

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten, 17.12.2019

(Schriftliche Fassung für den Aushang am „Schwarzen Brett“ und für das Internet)

Gerne geben wir Ihnen im Folgenden einen Einblick in unsere Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte an unserer Hochschule.

Wie Sie vielleicht wissen, ist eine unserer zentralen Aufgaben, dafür Sorge zu tragen, dass bei Stellenvergaben Frauen angemessen und fair berücksichtigt werden.

Ein bundesweiter Blick auf den Frauenanteil im Lehrkörper an Universitäten und Hochschulen zeigt leider, dass Baden-Württemberg und Sachsen hier die Schlusslichter bilden.

Erfreulich ist aber, dass unsere Hochschule im Vergleich mit anderen künstlerischen Hochschulen recht gut dasteht!

(Quelle CEWS-Studie, https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/64113/ssoar-2019-lother-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2019-lother-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2019.pdf)

Frau Schwär hat uns freundlicherweise Zahlen für die Neubesetzungen der letzten beiden Jahre zur Verfügung gestellt:

Sowohl bei den 12 neu vergebenen Professuren, als auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und bei den Lehraufträgen gingen jeweils über 40% der Stellen an Frauen. Das weist in eine gute Richtung, ist aber vom Frauenanteil bei den Studierenden, der schon seit Jahren bei über 50% liegt- im Moment bei 55 % - noch ein gutes Stück entfernt!

In der **Verwaltung und Technik** wurden 66% der neuen Stellen an Frauen vergeben .

Was auf den ersten Blick erfreulich klingt, hat jedoch eine Schattenseite:

Viele der Beschäftigungsverhältnisse in der Verwaltung sind schlecht dotiert und Beförderungsmöglichkeiten nahezu ausgeschlossen. Dies hat selbstverständlich auch gravierende Auswirkungen auf die Rentenansprüche.

Im Vergleich mit allen Ländern weltweit ist der Unterschied der Renten zwischen Frauen und Männern **zuungunsten** der Frauen **in Deutschland** der Größte: Frauen bekommen im Durchschnitt bei uns 46 Prozent weniger Rente als Männer! Im Durchschnitt der Länder weltweit beträgt der Unterschied 25 %.

(Quelle OECD Studie, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2019_b6d3dcfc-en#page6)

Dieses Problem ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die angepackt werden muss!

Wir möchten an dieser Stelle unseren besonderen Dank und großen Respekt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung sowie unsere Lehrbeauftragten und ihren jeweiligen Beitrag zu unserem gemeinsamen Auftrag an unserer Hochschule zum Ausdruck bringen!

Um ganz und gar nicht faire Zustände nach und nach zu verbessern, ist klar die Politik gefragt, unserer Hochschule die notwendigen Finanzmittel zur Verfügung zu stellen!

Ministerin Theresia Bauer wollte übrigens anlässlich der CEWS-Studie von allen Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren im Ländle wissen, welche **Maßnahmen** zu einer Verbesserung der Situation an den baden-württembergischen Universitäten und Hochschulen ergriffen werden könnten und müssten.

Für unsere Hochschule gilt nach wie vor:

1. Begabte Studentinnen früh fördern und eventuell auf eine Hochschulkarriere ansprechen. So sichern wir qualifizierten Nachwuchs.

2. So oft wie möglich bei Lehrtutoraten, Lehraufträgen, Mittelbaustellen, Kursen und Professur-Vertretungen Frauen berücksichtigen, die so die Chance haben, Lehrerfahrung zu sammeln und sich damit für gute feste Stellen zu qualifizieren.

3. Für Lehraufträge das **Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm** des Landes nutzen, das ausschließlich für die Spitzenförderung von Frauen Richtung Professur gedacht ist.

4. Gremien und Kommissionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzen!

5. Aktive Suche von weiblichen Kandidatinnen, d.h. Recherche und Kontaktieren von Frauen, die für gute Stellen in Frage kommen könnten (so geschehen z.B. bei der freien Orgelprofessur oder der auf 3 Jahre befristeten Vertretung von Judith Ingolfsson, Violine, für die wir jetzt die zwei neuen Kolleginnen Sarah Christian und Nurit Stark gewinnen konnten).

6. Zu Professur-Vorstellungen möglichst 50 Prozent Bewerberinnen einladen .

7. *Last but not least:* ein gutes **Arbeitsklima** und eine gute Lebens-qualität an unserer Hochschule schaffen, damit sich möglichst alle hier wohlfühlen und die Hochschule für junge Frauen als attraktiver Arbeitsplatz wahrgenommen wird!

Beim letzten Punkt setzen auch unsere Aktivitäten und Ziele an:

Es soll endlich ein kombinierter **Familien- und Ruheraum** für Studierende und Lehrkräfte eingerichtet werden, der zum **Stillen** von Babys oder für die **Betreuung** von Kindern gebucht und genutzt werden kann. Dieser Raum kann in den Zeiten, in denen er dafür nicht ge-braucht wird, als Ruheraum fungieren. Außerdem ist für die Lehrkräfte eine **Teeküche und ein „Lehrerinnen - und Lehrer“** – Zimmer überfällig!

Wer von Ihnen hat eine Idee bezüglich der Umwidmung von Räumen, um diese Funktionen in unserer Hochschule gewährleisten zu können?

Bitte prüfen Sie Ihr Umfeld in den kommenden Wochen mit wachen Augen und lassen Sie uns Ihre Ideen wissen! Wir brauchen hier Ihre Unterstützung!

Vielen Dank!

Den größten Raum nimmt für uns jedoch das Thema „**Nähe und Distanz**“ ein.

Wir wollen „**Sexuelle Belästigung**“ und **Machtmissbrauch** unbedingt endlich offiziell vom Tabu befreien und ein Bewusstsein dafür schaffen, dass dies auch an unserer Hochschule nötig ist!

Die Wichtigkeit wird übrigens dadurch unterstrichen, dass von unserem Ministerium für Wissenschaft und Kunst zu diesem Thema konkret eine landesweite Kampagne geplant wird. Das Motto ist: „**Zieh einen Schlussstrich!**“ Es soll auch eine landesweite schriftliche Selbstverpflichtung der Universitäten und Hochschulen geben, dieses Thema anzugehen!

Und auch ohne sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch gibt es bei uns viele vermeintlich harmlose Situationen, in denen die Sichtweisen und Empfindungen von Nähe und Distanz unterschiedlich sind. Das ist ein gesamtgesellschaftliches Phänomen – und wir sind alle aufgerufen, uns damit sensibel und verantwortungsvoll zu beschäftigen. Auch hier spielt das Geschlecht der beteiligten Personen oft eine Rolle.

Im April hatten wir deshalb hier im OPR zu diesem Thema eine mit über 30 Studierenden sehr gut besuchte **erste Gesprächsrunde**, und im Oktober eine weitere Gesprächsrunde für „**Students only**“, beide hervorragend moderiert von Eva Sauer. Dabei wurde unter anderem klar, dass es für die Studierenden wichtig ist zu wissen, dass sie bei Problemen in zwischenmenschlichen Beziehungen das Recht auf einen Lehrerwechsel haben, wie das Prozedere in solch einem Falle ist, an wen sie sich wenden können, usw. Weiterhin ein wichtiges Thema für die Studierenden ist generell **Respekt** und **Fairness** im Unterricht und in Prüfungen. Auch dazu haben sie sich genaue Informationen über mögliche Problemlösungen gewünscht. Ein Papier mit den notwendigen Informationen ist im Rektorat in Arbeit und wird in Kürze an alle Lehrenden und den AstA gehen.

Eine Fortsetzung der Gesprächsrunden zu „**Nähe und Distanz**“, diesmal für die **Lehrenden**, ist am 8. Januar 2020 von 18-19.30 Uhr hier im OPR geplant, unter der Schirmherrschaft unserer Hochschulrats-vorsitzenden, Herta Däubler-Gmelin. Wieder wird Eva Sauer moderieren. Sie hat die Idee für diese Veranstaltung wie folgt zusammengefasst:
,Lehrende gehen miteinander vertraulich ins Denken und Sammeln, was ihnen zum Thema „Nähe und Distanz“ am Herzen liegt, was ihnen schwerfällt, wo sie ihre Grenzen sehen, etc.
Ziel ist es nicht, "feste Regeln" aufzustellen, sondern zunächst einmal „nur“ die Bandbreite der Thematik zu skizzieren und sich gegenseitig zu sensibilisieren.'
Wir möchten das ganze Kollegium ganz herzlich dazu einladen, wir sind an einem Austausch sehr interessiert! Bitte merken Sie sich den Termin vor – wir benötigen möglichst viele Stimmen, um dem Thema aus der Sicht der Lehrenden gerecht zu werden!
Also noch einmal: **8. Januar 2020 / 18.00 Uhr / OPR.**

Eine von den Studierenden angeregte **vierte Gesprächsrunde** soll im Mai stattfinden und als **Workshop** zu „Nähe und Distanz“ angeboten werden: Engagierte Studierende **und** Lehrende gehen in einen gemeinsamen Diskurs zu den gewonnenen Impulsen der vorigen drei Gesprächsrunden.

Vielleicht kann das Ergebnis eine Art schriftlicher „Leitfaden für die Beziehungsgestaltung zwischen Lehrenden und Studierenden“ sein, der sensibilisierende Appelle an beide Gruppen formuliert, der Aufmerksamkeit für unreflektierte und eingeschliffene Muster schafft, und den möglichst alle Studierenden und Lehrenden kennen sollten. Der Termin für diesen Diskurs: **18. Mai 2020** - Eine Uhrzeit wird noch festgelegt.

Auf Wunsch der Studierenden werden nächstes Jahr **zwei Workshops für Studierende** stattfinden, einer zum Thema:

„**Schlagfertigkeit**“ - *Wie reagiere ich in kritischen Situationen schlagfertig, statt stumm zu bleiben?*

Außerdem ist ein **Workshop für Lehrende** geplant, dessen Thema sich ungefähr so skizzieren läßt:

„*Feedback-Training für mehr Mut und kommunikative Kompetenz, um auch unangenehme, aber wichtige Dinge gegenüber Studierenden, Kollegen und Kolleginnen und Vorgesetzten angemessen und konstruktiv anzusprechen zu können*“.

Und hier noch einige andere Neuigkeiten:

1. Gerade fertig geworden ist ein „**Leitfaden zu geschlechtersensibler Sprache**“, wie er heutzutage in öffentlichen Institutionen üblich ist. Er wird in der Hochschule verteilt werden und auch an unserem **neuen „schwarzen Brett“** hängen. (*Das „schwarze Brett“ ist allerdings eine weiße Magnettafel neben der Drehtür am unteren Eingang der Hochschule. Dort werden wir auch andere Artikel und Aushänge zu Gleichstellungsthemen öffentlich machen.*)

2. Wir haben das Rektorat gebeten, für die hoffentlich ganz seltenen, aber leider doch immer wieder vorkommenden Fälle von **Sexueller Belästigung, Mobbing und Stalking** ein **Handlungsschema** zu entwerfen. Auch dieses werden wir demnächst aushängen und in die Briefkästen werfen.

3. Wie vom Ministerium und im Landeshochschulgesetz gefordert, haben wir eine **aktive 10köpfige „Gleichstellungskommission“** initiiert.

Mitglieder sind die vier Gleichstellungsbeauftragten Gudrun Bosch, Fak. 1; Christine Busch, Fak. 2; Stefania Neonato, Fak.3; Gundula Schneider, Fak. 4; unsere Rektorin Dr. Regula Rapp, Prof. Martin Funda, Violine/Kammermusik; die Studentinnen Josephine Hochbruck und Laura Ribeiro Ahrens und die Studenten Robin Belz und Joel Armand Pilon.

Von hier aus sollen die Anliegen der Gleichstellung breiter in unsere Hochschule getragen werden und am vom Gesetz geforderten Gleichstellungsplan gearbeitet werden.

Die Idee des Gleichstellungsplans mit geforderten konkreten Zielvorgaben ist zwar sicherlich gut gemeint, aber angesichts der Widrigkeiten unserer Realität eher skurril. Zum Beispiel werden bei uns zu selten gute Stellen frei, die man mit Frauen besetzen könnte, und - wie schon erwähnt - fehlen die entsprechenden zusätzlichen finanziellen Mittel!

Gleichstellung ist ein Ziel, das wir nur erreichen können, wenn wir **alle** täglich sensibel dafür sind und es mit einer wohlwollenden und engagierten Haltung unterstützen und mittragen.

Tun wir alle unser Bestes, um unsere Hochschule zu einem noch besseren Ort für alle zu machen!

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihre Unterstützung!