

**Gleichstellungskonzept  
der  
Kunsthochschule Kassel**

(in der vom KHR  
am 18.1.2017  
beschlossenen Fassung)

## Gliederung

<b>I. AUSRICHTUNG UND ZIELE DES DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSKONZEPTES .....</b>	<b>4</b>
<b>II. SITUATIONSANALYSE .....</b>	<b>4</b>
<b>III. HANDLUNGSBEDARF UND HANDLUNGSFELDER .....</b>	<b>5</b>
<b>IV. ZIELVORSTELLUNGEN.....</b>	<b>7</b>
<b>V. HANDLUNGSFELD 1 → VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER KHK .....</b>	<b>8</b>
1. <i>Homepage</i> .....	8
2. <i>Informationsbroschüre zu Gleichstellungsangeboten für Mitarbeiter/innen</i> .....	8
3. <i>Unterstützung für Kinderbetreuung</i> .....	8
4. <i>Geschlechtersensible Sprache und Bilder</i> .....	8
5. <i>Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und (Berufungs-)Kommissionen</i> .....	8
6. <i>Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich</i> .....	8
7. <i>Geschlechtersensible Leitlinien zur Stellenbesetzung und Berufung</i> .....	9
<b>VI. HANDLUNGSFELD 2 → GENDER-SENSIBILISIERUNG .....</b>	<b>9</b>
1. <i>Weiterbildung im Bereich Gender-Kompetenzen und Gleichstellung für Mitarbeiter/innen</i> .....	9
2. <i>Gender-Kompetenz als Schlüsselkompetenz für Studierende und Promovierende</i> .....	9
<b>VII. HANDLUNGSFELD 3 → STRUKTUREN DER KUNSTHOCHSCHULE .....</b>	<b>10</b>
1. <i>Prüfung der Organisationsstrukturen an der Kunsthochschule Kassel</i> .....	10
2. <i>Vereinbarkeit und Wiedereinstieg</i> .....	10
3. <i>Arbeitsplätze für Personen in der Exposé-Phase und Promovendinnen</i> .....	10
<b>VIII. HANDLUNGSFELD 4 → BERATUNG.....</b>	<b>10</b>
1. <i>Zielgruppenspezifische Beratung</i> .....	10
<b>IX. HANDLUNGSFELD 5 → ANSPRACHE VON FRAUEN.....</b>	<b>11</b>
<b>X. HANDLUNGSFELD 6 → DATENERHEBUNG UND GENDER-DIMENSIONEN .....</b>	<b>11</b>
1. <i>Auswertung qualitativer Forschung zu Kunst, (Kunst-)Wissenschaft und Geschlecht und Datenerhebung</i> .....	11
2. <i>Gender-Dimensionen</i> .....	11
<b>XI. HANDLUNGSFELD 7 → GENDER-SENSIBLE NACHWUCHSFÖRDERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG.....</b>	<b>12</b>

<b>1. Mitarbeiter/innen-Gespräche</b> .....	<b>12</b>
<b>2. Trainings-Angebote zur Promotionsvorbereitung für (Kunst-)Wissenschaftlerinnen</b> .....	<b>12</b>
<b>3. Trainings-Angebote für Künstlerinnen, Designerinnen und Gestalterinnen</b> .....	<b>12</b>
<b>4. Karriere-Coaching für den weiblichen (kunst-)wissenschaftlichen Nachwuchs</b> .....	<b>12</b>
<b>5. Karriere-Coaching für den weiblichen künstlerischen Nachwuchs</b> .....	<b>12</b>
<b>XII. HANDLUNGSFELD 8 → GENDER IN DER LEHRE</b> .....	<b>13</b>
<b>XIII. LITERATUR</b> .....	<b>14</b>

## **I. Ausrichtung und Ziele des dezentralen Gleichstellungskonzeptes**

Die Kunsthochschule zielt langfristig die Gleichstellung aller benachteiligten Gruppen an. Aufgrund der begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen liegt der Fokus in den kommenden Jahren auf einer Gleichstellung vornehmlich der Frauen. Dennoch wird die Kunsthochschule auch weiterhin versuchen andere Dimensionen der Gleichstellung wie Bildungshintergründe, Migrationshintergründe, Sexualität, Behinderung und geschlechtliche Positionierungen jenseits der Zweigeschlechterlogik exemplarisch einzubeziehen.

Die Erfahrungen mit der Umsetzung dieses Konzeptes und seiner erprobten Maßnahmen werden in die zukünftige Konzeptionierung eines umfassenderen Gleichstellungskonzeptes einfließen. Dabei ist sich die Kunsthochschule an vielen Stellen ihrer begrenzten Gestaltungsmöglichkeiten bewusst und auf die Unterstützung der zentralen Ebene angewiesen.

Die Kunsthochschule strebt daher in einem ersten Schritt die gleichberechtigte Repräsentation von Frauen auf allen Ebenen und in allen Statusgruppen sowie die Schaffung einer Gender- und Diversity-sensiblen künstlerischen Ausbildung und Wissenschaftskultur mit besonderem Fokus auf den künstlerischen, gestalterischen und wissenschaftlichen Nachwuchs an.

Vor diesem Hintergrund werden die gleichstellungspolitischen Ziele der Kunsthochschule auf drei Ebenen angegangen: Sensibilisierung aller Akteur/innen an der Kunsthochschule, geschlechtersensible Nachwuchsförderung und Personalentwicklung, Veränderung struktureller und organisatorischer Rahmenbedingungen unter dem Vorzeichen von Gleichstellung und Vereinbarkeit. Das dezentrale Gleichstellungskonzept wurde als Ergänzung zu dem zentralen Gleichstellungskonzept und dem Frauenförderplan entwickelt.

## **II. Situationsanalyse**

Grundsätzlich hat die Kunsthochschule – wie alle künstlerisch-wissenschaftlichen Universitäten – spezifische Gleichstellungs-Herausforderungen, da der Anteil an Studentinnen bei 60% (2012) liegt. Die Kunsthochschule hat insgesamt fünf Studiengänge. Die drei künstlerischen Studiengänge Kunst, Produktdesign und Visuelle Kommunikation sowie die Kunstpädagogik haben nicht am Bologna-Prozess teilgenommen und sind daher keine BA-/MA-Studiengänge. Das Studium der Kunstwissenschaft und der Kunstpädagogik sind modularisiert, wobei nur die Kunstwissenschaft als BA-/MA-Studiengang strukturiert ist. Studium und Lehre in den künstlerischen Studiengängen finden überwiegend in Einzel- und (Klein-)Gruppenbetreuung statt, so dass das Studium an der KhK weitgehend geprägt ist von der persönlichen und individuellen Förderung der Studierenden.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass innerhalb der KhK auf den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen wenige Studentinnen verloren gehen. Der Promotionsanteil von Frauen in der Kunstwissenschaft liegt bei 80% (2013). Die Stellen der künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sind zu 54% mit weiblichen Personen besetzt.

Anders als in den Wissenschaftsfächern sind in den künstlerischen Fächern die Promotion (und Habilitation) keine Voraussetzung für eine Professur an einer Kunsthochschule. Frauen mit einem künstlerischen Abschluss gehen in die künstlerischen und gestalterischen Berufe und können, wenn sie sich erfolgreich in ihrem (Berufs-

)Feld positioniert haben, an Kunsthochschulen/Universitäten als Lehrende tätig werden. In den Spitzenpositionen der Berufsfelder von Kunst, Gestaltung, Design und Kunstwissenschaft sind erfolgreiche Frauen jedoch nach wie vor unterrepräsentiert und müssen sich in entsprechend tradierten männlichen Strukturen behaupten.<sup>1</sup>

Der Anteil an Professorinnen an der Kunsthochschule liegt derzeit bei 41%. Wobei darauf hinzuweisen ist, dass der Frauenanteil bei den W3-Professuren 7% beträgt, d.h. es gibt zwei W3-Professorinnen. Aufgrund eines Generationswechsels gab es in den vergangenen Jahren zahlreiche Neuberufungen. Seitdem ist die Anzahl der Professorinnen zunehmend gestiegen, dennoch muss darauf geachtet werden, dass diese Entwicklung nicht stagniert oder rückläufig wird, da zukünftig nur noch eine begrenzte Anzahl an Professuren neu belegt werden kann.

Obwohl einzelne Professor/innen inzwischen Gender- und Diversitätsfragen in ihrer Lehre berücksichtigen, fehlt bis heute eine Verankerung und Institutionalisierung von Gleichstellungsaufgaben sowie Einbindung von Gender und Diversität in Lehre und Forschung an der Kunsthochschule Kassel.

Die quantitativen Daten für die Kunsthochschule zeigen folgende Tendenzen:

- Der Frauenanteil im Studium liegt an der Kunsthochschule bei 60% (2012).
- Kunst, Produktdesign, Visuelle Kommunikation und Kunstpädagogik sind keine BA-/MA-Studiengänge. Im Übergang vom einjährigen Basisstudium in der Grundklasse zum Übergang in die Fachklassen bzw. Hauptstudium gehen grundsätzlich kaum weibliche Studierende verloren.
- Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt bei 80%.
- Die Stellen für künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sind zu 54% mit weiblichen Personen besetzt.
- Die Studienwerkstätten sind zu 29% mit weiblichen Personen besetzt.
- Die Verwaltungsstellen sind zu 89% mit weiblichen Personen besetzt.
- Die Karriereschere zwischen Männern und Frauen bei den Professuren geht zu Ungunsten der Frauen auseinander: 2013 betrug der Professorinnen-Anteil bei den W2-Professuren 31%, bei den W3-Professuren 16,7%.

### **III. Handlungsbedarf und Handlungsfelder**

Der Frauenanteil unter den Studierenden und Promovierenden an der KhK beträgt über 50%, das Problem der Leaky Pipeline – also der verringerten Zahl an Frauen bei zunehmenden Karrierestufen – hat sich auch an der

---

<sup>1</sup> Vgl. Gleichstellungskonzept der Muthesius Kunsthochschule Kiel, 2009.

*Die Repräsentanz von Künstlerinnen im Ausstellungsbetrieb liegt hier nur bei rund 10%.*

KhK auf die späteren Phasen der Karriere verschoben. Kritisch sind dabei zum einen die Phasen zwischen Promotion bis hin zur Habilitation bzw. künstlerischem Abschluss und Professur. Zum anderen sind erfolgreiche Frauen in Spitzenpositionen der Berufsfelder von Kunst, Gestaltung, Design und Kunstwissenschaft nach wie vor unterrepräsentiert und müssen sich in entsprechend tradierten männlichen Strukturen behaupten.<sup>2</sup> Da zum Anforderungsprofil für eine Professur an einer Kunsthochschule jedoch eine herausragende Positionierung in den Berufsfeldern von Kunst, Gestaltung, Design und Kunstwissenschaft gehört, besteht ein entsprechender Handlungsbedarf vor allem in Hinblick auf den Übergang ins Berufsleben. Besonderer Handlungsbedarf besteht daher im Bereich der Nachwuchsförderung und der Berufungspolitik. Darüberhinaus besteht Bedarf bei der Verankerung von Gender in der Lehre.

Da zu der spezifischen Situation an Kunsthochschulen wenig Literatur vorliegt, wird in dem dezentralen Gleichstellungskonzept auch auf die Ergebnisse qualitativer Forschung zur Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft hingewiesen. Aus diesen geht hervor, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft auf ein komplexes Zusammenspiel von unterschiedlichen Gründen zurückzuführen ist. Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen:<sup>3</sup>

Strukturelle Barrieren: keine Post-Doc-Stellen, keine Karriere-Leiter, sondern der Sprung aus einer Position relativer Abhängigkeit auf eine Spitzenposition, keine intermediären Positionen, auf denen „gewartet“ werden kann, bis der Sprung auf die Professur gelingt. „Männlich“ geprägte Wissenschaftskultur: charakterisiert durch geschlechterstereotype Leistungs- und Qualitätszuschreibung sowie Förderungspraxen und Rekrutierung, „Wissenschaft als Lebensform“ (Krais 2000), Cooling-Out-Prozesse (Kahlert 2011).

Aspekt der Doppelkarriere-Partnerschaften: Da Wissenschaftlerinnen häufiger Doppel-Karriere-Partnerschaften führen als Wissenschaftler, sind sie in höherem Maße mit den Schwierigkeiten, die bei der Realisierung einer Doppel-Karriere auftreten, konfrontiert.

Aus den genannten Gründen ergibt sich die Notwendigkeit, schon zu Beginn des Studiums und der einzelnen Qualifikationsphasen Maßnahmen bereitzustellen, die sowohl auf eine gezielte Rekrutierung und Förderung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen als auch auf die Veränderung benachteiligender Strukturen für Frauen hin zu einer Gender- und Diversity-sensiblen Wissenschaftskultur an der Kunsthochschule (KhK) zielen.

Dies berücksichtigend werden für die Kunsthochschule folgende Handlungsfelder identifiziert:

- Handlungsfeld 1 →
- Handlungsfeld 2 →
- Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der KhK
- Gender-Sensibilisierung

---

<sup>2</sup> „Die Repräsentanz von Künstlerinnen im Ausstellungsbetrieb liegt hier nur bei rund 10%“, siehe Gleichstellungskonzept der Muthesius Kunsthochschule Kiel (2009).

<sup>3</sup> Für eine Übersicht über das Forschungsfeld Wissenschaft und Geschlecht siehe Lind (2004).

- Handlungsfeld 3 →
  - Handlungsfeld 4 →
  - Handlungsfeld 5 →
  - Handlungsfeld 6 →
  - Handlungsfeld 7 →
  - Handlungsfeld 8 →
- Strukturen in der KhK
  - Beratung
  - Ansprache von Frauen
  - Datenerhebung und Diversity-Dimension
  - Gender-sensible Nachwuchsförderung und Personalentwicklung
  - Gender in der Lehre

Diese Handlungsfelder umspannen das gesamte Feld der Gleichstellungsarbeit an der KhK.

Innerhalb der jeweiligen Handlungsfelder werden vielfältige Maßnahmen mit unterschiedlichen Ansatzpunkten formuliert. Im Sinne einer nachhaltigen Veränderung von Wissenschaftskultur wird ein starker Fokus auf den Bereich der Gender-Sensibilisierung für alle (berufs-)relevanten Handlungsfelder (Seminare, Lehre, Mitarbeiter/innen-Führung, Forschungsanträge) gelegt.

#### IV. Zielvorstellungen

Langfristiges Ziel der KhK ist eine Besetzung von 50% zu 50% in allen Qualifikationsstufen. Die von der KhK bereits erhobenen Daten der letzten fünf Jahre werden fortgeführt und hinsichtlich der Umsetzung entsprechender Maßnahmen analysiert. Die KhK wird die Arbeits- und Organisationsstrukturen vor dem Hintergrund der Gender-Sensibilität und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf/Studium prüfen und Maßnahmen diskutieren.

	Frauenanteil 2010	Frauenanteil 2013	Frauenanteil 2018
Wiss. Personal auf halben Qualifikationsstellen (Land)	35%	39,1%	45%
Wiss. Personal auf ganzen Qualifikationsstellen (Land)	100%	100%	0%
Wiss. Personal auf Drittmittelstellen	0%	0%	0%
LfbA	33,3%	33,3%	40%
Professuren C3/W2	28,6%	31%	44%
Professuren C4/W3	20%	16,7%	26%

## **V. Handlungsfeld 1 → Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der KhK**

### **1. Homepage**

Auf der Homepage wird ein eigener Bereich zu Gleichstellung eingerichtet. Hier sind kunsthochschul- und universitätsinterne sowie universitätsübergreifende Informationen zu Gleichstellung und Vereinbarkeit zu finden.

### **2. Informationsbroschüre zu Gleichstellungsangeboten für Mitarbeiter/innen**

Es wird eine Informationsbroschüre für Mitarbeiter/innen der Kunsthochschule zu Gleichstellung und Vereinbarkeit sowie praktischen Hinweisen zu Förderformaten und Unterstützungsmöglichkeiten der Universität und der Kunsthochschule erstellt bzw. die Informationsbroschüren der Uni Kassel werden den Mitarbeiter/innen der KhK zur Verfügung gestellt.

### **3. Unterstützung für Kinderbetreuung**

Die KhK wird auf die bereits bestehenden Betreuungsangebote an der KhK und an der Universität für Studierende und Mitarbeiter/innen auf der Homepage der KhK verweisen. Sinnvoll ist die universitätsweite Ausdehnung der Kinderbetreuung gerade zu Beginn des Winter- und Sommersemesters, die sich regulär mit den Herbst- und Osterferien der Kindergärten und Schulen überschneiden.

### **4. Geschlechtersensible Sprache und Bilder**

Die KhK strebt an, alle Formulare, Schriftstücke, Richtlinien, Vordrucke für Prüfungen in geschlechtsneutraler Sprache zu verfassen. Bei Fotos und Abbildungen werden Rollenklischees vermieden und Diversitätsaspekte berücksichtigt.

Alle Mitarbeiter/innen der KhK achten in den Seminaren und im Kontakt mit Studierenden, Meisterschüler/innen, Promovierenden und Kolleg/innen auf geschlechtergerechte Sprache.

### **5. Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und (Berufungs-)Kommissionen**

Die Kunsthochschule strebt eine paritätische Besetzung in allen Gremien, (Berufungs-)Kommissionen und Ausschüssen der KhK an, dabei gilt es auch Frauen als Leiterinnen von Berufungskommissionen zu berücksichtigen. In Rücksicht auf den daraus entstehenden steigenden Arbeitsumfang für die weiblichen Mitglieder der KhK muss die paritätische Besetzung schrittweise angegangen werden und eine Kompensationsmöglichkeit dieser Überlast für die Betroffenen gefunden werden.

### **6. Entlastung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich**

Das Rektorat wird eine Prozessanalyse der Tätigkeiten der Frauenbeauftragten der KhK vornehmen und eruieren, an welchen Stellen eine Optimierung durch Unterstützung des Rektorats erzielt werden kann, beispiels-



weise durch Regulierungen von Prozessabläufen, Sichtbarmachung der Frauenbeauftragten und ihrer Tätigkeiten in der Kunsthochschule.

Dauerhaft sollte den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der KhK ein Budget zur Durchführung ihrer Tätigkeiten (z.B. Veranstaltungen, Einladung von Gästen zu Vorträgen, u.ä.) zur Verfügung gestellt werden.

## **7. Geschlechtersensible Leitlinien zur Stellenbesetzung und Berufung**

Für Berufungen sind im Rahmen des zentralen Gleichstellungskonzeptes Leitlinien und Checklisten vorhanden. Das Rektorat wird auf die Einhaltung dieser Leitlinien und der Checkliste in allen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren achten.

## **VI. Handlungsfeld 2 → Gender-Sensibilisierung**

### **1. Weiterbildung im Bereich Gender-Kompetenzen und Gleichstellung für Mitarbeiter/innen**

Wünschenswert ist ein zentrales Angebot der Universität mit Weiterbildungs-Maßnahmen für alle Mitarbeiter/innen im Bereich Gender-Kompetenzen und Gleichstellung mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten. Personen, die in der Studienberatung tätig sind, sollten zur Teilnahme verpflichtet werden. In der Weiterbildung kann Grundlagenwissen zu Gleichstellung, Gender und Geschlechterstereotypen und deren Auswirkung auf sämtliche Bereiche des universitären Alltags vermittelt werden. Darüber hinaus sollten Strategien für geschlechtersensibles Handeln im beruflichen Alltag erarbeitet werden. Für neu eingestellte Personen soll eine alljährliche Informationsveranstaltung in der KhK angeboten werden, in der das Gleichstellungskonzept vorgestellt wird, Informationen zur geschlechtergerechten Sprache und zum geschlechtergerechten Umgang mit Studierenden, Hinweise auf entsprechende Webseiten der Universität und der KhK sowie Angaben zu Ansprechpartner/innen gegeben werden.

### **2. Gender-Kompetenz als Schlüsselkompetenz für Studierende und Promovierende**

Es werden bereits vereinzelt thematisch bezogene Veranstaltungen angeboten, die Studierende für das Thema Gender, Geschlechterstereotype und daraus entstehende Benachteiligungen sensibilisieren und geschlechtergerechtes Verhalten unter den Studierenden fördern sowie entsprechende Handlungskompetenzen vermitteln. Wünschenswert wäre es, wenn es an der Kunsthochschule in allen Studiengängen entsprechende Angebote geben würde und darüber hinaus auch Seminare in dem Bereich der Schlüsselkompetenzen für alle Studierenden angeboten werden könnten.

## **VII. Handlungsfeld 3 → Strukturen der Kunsthochschule**

### **1. Prüfung der Organisationsstrukturen an der Kunsthochschule Kassel**

Der Kunsthochschule verpflichtet sich alle Organisationsstrukturen vor dem Hintergrund der Gender-Sensibilität und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf/Studium zu prüfen und anzupassen.

### **2. Vereinbarkeit und Wiedereinstieg**

Die KhK gestaltet die Lehrplanung, Studien- und Prüfungsordnungen sowie Prüfungs- und Klausurtermine so, dass Schwangerschaft, Elternschaft und/oder die Wahrnehmung von Pflegeaufgaben keinen Nachteil für das Studium nach sich ziehen.

Für Termine (Seminare, Prüfungen, Klausuren, Veranstaltungen) außerhalb der Kinderbetreuungszeiten organisieren die verantwortlichen Personen eine Kinderbetreuung über das Frauen- und Gleichstellungsbüro. Die Möglichkeit der Kinderbetreuung wird selbstverständlich bei der Ankündigung von Seminaren und anderen Veranstaltungsformaten kommuniziert.

Gremiensitzungen finden während der Arbeitszeit statt, so dass keine zusätzliche Kinderbetreuung nötig ist und alle Beschäftigten sich aktiv an der Gremienarbeit beteiligen können.

Der Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder nach einer Beurlaubung wird von der KhK unterstützt.

### **3. Arbeitsplätze für Personen in der Exposé-Phase und Promovendinnen**

Die Kunsthochschule Kassel möchte perspektivisch (weitere) Arbeitsplätze für Personen in der Exposé-Phase und für Promovendinnen – also in der Übergangsphase – bereitstellen. Mit der Bereitstellung von Arbeitsplätzen können Personen, die ihre Promotion planen oder auf Stipendien promovieren, aktiv in der KhK in einen Arbeitszusammenhang eingebunden werden. Die sich daraus ergebende Peer-Unterstützung kann vor allem in kritischen Phasen der Qualifizierung von großer Bedeutung sein. Entsprechend ist diese Einbindung von Promovendinnen und Personen in der Antragsphase aus Nachwuchsförderungsperspektive höchst relevant, da hier auf die Phase der Professionalisierung fokussiert wird, in der Frauen verloren gehen können.

## **VIII. Handlungsfeld 4 → Beratung**

### **1. Zielgruppenspezifische Beratung**

Bei entsprechenden finanziellen Mitteln wäre ein zielgruppengerechtes Beratungsangebot für alle Statusgruppen wünschenswert. Dieses sollte zum einen die Beratung zu Fördermöglichkeiten für Künstlerinnen, Designerinnen, Gestalterinnen und (Kunst-)Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen umfassen. Zum anderen wäre Beratung bei der Erstellung von Forschungsanträgen im Hinblick auf die Integration von Gleichstellungs- und Gender-Aspekten und Gender-sensibler Personalentwicklung sowie Nachwuchsförderung und Lehre hilfreich.

## **IX. Handlungsfeld 5 → Ansprache von Frauen**

Der Kunsthochschule Kassel verpflichtet sich, gezielt Frauen auf Stellenausschreibungen an der Kunsthochschule Kassel anzusprechen. Dies gilt für folgende Arten von Stellen:

- künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen
- Mitarbeiter/innen in den Studienwerkstätten
- Professuren

Der Kunsthochschule Kassel verpflichtet sich alle Stellen (auch Drittmittel) hochschulöffentlich und in geeigneten Medien auszuschreiben und an der KhK auszuhängen.

## **X. Handlungsfeld 6 → Datenerhebung und Gender-Dimensionen**

### **1. Auswertung qualitativer Forschung zu Kunst, (Kunst-)Wissenschaft und Geschlecht und Datenerhebung**

Um Aufschluss über die Gründe zu erhalten, warum Frauen mit ansteigender Karrierestufe in den Berufsfeldern von Kunst, Design, Gestaltung bzw. der (Kunst-)Wissenschaft „verloren“ gehen, sollte sowohl die qualitative Forschung in dem Feld „künstlerische bzw. kunstwissenschaftliche Karrieren und Geschlecht“ mit besonderem Fokus auf den Nachwuchs aufgearbeitet als auch eine zielgruppenspezifische Befragung an der KhK durchgeführt werden. Die Ergebnisse dieser Literaturstudie und Befragung sollten in Form eines Gutachtens mit Handlungsempfehlungen vorgelegt werden, dieses kann ggf. in Kooperation mit den anderen Kunsthochschulen erfolgen. Eventuell bedarf es dazu der Definition möglicher künstlerischer Karrieren und der Eruiierung von Möglichkeiten, welche die KhK hat, um darauf aktiv einzuwirken bzw. Hilfestellung leisten zu können. Denn zu einer Vorbereitung für eine Karriere als Professorin an einer Kunsthochschule gehört zunächst die erfolgreiche Positionierung in den Berufsfeldern von Kunst, Design, Gestaltung und (Kunst-)Wissenschaft, wie z.B. als Künstlerin auf dem internationalen Kunstmarkt.

### **2. Gender-Dimensionen**

Ausgehend von den Ergebnissen der Literaturlauswertung und Datenanalyse wird das Gleichstellungskonzept aus Gender-Perspektive überarbeitet und weitere Maßnahmen für die einzelnen Zielgruppen entworfen.

## **XI. Handlungsfeld 7 → Gender-sensible Nachwuchsförderung und Personalentwicklung**

### **1. Mitarbeiter/innen-Gespräche**

Mitarbeiter/innen-Gespräche sollten für alle Mitarbeiter/innen zu festgesetzten Terminen unter Berücksichtigung geschlechtersensibler Personalentwicklung dienstverpflichtend jährlich oder zweijährlich stattfinden. Über die Durchführung der Gespräche ist das Rektorat zu informieren. Entsprechende Leitlinien werden zur Verfügung gestellt.

### **2. Trainings-Angebote zur Promotionsvorbereitung für (Kunst-)Wissenschaftlerinnen**

Die KhK greift promotionsvorbereitende Workshops der Universität und der Studiengänge auf und wird sie auf einer entsprechenden Webseite vorstellen bzw. verlinken. Hierzu gehört die Vermittlung von Techniken des Text-Schreibens, Information zur Bewerbung bei Förderwerken sowie Vorbereitung auf die Auswahlgespräche.

### **3. Trainings-Angebote für Künstlerinnen, Designerinnen und Gestalterinnen**

Da in den künstlerischen Studiengängen nicht promoviert werden kann und eine Promotion auch keine Voraussetzung für eine Professur in diesen Studiengängen darstellt, gilt es spezifische Trainings-Angebote für Künstlerinnen, Designerinnen und Gestalterinnen zu entwickeln und anzubieten. Die nächste Karriere-Stufe dieser Studentinnen beinhaltet eine erfolgreiche Positionierung in dem jeweiligen (Berufs-)Feld. Demensprechend sollten berufsvorbereitende Workshops angeboten werden. Hierzu gehört die Vermittlung von Techniken des Text-Schreibens, Zusammenstellung von Portfolios, Vermittlung von Präsentationstechniken, Information zur Bewerbung bei Förderwerken sowie Vorbereitung auf die Auswahlgespräche bzw. Vorstellungsgespräche.

### **4. Karriere-Coaching für den weiblichen (kunst-)wissenschaftlichen Nachwuchs**

Die KhK stellt (bzw. verlinkt) auf einer Webseite (evtl. auch in einer Broschüre) das Coaching-Angebot für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (Promovendinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Post-Doktorandinnen) der Universität Kassel, des Hochschulbundes und weiterer Institutionen zusammen. Dieses geschieht bereits im Bereich der Praxiskoordination Kunstwissenschaft (Qualitätspakt Lehre).

### **5. Karriere-Coaching für den weiblichen künstlerischen Nachwuchs**

Die KhK möchte ein spezifisches Programm bzw. Workshop-Angebote entwickeln, um die künstlerischen und gestalterischen Karrieren des weiblichen Nachwuchses (Studierende in der Abschlussphase, Meisterschülerinnen, künstlerische Mitarbeiterinnen) zu fördern. Z.B. durch Unterstützung bei der Bewerbung für Stipendien, Ausschreibung von Stipendien, Wettbewerbe, Ausstellungsförderung, Produktionsförderung sowie Workshop-Angebote zu kunst- und marktrelevanten Kompetenzen, Führungskompetenzen und Schlüsselqualifikationen. Die Kunsthochschule diskutiert, das (Exzellente-)Format der Meisterschüler/innen durch ein Graduierten-Programm zu ersetzen, das u.a. auch Frauen in den künstlerischen Bereichen ermöglichen würde in die nächsten Karrierestufen eingebunden und unterstützt werden zu können. Zusätzlich muss geklärt werden, welche

Möglichkeiten zur Finanzierung für ein Graduierten-Programm zur Verfügung stehen und/oder eingeworben werden können. Zudem möchte die Kunsthochschule vorliegende Pläne und Ideen für ein Mentoring-Programm (Professorin an einer Kunsthochschule) auf Machbarkeit überprüfen und dieses eventuell weiterentwickeln. Auch dafür muss geklärt werden, welche Möglichkeiten zur Finanzierung eines Mentoring-Programmes zur Verfügung stehen und/oder eingeworben werden können.

## **XII. Handlungsfeld 8 → Gender in der Lehre**

Obwohl einzelne Professor/innen Gender- und Diversity-Fragen in ihrer Lehre berücksichtigen, fehlt bis heute eine Verankerung und Institutionalisierung von Gender und Diversity in Lehre und Forschung an der Kunsthochschule. Da die meisten Studiengänge nicht modularisiert sind, scheint eine festgeschriebene Verankerung schwierig. Jedoch möchte die KhK diskutieren, ob eine Verankerung durch eine Selbstverpflichtung der Lehrenden möglich sein könnte. Es könnte z.B. ein Programm in Zusammenarbeit mit den Studiengängen der KhK entstehen, das dieses Handlungsfeld systematisch in die Lehre einbindet, um die Thematisierung von Gender und Diversity in Kunst, Design, Gestaltung, Kunstpädagogik und Kunstwissenschaft zu fördern. Integration von Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung in Lehrveranstaltungen und die Anwendung einer Gender-sensiblen Methodik und Didaktik in der Lehre und Betreuung sollen ebenfalls gefördert werden. Für die Kunsthochschule könnte in diesem Zusammenhang eine interdisziplinäre Kooperation mit der IAG Frauen- und Geschlechterforschung interessant sein. Die Kunsthochschule wäre grundsätzlich bereit einen Teil ihres Budgets für Veranstaltungen zur Förderung der Gender-Kompetenz bereitzustellen.

### **XIII. Literatur**

**Allmendinger, Jutta** (2005): Fördern und fordern: Was bringen Gleichstellungsmaßnahmen? In: Spellerberg, Annette (Hrsg.): Die Hälfte des Hörsaals. Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik. Berlin: edition sigma, S. 51-74.

**Hess, Johanna/Rusconi, Alessandra/Solga, Heike** (2011): „Wir haben dieselben Ziele ...“ Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft. In: Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt, Wiesbaden: VS Verlag, S. 65-104.

Krais, Beate (2000, Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt, New York: Campus.

**Kahlert, Heike** (2011): „Cooling out“ und der riskante Weg an die Spitze – Zum Einfluss von Ungleichheitsregimes auf Karriereorientierungen im wissenschaftlichen Nachwuchs. In: Wergen, Jutta (Hrsg.): Forschung und Förderung. Promovierende im Blick der Hochschulen. Münster: Lit, S. 105-123.

Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Cews Beiträge No. 2. Bielefeld: Kleine Verlag.

#### **Spezifische Literatur zur Situation an Kunsthochschulen**

Muthesius Kunsthochschule Kiel (2009): Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnen-programms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung.