folgenden Pläne beschreiben, die als Zielvorgaben für die nächsten Jahren fungieren und auf dem bereits verabschiedeten Frauenförderplan aufbauen.

### **1. Ein umfassendes Studium, ohne tote Winkel**

Um alle Ausbildungs- und Stausebenen der Hochschule geschlechtergerecht auszugestalten, sollte zunächst das Studium geschlechtergerecht möglich sein, und hier könnten sowohl inhaltlich-curriculare als auch organisatorische Maßnahmen von Bedeutung sein. Hier sollen zunächst inhaltlich-curriculare Aspekte zur Sprache kommen.

Es genügt nicht, sich auf die Förderung von Mädchen zu konzentrieren, wenn die Abwesenheit von Frauen als Musikproduzierende in Lehrplänen, Schulbüchern und Studienplänen der Hochschule nicht thematisiert und verändert wird. Eine Hochschule, die ohne eine Genderperspektive auszukommen sucht, ist auf einem Auge blind: Denn auch sie hat nur zwei Augen und nur mit zwei Augen ist mehrdimensionales Sehen möglich. Der Weg dahin ist die curriculare Nobilitierung der Arbeiten von Frauen. Wir überarbeiten derzeit die Curriculumsentwicklung, um in allen Studiengängen einen Genderanteil vertreten zu haben. Es ist kein leichter Weg, andere Musiken zu Gehör bringen zu lassen und neben die tausendfach gehörten Meisterwerke aus der Feder männlicher Genies auch bisher Ungehörtes aus der Feder von Komponistinnen seit dem Mittelalter zu stellen. Ein möglicher Weg wurde in einem Modell vorgeschlagen, das wir hier wiedergeben (Schuster/Van Dyne 1994, S. 536):

Stufen	Fragen	Anreize	Mittel	Ergebnisse
Das Fehlen von Frauen wird gar nicht bemerkt	Wer sind die wirklich großen Denker/ Akteure in der Geschichte?	Erhalt von ausgezeichneten Standards	Zurück zu den ursprünglichen Grundlagen	Vor-1960 ausschließender Kanon. Studierende als Trichter
Suche nach den Ausnahmen	Wer sind die großen Frauen – die weiblichen Shakespeares, Napoleons, Darwins?	Gleichstellungsmaßnahmen/ Ausgleichungsmaßnahmen	Hinzufügen zu den vorhandenen Informationen innerhalb der vorherrschenden Sichtweisen	»Ausnahmefrauen« im männlichen Kanon Beachten studentischer Bedürfnisse
Frauen als benachteiligte Gruppe	Warum gibt es so wenig führende Frauen? Warum sind Frauenrollen abgewertet?	Ärger/Soziale Gerechtigkeit	Protest gegen die vorherrschenden Paradigmen, aber innerhalb der Sichtweisen der herrschenden Gruppen	Vorstellungen von Frauenkursen, Frauenpolitik Anfänge von Frauenstudien Verbindungen zu ethnischen, multikulturellen Studien
Autonome Frauenstudien entwickeln sich	Was waren/sind Frauenerfahrungen? Welche Unterschiede gibt es zwischen Frauen (Beachten von Ethnie, Klasse, kulturellen Differenzen)	Interkulturell	Außerhalb existierenden Paradigmen; Entwicklung einer eigenen Perspektive	Frauenbezogene Kurse Interdisziplinäre Kurse Studierende wertschätzen die eigenen Erfahrungen
Frauen fördern die herkömmlichen Disziplinen heraus	Wie gültig sind die gegenwärtigen Definitionen von Geschichtsepochen, Größe, Verhaltensnormen? Wie müssen sich unsere Fragen ändern, damit sie den Erfahrungen von Frauen, der Vielfalt und Differenz Rechnung tragen?	Erkenntnistheorie	Infragestellen der Paradigmen Gender als Analysekategorie	Anfänge von Integration Theoriekurse Studierende wirken beim Lernen mit
Es gibt ein verändertes ausbalanciertes Curriculum	Wie können die Erfahrungen von Frauen und Männern zusammen verstanden werden? Wie sind Klasse und Ethnie mit Geschlecht verbunden?	Gesamtsichten von menschlichen Erfahrungen, basierend auf Differenzen und Vielfalt, nicht auf Gleichheit und Generalisierungen	Verändern der Paradigmen	Neukonzeptualisierung eines umfassenden Kanons Veränderte Einführungsveranstaltungen Ermächtigung der Studierenden

Konkret sollen folgende Maßnahmen zu einem Studium führen, das Frauen aus dem toten Winkel holt und Männer sensibilisiert:

- Retrokatalogisierung der seit 2005 gezielt angeschafften Partituren und Aufnahmen der Werke von Komponistinnen. Sie sind katalogisiert und namentlich erfasst, aber Künstler, die sich um die Aufführung von Werken von Komponistinnen bemühen, kennen oft die Namen nicht, und es soll ermöglicht werden, dass man im Katalog z.B. eingeben kann: Streichquartett, Frau 1850-1900.
- Ein wichtiger Teil ist, das Hochschulbewusstsein für die Werke von Komponistinnen in den Bereichen Kirchenmusik/Chorleitung/Orchester zu wecken. Vorbildlich ist hier der Bereich „Neue Musik“, in dem regelmäßig Kompositionen von Komponistinnen zu hören sind

und Komponistinnen für Workshops eingeladen werden. Die Reihe History|Herstory soll ebenfalls als Möglichkeit etabliert werden (2009 zwei weitere Konzerte am 22. 6. und 7.12.).

- Einrichtung einer Kinderkomponistinnenklasse. Dieses Vorhaben wurde von Prof. Dr. Claudia Meyer vorgeschlagen und würde sowohl die Bereiche Tonsatz als auch Komposition einbeziehen. Es geht um Nachwuchsförderung. Gleichzeitig soll das Projekt wissenschaftlich begleitet werden und in eine musikpädagogische Langzeitstudie im Genderbereich münden. Die hier gezielt angesprochenen Mädchen könnten zusätzlich auch musikhistorischen Unterricht erhalten und im Sprechen über Musik angeregt werden.

- Wir wollen eine wissenschaftliche Studie über den Bereich Tonsatz durchführen. Der Bereich Tonsatz ist auch auf der Musikschulebene eine Männerdomäne, was sich auf späteren Ebenen fortsetzt. Wir wollen uns einen Überblick verschaffen, wo Frauen in Deutschland eine Tonsatzprofessur ausüben, mit Leitfadenterviews erfahren, wie sie dort hingekommen sind und welche Erfahrungen sie gesammelt haben, um daraus Konsequenzen für die Praxis abzuleiten. Dies ist ein Ergebnis aus hochschulinternen Diskussionen um die Berufung einer neuen Tonsatzprofessorin bzw. eines neuen Tonsatzprofessors.

## **2.Studentinnen und Studenten fördern - in künstlerischen und wissenschaftlichen Studiengängen**

Wir möchten Räume anmieten für wissenschaftliche MitarbeiterInnen, die durch Drittmittel angestellt wurden oder noch angestellt werden könnten (Prof. Dr. Annette Kreuziger-Herr), aber in unserer Hochschule keine Räume finden. Der Genderforschungsbereich hat mittlerweile eine solche Attraktivität entfaltet, dass mehr Studentinnen und Studenten denn je mitarbeiten möchten – aber aus Platzmangel ist die Zahl der Arbeitsplätze derzeit begrenzt.

- Die Hochschule unterstützt durch die Bereitstellung eines Raumes die Einwerbung einer Stelle für Dr. Verena Jakobsen, die einen Antrag bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft vorgelegt hat. Dr. Verena Jakobsen würde als Habilitandin nach Köln kommen. Derzeit hat sie eine Post-Doc-Stelle am Royal College of Music, Glasgow, inne. Dr. Jakobsen möchte den Genderforschungsbereich mit einem Projekt zur „Trompete im Gendersystem“ verstärken.

- Jährliche Vergabe des „Mariann Steegmann Förderpreis“ für musikwissenschaftliche Genderforschung. Dieser Forschungspreis soll die Botschaft vermitteln, dass Genderforschung zukunftssträchtig ist.

- Wir bemühen uns um Teilnahme am „girl's day“, um junge Frauen zum Studium auch in männlich konnotierten Fächern (Tonsatz, Blechbläser, Jazz), zu ermuntern.

- Wir werden Workshops für Studentinnen anbieten, die das Fach „Dirigieren“ in Erwägung ziehen, das auch bisher als Männerdomäne gilt. Die Studentinnen, die sich für das Fach

interessieren, brauchen sowohl Führungsqualitäten als auch ein eigenes Bewegungsrepertoire, wie oft in Interviews von Dirigentinnen betont wird.

- Gerade gewann eine Kompositionsstudentin unserer Hochschule den hochschulinternen Wettbewerb für die Aufführung eines von Studierenden komponierten zeitgenössischen Werks für Orchester. Gelegenheiten wie diese, Frauen besonders in einer von Männern dominierten Domäne der Öffentlichkeit vorzustellen, sind eine wichtige Maßnahme zur Ermutigung von Künstlerinnen und zum Abbau von Vorurteilen. Wir werden uns bemühen, häufiger Gelegenheiten dieser Art zu schaffen und damit Bereiche unterstützen, in denen es eine Genderungleichgewogenheit gibt.

- Der Dekan des ehemaligen Fachbereichs Wuppertal hat für den von ihm initiierten Gitarrenwettbewerb ein Pflichtstück in Auftrag gegeben, das von einer Frau komponiert sein musste. Dieses Stück wurde von allen Wettbewerbsteilnehmern in der zweiten Runde aufgeführt und anschließend verlegt. Gelegenheiten wie diese sind im Kunstkontext entscheidende Maßnahmen.

### **3.Chancengleichheit in Berufungsverfahren**

Die Chancengleichheit in Berufungsverfahren ist natürlich stets abhängig von der Bewerberlage. So planen wir in Zukunft:

Teilnahme an Frauenforen, d.h. Ausschreibung unserer freiwerdenden Stellen in „Netzwerk Frauenforschung“, „Cews“ und/oder auch Hinweise auf freiwerdende Stellen auf Muwigender, dem Netzwerk für musikwissenschaftliche Gender Studies.

Da Lehraufträge als Sprungbrett zur Professur betrachtet werden können, sollte die Geschlechterparität auch bei diesen Einstellungen als wichtiges Ziel betrachtet werden. Dies trifft besonders auf Bereiche zu, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wie z. B. Tonsatz, Komposition, Blechbläser oder Jazz. Wir achten hierbei auf öffentliche (zumindest hochschulöffentliche) Ausschreibung, auch durch eine Mitteilung dieser Vakanzen auf der Internetseite der Hochschule. Kommissionen müssen eingesetzt werden, in denen selbstverständlich und routinemäßig die Gleichstellungsbeauftragte einbezogen wird. Eine Eingabe in den Senat zur Beschlussfassung über dieses Vorgehen wird demnächst erfolgen.

In Bezug auf Lehraufträge hat die HfMT Köln besonders im Bereich Kirchenmusik in der letzten Zeit das Ungleichgewicht der Geschlechter abbauen können: Die letzten vier Lehraufträge wurden alle an Frauen vergeben, davon ein Lehrauftrag für das Fach „Orgelimprovisation“, das in der Geschichte der Hochschule noch nie an eine Frau vergeben worden war.

Wir bauen auf die **Teilnahme am Professorinnenprogramm** und möchten folgende Professuren mit einer Frau besetzen lassen:

1. In den Jahren 2012 und 2013 werden eine W2 und zwei W3 Stellen für Violine frei. Alle drei freiwerdenden Stellen sind im Moment mit Männern besetzt. Wir würden im Vorgriff gern eine dieser Stellen mit einer Frau besetzen.
2. Bereits ausgeschrieben ist die W2 Professur für Gitarre. Falls es uns gelingt, diese Professur mit einer Frau zu besetzen, so würden wir gern die anteilige Finanzierung dieser Stelle erbitten, um die eingesparten Mittel für die obengenannten Gleichstellungszwecke zu verwenden. Im Hochschulbereich sind im Moment wenige Professorinnen im Fach Gitarre präsent. Der Leiter der Berufungskommission Prof. Eickholt hat schon begonnen, ihm bekannte qualifizierte Frauen persönlich zur Bewerbung aufzufordern.
3. Die im Jahre 2012 freiwerdende W 3 Professur für Klavier würden wir gern im Vorgriff mit einer Frau besetzen. Bislang gibt es C 4/W 3 Bereich noch keine Frau.

#### **4. Genderaspekte in künstlerischer Arbeit, wissenschaftlicher Forschung und Lehre**

Im Jahr 2009 werden zwei große Tagungen mit Genderschwerpunkt an der HfMT Köln veranstaltet werden. Eine Tagung zur Situation Neuer Musik in Südamerika (Ltg.: Katrin Losleben, M.A.), die ein besonderes Augenmerk auf die Situation von Komponistinnen Südamerikas legt und in Kooperation mit dem Deutschlandfunk veranstaltet wird, und die Tagung „Heavy Metal and Gender“ (Ltg.: Dr. Florian Heesch), die weltweit die erste Tagung zum Thema darstellt und für die über 30 internationale Referentinnen und Referenten dem Call for Papers gefolgt sind. Die beiden renommierten Genderforscher Susan Fast und Robert Walser haben als Keynote Speaker zugesagt.

Wir möchten aus Mitteln des Professorinnenprogramms ein Mentoringprogramm für unsere jungen Wissenschaftlerinnen und Vorspieltrainingsprogramme für unsere Instrumentalistinnen finanzieren.

Der an der Hochschule kürzlich promovierte Musikpädagoge Dr. Albert Kaul plant eine Anschlussstudie zum unterschiedlichen Improvisationsverhalten von Kindern. Die Hochschule wird Herrn Kaul darin unterstützen und wir hoffen, demnächst einen Gleichstellungsetat zur Verfügung zu haben, der diese Studie auch hochschulintern fördern könnte.

In den Fächern Trompete, Posaune und Tuba sind sowohl in Orchestern als auch an Hochschulen nur wenige Frauen zu finden. Unsere Professorin für Trompete, Nancy Gildner, regt an, Studierende auch auf die politische Arbeit in Orchestern vorzubereiten und dazu spezielle workshops einzurichten. Hier könnte über die Frage diskutiert werden, ob nicht auch in allen

deutschen Orchestern die Vorspiele bis in die dritte Runde hinein hinter dem Vorhang stattfinden sollten, wie dies bereits in USA der Fall ist. Erwiesenermaßen erhöhen sich durch dieses Vorgehen drastisch die Chancen von Frauen, Orchesterstellen in von Männern dominierten Gruppen wie Blechbläser zu erlangen. Wir möchten aus Mitteln des Professorinnenprogramms Workshops finanzieren, die Studierende für Themen dieser Art sensibilisieren und befähigen zu politischer bzw. Lobbyarbeit im Orchester.

In den Modulen der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge sind auch für die künstlerischen Studiengänge als Wahlfächer Veranstaltungen im Bereich Genderkompetenz geplant. Wir müssen durchsetzen, dass diese Veranstaltungen angeboten werden und Akzeptanz bei den Studierenden finden. Die kontinuierlichen Angebote in diesem Bereich, die bestens vernetzt sind hinein ins Kollegium, bieten hierfür optimale Voraussetzungen.

Wir hoffen, durch unsere Teilnahme am Professorinnenprogramm einen Etat für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung zu haben, in dem u.a. Stipendien für Projekte, die sich mit der Etablierung und Würdigung von Komponistinnen in Geschichte und Gegenwart beschäftigen. Da bisher die Werke von Komponistinnen weder in der Lehre noch im Hochschulkonzertwesen eine nennenswerte Rolle spielen, ist diese Maßnahme eine gezielte Maßnahme zur Gleichstellung von komponierenden Männern und Frauen, früher und heute.

## **5.Familiengerechte Hochschule**

Die Hochschule für Musik und Tanz in Köln bemüht sich, Plätze zu finanzieren in einer Einrichtung in der Nähe der Hochschule, die von Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten für ihre kleinen Kinder mit geringen Kosten genutzt werden kann. Gerade wird eine Umfrage unter Studierenden und Beschäftigten der Hochschule gestartet, um zu klären, wie hoch der Bedarf an einer Betreuungseinrichtung für Kinder ist. Im demnächst geplanten Anbau der HfMT Köln würde es möglicherweise im Fall größeren Bedarfs einen Raum geben, in dem kleine Kindern betreut werden können ggf. organisiert von betroffenen Eltern. Hierzu sind Gespräche mit unserer Kanzlerin im Gange.

Im Fall geringeren Bedarfs gäbe es die Möglichkeit, am Förderprogramm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ teilzunehmen, zu dem neuerdings auch Hochschulen zugelassen sind. Im Fall einer finanziellen Unterstützung durch das Professorinnenprogramm würden wir gern zur Verfügung stehende Mittel dafür verwenden.

## **6. Gleichstellungsarbeit professionalisieren**

Nach Beendigung der Amtszeit der jetzigen Gleichstellungsbeauftragten soll eine halbe hauptamtliche Stelle zur Verfügung gestellt werden. Insoweit diese Vorschläge im Moment wegen fehlender Mittel nicht realisiert werden können, würden wir im Fall einer teilweisen Finanzierung einer Regelprofessur die eingesparten Mittel zur Realisierung dieser Pläne nutzen.

Das Gleichstellungsbüro sollte analog zu Büros in anderen Bundesländern ein eigenes Budget erhalten, um mit Hilfe einer Kommission eigenständig Projekte der Gleichstellung zu fördern, um die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu unterstützen und Anreizsysteme zur Mitarbeit in Gleichstellungsfragen zu schaffen. Dies kann die Förderung von männlichen Studierenden im Bereich „Elementare Musikpädagogik“ sein, dies kann die Unterstützung von Studentinnen sein, die „Dirigieren“ oder „Jazz“ als Studienwunsch haben, aber derzeit noch isoliert stehen. Dies kann die Förderung von künstlerischen Projekten sein, die das Thema der Ungleichbehandlung, Themen wie Geschlechterklischees und Vorurteile aber auch die Stärken von Männern und Frauen gezielt herausarbeiten. An einer Musikhochschule sollte das Mittel, Gleichstellung umzusetzen, nicht nur ein hochschulpolitisches Anliegen sein – es kann auch ein künstlerisches werden.

## **III. Zusammenfassung**

Die Hochschule für Musik und Tanz Köln weist einen Professorinnenanteil von 28 % auf und präsentiert sich vergleichsweise gut im Vergleich zu anderen akademischen Einrichtungen. Dennoch werden wir unsere Ärmel noch weiter hochkrepeln und unsere Bemühungen um Geschlechtergerechtigkeit fortsetzen: die Tatsache, dass einerseits den höchsten Frauenanteil in unserer Hochschule jene Gruppen aufweisen, die in der Hochschulhierarchie niedriger angesiedelt sind (akademischer Mittelbau) sowie es andererseits Hochschulbereiche gibt, in denen Frauen fast nicht vertreten sind, ist hierbei Ansporn genug. Denn zum einen sind die Voraussetzungen relativ gut, zum anderen sind die bisherigen Gleichstellungsbemühungen nicht gut genug gewesen.

Daher bewerben wir uns zuversichtlich und selbstbewusst um Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder in der Hoffnung, auch von politischer Seite Unterstützung zu bekommen. Wir haben im vorliegenden Bericht Stärken und Schwächen unserer Gleichstellungsbemühungen vorgelegt und in den Bericht ausschließlich realistische Ziele und Maßnahmen aufgenommen. Unser Bericht ist bewusst transparent und offen formuliert. Wir haben ausschließlich Projekte, die tatsächlich bereits angelaufen sind oder anlaufen werden.

Als Kunsthochschule sind wir derzeit ausgeschlossen von der Mittelvergabe des Landes NRW für Gendermaßnahmen und bedauern dies sehr, gerade weil unsere Hochschule im Genderbereich derzeit sehr gut aufgestellt ist und es uns mit der Verwirklichung unserer gleichstellungspolitischen Ideen Ernst ist.

Jedoch nicht nur der finanzielle Aspekt scheint uns wichtig bei der Teilnahme am Professo-rinnenprogramm: so wie mit Einführung des Gleichstellungsgesetzes in NRW plötzlich die Genderthematik ein neues Gewicht in der öffentlichen Meinung bekam, so glauben wir, dass finanzielle „Belohnungen“, die der ganzen Hochschule zu Gute kommen, das Ansehen der Genderthematik in der ganzen Hochschule steigern und zur Sensibilisierung und Bereitschaft zur Unterstützung auch bei denen beitragen werden, die der Problematik und Chance bisher fern stehen.

Zum Schluss noch ein Wort zur politischen Situation der HfMT in Köln:

Nach Einführung des neuen Kunsthochschulgesetzes befinden wir uns in einem Stadium ungeklärter Führungsverhältnisse. Im Januar fanden Gremienwahlen statt. Die Leitungen der Fachbereiche sind seit Mitte Februar neu gewählt. Erst Anfang März 2009 (nach Einhaltung aller juristisch vorgeschriebenen Fristen) kann die Wahl des neuen Rektorats erfolgen. Die nächste Senatssitzung, in der wir eine breite Zustimmung zu unserem Gleichstellungskonzept einholen könnten, wird also erst im nächsten Semester stattfinden können. Wir haben daher beschlossen, die Zustimmung und Unterstützung der neu gewählten Dekaninnen und Dekane sowie unserer Kanzlerin, Frau Wirtz-Knapstein, einzuholen. Sowohl die Kanzlerin als auch die neuen Dekaninnen und Dekane stehen hinter dem vorgelegten Gleichstellungskonzept. Nach dem 4. März 2009, dem Termin der Rektorenwahl, werden wir auch die Zustimmung des designierten Rektors einholen und nachreichen können.