

# AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

JAHRGANG 2014 NR 04

MÜNSTER 03.07.2014

Frauenförderplan der Kunstakademie Münster zum Stand 01.04.2014

HERAUSGEBER

Der Rektor der Kunstakademie Münster  
Leonardo-Campus 2, 48149 Münster

REDAKTION

Dezernat 3, Kunstakademie Münster  
Leonardo-Campus 2, 48149 Münster

**Frauenförderplan der Kunstakademie Münster**  
zum Stand 01.04.2014

Inhaltsverzeichnis

- I. Präambel**
- II. Gesamte Hochschule**
  - 1. Tabellarische Darstellung der Studierenden
  - 2. Tabellarische Darstellung der Beschäftigten
  - 3. Anzahl der Teilzeitbeschäftigten
- III. Professorinnen und Professoren**
  - 1. Tabellarische Darstellung
  - 2. Analyse
  - 3. Prognose
- IV. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**
  - 1. Tabellarische Darstellung
  - 2. Analyse
  - 3. Prognose
- V. Künstlerisch-technische Lehrkräfte als Werkstatteleitung**
  - 1. Tabellarische Darstellung
  - 2. Analyse
  - 3. Prognose
- VI. Bibliothek**
  - 1. Tabellarische Darstellung
  - 2. Analyse
  - 3. Prognose
- VII. Hochschulverwaltung**
  - 1. Tabellarische Darstellung
  - 2. Analyse
  - 3. Prognose
- VIII. Frauenförderung – Projekte**
  - 1. Frauenförderung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses
  - 2. Frauenförderung im Bereich künstlerisch-kuratorischer Tätigkeit
  - 3. Vortragsprogramm „Münster Lectures“
  - 4. Verwaltung
  - 5. Kinderbetreuung
  - 6. Alumni
- IX. Zusammenfassung**
- X. Vorlage im Rektorat**
- XI. Vorlage im Senat**

## I. Präambel

Die Kunstakademie Münster hat bereits seit ihrer Gründung den schon 1949 im Grundgesetz postulierten und fünfzig Jahre später im Landesgleichstellungsgesetz konkretisierten Gedanken der Gleichberechtigung von Männern und Frauen beachtet.

Erfüllt von diesem Geist verurteilt die Akademie ausdrücklich jegliche Art von Diskriminierung, insbesondere von Frauen und Männern und setzt den Prozess, dem Gleichstellungsauftrag gerecht zu werden, kontinuierlich fort.

Dazu gehört neben dem Schaffen eines familienfreundlichen Umfeldes eine aktive Frauenförderung als wichtiger Bestandteil der Personalpolitik. Sie erfolgt im Zusammenspiel von einzelfallbezogener Personalentscheidung nach dem Prinzip der Bestenauslese und gezielter frauenfördernder Personalplanung und -entwicklung.

Dabei setzt die Kunstakademie Münster auf eine hohe Verfahrenstransparenz und bindet alle Mitglieder und Gremien ein, um etwaige strukturelle oder mentale Barrieren zu identifizieren und abzubauen. An alle Mitglieder der Hochschule ergeht die Aufforderung, den Gleichstellungsgedanken zu verinnerlichen und mit neuen Ideen und Aktivitäten das Gleichstellungsziel erreichbar zu machen.

Der vorliegende Frauenförderplan soll Anlass und Grundlage dazu sein.

## II. Gesamte Hochschule

### 1. Tabellarische Darstellung der Studierenden

Bewerber z. (WS 13/14)	Männer	Frauen	dav. erfolgreich	Männer	Frauen
399	102	297	67	21	46

Studierende ges. (SS 14)	Männer	Frauen
338	106	232

### 2. Tabellarische Darstellung der Beschäftigten (Stand 01.01.2014)

Beschäftigte insgesamt	Männer	Frauen	Unbesetzte Stellen	Erläuterungen
56	30	26	0	

### 3. Anzahl der Teilzeitbeschäftigten

Beschäftigte insgesamt	davon Teilzeitbeschäftigte	Männer	Frauen	Erläuterungen
56	18	4	14	

### III. Professorinnen und Professoren

#### 1. Tabellarische Darstellung

Bes.Gr./Entgeltgr.	Stellen insgesamt	besetzt mit Männern	besetzt mit Frauen	Erläuterung
W3	1	1		Rektorstelle
W3 + AT	7+2	6	3	
W2 + AT	2+5	4	3	
W2 überplanm.	1		1	(Drittmittel)
<b>Gesamt:</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	alle Stellen besetzt

#### 2. Analyse:

Nachdem 2005 bereits Spitzenwerte (4 von 11 (= 36,36 %) Professuren mit Frauen besetzt) erzielt wurden, war zwischenzeitlich im Jahr 2009 mit 29 % (4 von 14 Professuren mit Frauen besetzt) dieser Wert leicht zurückgegangen, lag zum damaligen Zeitpunkt aber über dem Landesdurchschnitt der Kunst- und Musikhochschulen.

Durch eine verstärkte Berufung von Frauen in 2012 und 2013 konnte dieser Wert nunmehr auf knapp 39% verbessert werden. Lässt man die Rektor-Stelle bei der Berechnung unberücksichtigt, so ergibt sich sogar ein Spitzenwert von über 41%.

In der höheren Besoldungsgruppe W3 ist zum jetzigen Zeitpunkt immerhin 1/3 der Professuren mit Frauen besetzt.

#### 3. Prognose:

In den nächsten zwei Jahren sind voraussichtlich zwei W3 Professuren „Bildhauerei“ neu zu besetzen. Die Berufungskommission wird auch hier wieder versuchen gezielt nach weiblichen Positionen zu suchen, um mindestens eine der beiden Stellen mit einer Frau zu besetzen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung möglicherweise auch beide Stellen. Damit wäre man einer paritätischen Besetzung schon sehr nah.

Darüber hinaus wird alles versucht werden, um eine überplanmäßige wissenschaftliche W2 Professur dauerhaft finanziert zu bekommen. Diese Professur ist zurzeit mit einer Frau besetzt. Es ist beabsichtigt diese Frau möglichst schnell in ein unbefristetes Dienstverhältnis zu übernehmen, insbesondere auch um eine Abwanderung zu verhindern.

Bei der Besetzung weiterer Gastprofessuren wird immer auch gezielt nach weiblichen Positionen gesucht. Zum Sommersemester 2014 ist bei acht vergebenen Gastprofessuren, von denen vier mit Frauen besetzt sind, bereits eine paritätische Besetzung erreicht.

Bei allen darüber hinaus anstehenden Besetzungen von Professuren und Gastprofessuren werden gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt die Bewerberinnen Berücksichtigung finden.

#### IV. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

##### 1. Tabellarische Darstellung

Bes.Gr./Entgeltgr.	Stellen insgesamt	besetzt mit Männern	besetzt mit Frauen	Erläuterung
E 13 Ü	2	1	1*	* 1 x 0,5 (wiss.MA)
E 13 überplanm.	0,5		1	0,5 Stelle (Drittmittel)
<b>Gesamt:</b>	<b>2,5</b>	<b>1</b>	<b>2*</b>	0,5 unbesetzt (siehe KTL)

##### 2. Analyse:

Die Kunstakademie Münster hat lediglich zwei E13Ü TV-L Stellen im Haushaltsplan etatisiert, die unbefristet besetzt werden können.

Die E13Ü-Stellen sind paritätisch besetzt, wobei eine Stelle von einer Teilzeitbeschäftigten wiss. MA (0,5) besetzt ist. Der weitere 0,5 Stellenanteil, wird von einer künstlerisch technischen Lehrkraft im Bereich der Werkstätten besetzt. (siehe auch Anmerkungen unter Künstlerisch-technische Lehrkräfte)

Darüber hinaus stehen der Kunstakademie Münster im wissenschaftlichen Bereich befristet Drittmittel zur Verfügung, woraus u.a. eine 0,5 E13 Stelle finanziert wird, die von einer Frau besetzt wird.

##### 3. Prognose:

Voraussichtlich wird es in den nächsten Jahren in dem Bereich der unbefristeten wiss. MA Stellen zu keiner Neubesetzung kommen. Sollte dies widererwartend erfolgen, so werden gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt die Bewerberinnen Berücksichtigung finden.

Was die befristete 0,5 Stelle angeht, ist die Kunstakademie Münster bestrebt und beantragt dies auch im Rahmen der jährlichen Haushaltsverhandlungen mit dem MIWF, die Drittmittel langfristig im Haushalt zu verstetigen. Dann wäre es möglich diese Stelle langfristig mit einer Frau zu besetzen.

#### V. Künstlerisch-technische Lehrkräfte als Werkstattleitung

##### 1. Tabellarische Darstellung

Entgeltgr.	Stellen gesamt	besetzt mit Männern	besetzt mit Frauen	Erläuterungen
E 13 Ü (siehe wiss.MA)	0,5		1	1,0 Stelle (+0,5 durch Mittel Hochschulpakt)
E 11/10	8	8		2x teilzeitbeschäft.
E 9 überplanm.	2	1	1	2x 0,75
<b>gesamt</b>	<b>10,5</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	

## 2. Analyse:

Es handelt sich hier um einen typisch handwerklich-technisch geprägten Bereich, in dem fast ausschließlich Männer arbeiten. Im Januar 2001 wurde eine 0,5 Stelle für die künstlerisch-technische Leitung einer Werkstatt geschaffen und mit einer Frau besetzt. Durch zusätzliche Mittelbereitstellungen im Rahmen des Hochschulpakts ist diese Stelle seit dem Jahr 2008 auf eine volle Stelle aufgestockt worden.

Zusätzlich wurden überplanmäßig, ebenfalls finanziert aus Hochschulpaktmitteln, zwei E9 TV-L Stellen für Assistentinnen/ Assistenten in den Werkstätten befristet zur Verfügung gestellt. Hierbei konnte auch eine Frau für diese künstlerisch-handwerklichen Tätigkeiten gewonnen werden.

## 3. Prognose:

Bei den in den letzten zwei Jahren freiwerdenden Stellen wurde jeweils sehr gezielt versucht, Frauen für diese Tätigkeit zu gewinnen. Es gibt hier nur wenige Bewerbungen von Frauen und noch weniger, die die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aufweisen. Sowohl beim Verfahren in der Sieb- und Digitaldruck Werkstatt als auch im Bereich der Werkstatt Film/ Video wurden Frauen in die engere Wahl gezogen und in sehr aussichtsreiche Positionen genommen, die dann ihre Bewerbung wegen anderer Vorstellungen zurückzogen. In den nächsten Jahren werden in diesem Bereich wiederum Vakanzen entstehen, die genutzt werden sollen, um den Anteil der Frauen unter den künstlerisch-technischen Werkstattleiter/innen zu erhöhen.

Im Jahr 2015 scheiden altersbedingt zwei weitere Mitarbeiter aus. Eine Stelle ist die Werkstattleitung Keramik, die derzeit mit einer Frau besetzt ist. Hier konnte bereits eine Frau für die Nachfolge gewonnen werden.

Bei der weiteren zu besetzenden Stelle in der Maltechnik wird ebenfalls gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz auf eine Besetzung mit Bewerberinnen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hingewirkt.

## VI. Bibliothek

### 1. Tabellarische Darstellung

Bes.Gr./Entgeltgr..	Stellen gesamt	besetzt mit Männern	besetzt mit Frauen	Erläuterungen
E 11	0,5		1	1 x 0,5
E 6	1		2	2 x 0,5
gesamt	1,5		3	3 x 0,5

### 2. Analyse:

In der Bibliothek sind alle vorhandenen Stellen mit Frauen und in Teilzeit besetzt. Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden hier individuelle Arbeitszeitformen geschaffen.

### 3. Prognose: entfällt.

## VII. Hochschulverwaltung (ohne Bibliothek)

### 1. Tabellarische Darstellung

Bes.Gr./Entgeltgr.	Stellen gesamt	besetzt mit Männern	besetzt mit Frauen	Erläuterungen
W 3	1	1		Kanzler
E 15 überplanm.	1		1	0,5 fremdfinanziert
A 14	1		1	
A 13	1	1		
A 12	1	1		
E 11	2,5	1	2	1 x 0,85; 1x 0,5 E 8
E 9	1		1	besetzt mit E8
E 9 überplanm.	1	1		0,5 teilzeitbeschäft.
E 8	5	1	7	6 x 0,5
E 6	1	1		
E 5	1	1		
E 5 überplanm.	1	1		
<b>Gesamt</b>	<b>17,5</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	

### 2. Analyse:

In diesem Bereich gibt es ausgehend von Stellenäquivalenten eine annähernd paritätische Besetzung (8,5 Stellenäquivalente mit Männern und 8,35 mit Frauen besetzt). Legt man die Zahl der Beschäftigten zugrunde, so ergibt sich sogar eine eindeutige Überrepräsentanz der Frauen. Vermehrt besetzen die Frauen Stellen in der mittleren Vergütung. Aber gerade im Bereich der Leitungsfunktionen wurde und wird im Rahmen der Personalentwicklung viel getan, was es Frauen ermöglicht, Führungspositionen auch in Teilzeit und in Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrzunehmen. So wurde in zwei Fällen eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme unterstützt, im Anschluss daran wurden entsprechende höherwertige Aufgaben übertragen und Beförderungen/ Höhergruppierungen ausgesprochen. Die Arbeitszeiten konnten der jeweiligen familiären Situation angepasst werden und auf Wunsch ist eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung möglich.

Bei Neueinstellungen wurden überwiegend Frauen berücksichtigt und die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit konnte den Bedürfnissen entsprechend in allen Fällen angepasst werden.

In der Kunstakademie Münster sind viele individuelle Arbeitszeitformen (3-5 Tage Woche, wochenweiser Wechsel, 0,5 oder 0,85 Stellen) vertreten, die insbesondere auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgestimmt wurden.

Ebenso wird bei der täglichen Arbeitszeit eine größtmögliche Flexibilität gewährleistet, die auch kurzfristig an die gerade gegebene Situation angepasst werden kann, z.B. bei der Erkrankung eines Kindes/ Elternteils oder Terminen in Kindergärten und Schulen.

An größeren Hochschulen wird dies meistens verschriftlicht und zertifiziert. An der Kunstakademie Münster sind dies informelle Regelungen, die gelebt und damit im Einzelfall in der Praxis auch umgesetzt werden.

### 3. Prognose:

In den nächsten Jahren werden nur wenige Stellen altersbedingt frei werden. Da bereits zum jetzigen Zeitpunkt ausgehend vom Stellenplan ein Personalüberhang festzustellen ist, gilt es zunächst dieses Personal auf unbefristete Stelle zu setzen.

Beim Freiwerden weiterer Stellen findet der Grundsatz, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine Frau eingestellt wird, Beachtung.

## VIII. Frauenförderung – Projekte

### 1. Frauenförderung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses

#### 1.1 Münsteraner Tagung „Innen. Außen. Anders“

Im Jahr 2013 wurde ein neues Frauenförderprogramm für den wissenschaftlichen Nachwuchs eingerichtet. Dieses besteht in der Möglichkeit, dass Doktorandinnen eigenständig eine Tagung ausrichten können. Die Förderung besteht erstens in den zur Verfügung stehenden Mitteln für eine Tagung, zweitens in Tutorienstunden für die damit verbundene Arbeit und drittens in einem Lehrauftrag zum Tagungsthema. Die Konferenz im Jahr 2013, die den Titel „Innen. Außen. Anders“ trug und sich dem Stellenwert des Körpers im Werk von Gilles Deleuze und Michel Foucault widmete, ermöglichte es den Doktorandinnen nicht zuletzt darin, mit namhaften Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wichtige Kontakte zu knüpfen.

#### 1.2 Förderung des Doktorandinnenkolloquiums im Bereich Kunstdidaktik

Ein neuer Zusammenschluss junger Forscherinnen in der Kunstdidaktik eröffnet einen geeigneten Diskussionsraum, um gegenwärtige Tendenzen des Fachs kritisch zu beleuchten und Handlungsbedarf zu markieren. Um Wissenschaftlerinnen einen Ort des fachlichen und persönlichen Austauschs zu ermöglichen, wurde ein Kolloquium an verschiedenen Hochschulen gegründet, die ein eigenes Promotionsvorhaben verfolgen. Ein kontinuierliches Format mit zwei bis drei Kolloquien im Jahr wird an jeweils unterschiedlichen Hochschulstandorten durchgeführt. Im Museum für Moderne Kunst in Frankfurt und der Kunsthochschule Mainz fand im Februar 2013 die Auftaktveranstaltung statt, das zweite Forschungskolloquium wurde im Juli 2013 von zwei Teilnehmerinnen aus Hamburg ausgerichtet. Im Februar 2014 war das Kolloquium an der Kunstakademie Münster zu Gast und wurde von hier finanziell unterstützt.

### 2. Frauenförderung im Bereich künstlerisch-kuratorischer Tätigkeit

Begleitend zur Tagung „Innen. Außen. Anders“ wurde durch zwei Tutorinnenstellen die Möglichkeit geboten, eine Ausstellung zu konzipieren. In der Ausstellung „Goys and Birls“ wurden in den gezeigten Arbeiten einige Hypothesen aufgestellt, wie man den Körper als Begriff, Gedanken, Form und Instrumentarium künstlerischen Arbeitens fassen kann. Es wurden KünstlerInnen und Studierende der Akademie eingeladen, bei einer gemeinsamen Präsentation sich inhaltlich mit der Thematik auseinanderzusetzen. Wobei der Versuch wichtig war, die Tagung nicht mit Arbeiten zu ergänzen sondern eine eigenständige Position einzunehmen.

### 3. Vortragsprogramm „Münster Lectures“

Die Gästeliste der 2009 eingerichteten Vortragsreihe setzt sich zu gleichen Teilen aus Referentinnen und Referenten zusammen.

### 4. Verwaltung

Für die MitarbeiterInnen der Verwaltung wurde im Jahr 2013 ein 2-tägiger Workshop mit dem Thema „Schärfung der eigenen Wahrnehmung in der Kommunikation mit anderen“ veranstaltet. Die Finanzierung erfolgte aus den vom Ministerium zur Verfügung gestellten Mitteln für die Gleichstellung. Weitere Seminare in 2014 und folgenden Jahren sind in der Planung.



## 5. Kinderbetreuung

Von Seiten der Akademie wird die Einrichtung eines Pools von Tagesmüttern zur Betreuung für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten angestrebt. Es ist vorgesehen, die Inanspruchnahme einer Tagesmutter von der Kunstakademie Münster zu finanzieren.

## 6. Alumni

Die Kunstakademie Münster ist derzeit im Begriff ihre Alumni-Arbeit auszubauen und zu professionalisieren. Innerhalb der Alumni-Arbeit werden auch Angebote angestrebt, die sich speziell an Künstlerinnen richten und sich zum Beispiel der besonderen Lage junger Künstlerinnen auf dem Kunstmarkt annehmen. Ebenso sollen Absolventinnen an die Kunstakademie eingeladen werden, um ihre Projekte einer breiteren Öffentlichkeit vorstellen zu können oder um über ihre Erfahrungen nach dem Abschluss zu berichten und so wertvolle Informationen an künftige Absolventinnen weiterzugeben.

## IX. Zusammenfassung

Die Kunstakademie Münster befindet sich auf einem guten Weg. Die kurzfristig zurückgegangene Frauenquote bei den Professuren liegt zurzeit so hoch wie nie (knapp 39% - ohne die Berücksichtigung der Rektor-Stelle bei über 41%), so dass dies eine Spitzenposition an den nordrheinwestfälischen Kunst- und Musikhochschulen bedeutet. Bei den Senats- und Berufungskommissionsmitgliedern ist die Problematik erkannt worden, dass sich ein sehr hoher Frauenanteil unter den Studierenden auch bei den Besetzungen der Professuren wiederfindet.

Aber trotz gezielter Ansprache geeigneter Frauen ist es nicht immer möglich diese zu einer Bewerbung zu bewegen.

Bei den wissenschaftlichen und künstlerisch-technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es, wie bereits erwähnt, schwierig, kurzfristig eine bessere Frauenquote zu erzielen. Langfristig arbeitet die Kunstakademie Münster daran, auch in diesem Bereich die Anzahl der beschäftigten Frauen kontinuierlich zu erhöhen.

In der Hochschulverwaltung ist bereits einiges getan und erreicht worden. Hier gilt es darauf aufbauend auch zukünftig weitere Personalentwicklungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Insgesamt hat die Kunstakademie Münster im Rahmen ihrer Möglichkeiten in den letzten Jahren bei Einstellungen immer darauf hingewirkt, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Bewerberinnen bevorzugt berücksichtigt wurden.

In einer kleinen Hochschule wie der Kunstakademie Münster sind allerdings nicht so regelmäßig Stellen zu besetzen. Auch die Fluktuation insbesondere im Bereich der Professorinnen und Professoren ist eher gering. In der Vergangenheit wurden Stellen meistens nur durch altersbedingtes Ausscheiden vakant.

Abschließend lässt sich feststellen, dass in den letzten Jahren einige Maßnahmen zum Erfolg geführt haben und insbesondere im Bereich der Professuren ein deutlicher Anstieg der Frauen zu verzeichnen ist. Damit ist man dem Ziel einer durchgehend paritätischen Besetzung schon näher gekommen. Mit weiteren Anstrengungen dürfte dies, außer im Bereich der männerdominierten künstlerischen Werkstätten, auch in den nächsten Jahren gelingen.

**X. Vorlage im Rektorat am 03.06.2014**

Der vorliegende Frauenförderplan wurde in der Sitzung des Rektorats am 03.06.2014 erörtert und beschlossen.

**XI. Vorlage im Senat am 01. Juli 2014**

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats und des Senats der Kunstakademie Münster vom 03.06. und 01.07.2014

Münster, 02.07.2014

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Löbbert'.

Prof. Maik Löbbert  
Rektor