



GLEICHSTELLUNGSKONZEPT
DER
ROBERT SCHUMANN HOCHSCHULE DÜSSELDORF

LAUFZEIT: 2025 - 2030

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort der Hochschulleitung	3
2	Struktur der Hochschule	4
3	Gleichstellungsarbeit an der RSH	5
4	Bestandsaufnahme (Stärken-Schwächen-Analyse)	6
5	Entwicklungsziele	10
6	Umsetzungsstrategie: Handlungsfelder und Maßnahmen.....	10
	6.1 Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Leitungspositionen	10
	6.2 Stärkung und Vernetzung für Gleichstellung und Vielfalt an der Hochschule	15
	6.2.1 Studierendenmarketing	15
	6.2.2. Gender Pay Gap / Vergabe von Leistungsbezügen bei Professuren	15
	6.2.3 Sichtbarkeit von Frauen stärken und Netzwerke schaffen	16
	6.2.4 Periodenprodukte und zyklusbasiertes Training für Musiker*innen.....	16
	6.3 Stärkung der Strukturen gegen Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung.....	17
	6.3.1 Richtlinie und Vertrauenspersonen	17
	6.3.2 Strukturen gegen Machtmissbrauch.....	18
	6.3.3 Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen	18
	6.4 Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen, Diversität und Antidiskriminierung	20
	6.4.1 Information und Vernetzung	20
	6.4.2 Förderung von studentischen Projekten.....	20
	6.4.3 Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache	20
	6.4.4 Workshopangebote	21
	6.4.5 Umgang mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten	21
	6.4.6 Veranstaltungen	21
	6.4.7 Geschlechtergerechte Lehre	22
	6.4.8 Führungsgrundsätze in der Verwaltung.....	22
	6.5 Entwicklung einer familienfreundlichen Hochschule	24
	6.5.1 Förderung von familienfreundlichen Strukturen	24
	6.5.2 Familienfreundliche Arbeits- und Sitzungszeiten	24
	6.5.3 Deutschlandstipendium für Studierende mit Kind(ern)	24
	6.5.4 Mutterschutz für künstlerische Lehrbeauftragte.....	25
7	Gleichstellungscontrolling.....	25

1 Vorwort der Hochschulleitung

Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (RSH) genießt einen hohen internationalen Ruf und versteht sich als einen Ort der Begegnung und des Austausches, an dem gelehrt, gelernt, geforscht und gemeinsam Musik produziert, komponiert und in vielfältigen Formaten präsentiert wird. Studierende werden in ihrer musikalischen Entwicklung gefördert und bestmöglich für verschiedenste Berufsfelder ausgebildet. Eine vielfältige Mischung von Studierenden, Lehrenden und Verwaltungsmitarbeitenden aus vielen verschiedenen Nationen kommt an der RSH zusammen. Das erfordert einen respektvollen, wertschätzenden und diskriminierungsfreien Umgang miteinander, Verständnis füreinander und die Möglichkeit der Teilhabe aller Hochschulangehörigen am Hochschulleben. In der heutigen Zeit sind dies keine Selbstverständlichkeiten und so unterstützen wir als Hochschulleitung Maßnahmen zur Förderung einer offenen Hochschulkultur und der Sensibilisierung für Diversität.

Professorinnen sind an der RSH stark unterrepräsentiert. Der Hochschulleitung ist es ein großes Anliegen, in diesem Bereich für mehr Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit zu sorgen, Frauen zu fördern und strukturelle Benachteiligungen abzubauen. Ziel ist ein kontinuierlicher Anstieg des Anteils von Professorinnen an der RSH und infolgedessen mehr Frauen in allen Gremien und Ämtern bis hin zur Hochschulleitung. Darüber hinaus ist die Entwicklung und Umsetzung von familienfreundlichen Strukturen ein drängendes Thema an der RSH, auch wenn viele Vereinbarkeitsprobleme kollegial und informell gelöst werden können.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept, das einen veralteten Frauenförderplan ablöst, wurde völlig neu konzipiert. Erstmals erfolgt dadurch an der RSH eine strategische Zielsetzung und Planung von Maßnahmen, alle Ebenen und Aufgabenbereiche der RSH betreffend, die bis Mitte 2030 umgesetzt, evaluiert und weiterentwickelt werden sollen. Das Gleichstellungskonzept wurde in enger Zusammenarbeit und im Austausch zwischen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Assistenz, der Gleichstellungskommission, dem Senat, dem AstA und der Hochschulleitung entwickelt. Zur Bestands- und Bedarfserhebung von Gleichstellungsaktivitäten wurden 40 leitfadengestützte Einzelinterviews mit Personen aus allen Statusgruppen und allen Arbeitsbereichen der Hochschule geführt. Dabei wurden Amtsträger*innen und Professorinnen gleichermaßen befragt. Ziel war darüber hinaus, viele Personen der RSH in den Entwicklungsprozess des Konzeptes zu integrieren und für Gleichstellungsthemen zu sensibilisieren.

Die Hochschulleitung verpflichtet sich, die Gleichstellungsaktivitäten zur Umsetzung des Konzeptes bestmöglich zu unterstützen und eine strukturelle Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen voranzutreiben. Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde am 12.06.2025 im erweiterten Rektorat und am 25.06.2025 im Senat beschlossen.



Herr Prof. Leander
Rektor



Frau Dr. Müller-Brosch
Kanzlerin

2 Struktur der Hochschule

Die RSH ist eine von vier Musikhochschulen in NRW. Zum Stichtag der Datenerhebung am 01.06.2024 waren rund 840 Studierende, davon 700 Hauptörer*innen, aus vielen verschiedenen Nationen an der RSH eingeschrieben, die von 207 Lehrbeauftragten, 37 Lehrkräften für besondere Aufgaben, 9 künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeitenden und 50 Professorinnen und Professoren, einer Juniorprofessorin, drei Vertretungsprofessoren und zwei Stiftungsprofessoren ausgebildet werden. Administrativ wird der Bereich Lehre durch 61 Verwaltungsmitarbeitende unterstützt. Die RSH durchläuft seit 2021 einen Umstrukturierungsprozess, in dessen Rahmen Lehraufträge mit Daueraufgaben als LfBA-Stellen in feste Arbeitsverhältnisse überführt werden. Dieser Prozess hat den Großteil der Kapazitäten der Gleichstellung gefordert und ist bis heute noch nicht abgeschlossen. Dadurch wurde die Zahl der Lehrbeauftragten aktuell auf 174 gesenkt.

Die Hochschule gliedert sich in die beiden Fachbereiche Musik und Musikvermittlung. Dem Fachbereich Musik sind 388 Hauptörer*innen und 151 Lehrende zugeordnet. Dem Fachbereich Musikvermittlung gehören 312 Hauptörer*innen und 143 Lehrende an. Beiden Fachbereichen stehen jeweils ein Dekan und eine Prodekanin vor.

Die breitgefächerten Studiengänge der RSH decken den gesamten Musikarbeitsmarkt ab. Alumni und Alumna der RSH spielen in Opern- und Sinfonieorchestern, unterrichten an Musikschulen oder arbeiten als Kirchenmusiker*innen in einer Gemeinde. Sie sorgen als Toningenieure und Toningenieurinnen für den perfekten Klang, komponieren Filmmusik oder verfolgen eine Karriere als Solist*in auf Konzert- und Opernbühnen. Die Besonderheit einer Musikhochschule ist der künstlerische Einzelunterricht, der in den meisten Fächern erteilt wird. Hierdurch ergibt sich ein besonderes Verhältnis zwischen Lehrkraft und Studierenden, was sowohl eine intensive Förderung als auch eine hohe Abhängigkeit erzeugt. Das Studium an der RSH lässt sich in drei Zyklen unterteilen. Im ersten Zyklus können Studierende einen Bachelorabschluss erlangen (Bachelor of Music, Bachelor of Engineering). Darauf aufbauend kann ein Masterstudium (Master of Music oder Master of Arts) absolviert werden. Im letzten Zyklus kann eine Promotion in Musikwissenschaft angestrebt oder ein Exzellenzstudiengang (Konzertexamen oder Komposition) absolviert werden.

Die Hochschule hat fünf Institute. Dabei ist das Institut für Musik und Medien (IMM) mit rund 224 Studierenden die größte Einrichtung, die zugleich durch ihre Ausbildung für die Musik- und Medienbranche eine herausragende Rolle spielt. Einzigartig in der deutschen Hochschullandschaft ist der in Kooperation mit der Hochschule Düsseldorf angebotene Studiengang Ton und Bild, der ein technisch-ingenieurwissenschaftliches Studium mit einer künstlerisch-gestalterischen Ausbildung verbindet. Dieser Studiengang weist mit 14 % den geringsten Studentinnenanteil an der RSH auf. Eine weitere Kooperation besteht zwischen dem Musikwissenschaftlichen Institut und der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU), die es Studierenden der HHU ermöglicht, Musikwissenschaft als Ergänzungsfach an der RSH zu studieren. Des Weiteren gibt es an der RSH das Institut für Kirchenmusik, das Institut für Komposition und Musiktheorie und das Institut Schumann Junior, über das besonders begabte Kinder und Jugendliche ausgebildet werden. Seit 1976 Jahren bildet die RSH als einzige Hochschule in Kooperation mit der Bundeswehr zudem Militärmusiker*innen aus.

Die Hochschule hat drei Standorte. Ein Neubau ist in Planung und wird voraussichtlich 2030 fertiggestellt. Dann wird sich die Raumsituation verbessern und die Hochschule nur noch an zwei, fußläufig voneinander befindenden, Standorten ansässig sein.

3 Gleichstellungsarbeit an der RSH

Die RSH verpflichtet sich durch das vorgelegte Gleichstellungskonzept, die benannten Gleichstellungsstrategien konsequent zu verfolgen und Maßnahmen umzusetzen, so dass gleichstellungspolitische Strukturen an der RSH aufgebaut und gefestigt werden. Dabei steht im Vordergrund, bestehende Ungleichheiten abzubauen, den Frauenanteil in Professuren und den Führungspositionen zu stärken, mögliche Karrierewege aufzuzeigen und Unterstützungsmaßnahmen zu etablieren und eine familienfreundliche Hochschule zu schaffen. Die RSH unterstützt die Vielfalt aller Geschlechter, setzt sich gegen Diskriminierung, Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung ein und fördert ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander.

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der RSH übt ihr Amt nebenamtlich aus und erhält hierfür eine sehr geringe Stundenzahl. Weibliche Personen aus Lehre und Verwaltung können in diese Funktion gewählt werden. Die beiden Ämter der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten werden, wenn möglich, mit einer Person aus der Verwaltung und einer Person aus der Lehre besetzt. Diese Personen erhalten keine zusätzlichen Arbeitsstunden, Lehrreduktion oder Aufwandsentschädigungen. Aufgrund der Größe und Struktur der Hochschule (nur zwei Fachbereiche) gibt es keine dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden von den weiblichen Mitgliedern der Gleichstellungskommission gewählt. Die Amtszeit beläuft sich auf zwei Jahre.

Partizipation in Hochschulgremien

Die Gleichstellungsbeauftragte ist regelmäßiges Mitglied im erweiterten Rektorat. In allen Gremien (Erweitertes Rektorat, Senat und Fachbereichsräte) hat sie einen festen Berichtspunkt. Aufgrund fehlender zeitlicher Kapazitäten ist eine Teilnahme in den Fachbereichsratssitzungen nur auf Einladung zu ausgewählten Berichtspunkten möglich. Die Gleichstellungsbeauftragte bringt alle relevanten Themen zur Information, Diskussion und Abstimmung in sämtliche Gremien ein, so dass alle Hochschulangehörigen eingebunden und mitgenommen werden.

Gleichstellungskommission

Anfang 2018 wurde eine Gleichstellungskommission eingerichtet, die die Gleichstellungsbeauftragte, ihre beiden Stellvertreterinnen und die Hochschulleitung berät und darin unterstützt, den im KunstHG, AGG und LGG NRW verankerten Gleichstellungsauftrag umzusetzen. 2021 wurde die Kommission mit männlichen Vertretern aus allen Statusgruppen erweitert. In die Gleichstellungskommission, die für zwei Jahre gewählt wird, können seitdem vier Personen (paritätisch) jeder Statusgruppe gewählt werden. Zurzeit sind nicht alle Plätze der Vertreter*innen der Studierenden und der Akademischen Mitarbeiter*innen besetzt. Die Kommission trifft sich zwei bis dreimal pro Semester und wird von der Gleichstellungsbeauftragten einberufen und geleitet. Ein Mitglied des Rektorates (Kanzlerin) ist automatisch Mitglied in der Gleichstellungskommission, wodurch sich eine nahe Anbindung an die Hochschulleitung ergibt.

Ausstattung/Budget

Die finanzielle Planungsverantwortung liegt bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die in Rücksprache mit der Gleichstellungskommission die Mittel verausgabt. Die jährlichen Fördermittel aus dem Landesgleichstellungsprogramm FF-Hochschulen wurden 2024 um das Fünffache angehoben und werden zukünftig an die Laufzeit des jeweiligen Hochschulvertrags

gekoppelt sein. Dadurch ergibt sich aktuell eine finanzielle Sicherheit für die nächsten fünf Jahre.

Assistenz der Gleichstellungsbeauftragten

Im Mai 2024 konnte aufgrund einer Sonderzuweisung des Ministeriums für die Unterstützung zur Konzepteinreichung für das Professorinnenprogramm eine befristete halbe Stelle (bis Ende 2025) einer Assistenz für die Gleichstellungsbeauftragte geschaffen werden. Es wurde sich bewusst für Assistenzstelle entschieden um eine längerfristige Unterstützung für die Gleichstellungsarbeit zu erhalten. Nur so können Projekte und Maßnahmen umgesetzt und am Laufen gehalten werden. Das knappe Zeitkontingent der Gleichstellungsbeauftragten reicht dafür nicht aus. Mit der Zuweisung der jährlichen Fördermittel aus dem Landesgleichstellungsprogramm FF-Hochschulen ist es möglich, die Assistenzstelle die nächsten fünf Jahre mit der jetzigen Stundenzahl und Eingruppierung weiter zu finanzieren. Eine Aufstockung der Stunden ist möglich und geplant, um in den nächsten Jahren die Gleichstellungsarbeit bedeutend voranzubringen und auszubauen und den steigenden Aufgaben, die an das Gleichstellungskonzept gebunden sind, gerecht zu werden. Eine Förderung durch das Professorinnenprogramm würde ermöglichen, eine Stelle für eine Referentin bzw. einen Referenten einzurichten, um die geplanten Maßnahmen zügiger umzusetzen. Die RSH sichert zu, trotz angespannter Haushaltslage, die Gleichstellungsarbeit auf dem derzeitigen Niveau aufrecht zu erhalten, was die Umsetzung des Konzepts gewährleistet, und wenn möglich Stunden dafür zu erhöhen.

Hochschulvertrag

Gleichstellungsziele und Gleichstellungsmaßnahmen sind im Hochschulvertrag verankert, der über eine Laufzeit von vier Jahren (2021 – 2025) zwischen der Hochschule und dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft abgeschlossen wird. Eine Evaluation der gesetzten Ziele und angestrebten Maßnahmen erfolgt im Zwischenbericht und Abschlussbericht.

Geplante Maßnahmen:

- Ein eigenes **Gleichstellungsbüro** ist in dem für 2030 zu erwarteten Neubau vorgesehen.
- Ein regelmäßiger **Bericht in den Fachbereichsratssitzungen** erfolgt zukünftig durch Mitglieder der Gleichstellungskommission, die zusätzlich im Fachbereichsrat vertreten sind.
- Im Rahmen der Stellungnahme der Kunst- und Musikhochschulen zum Hochschulstärkungsgesetz hat sich die RSH dafür ausgesprochen, dass alle Personen, unabhängig von biologischem und sozialem Geschlecht das **Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen** übernehmen können, wenn sie sich für die Gleichstellung aller Personen an der Hochschule einsetzen.

4 Bestandsaufnahme (Stärken-Schwächen-Analyse)

Die Interviews haben gezeigt, dass sich alle befragten Hochschulangehörigen mehr Parität und Diversität an der RSH wünschen. In den letzten Jahren hat eine Entwicklung in diese Richtung zugenommen, aber die Zahlen zeigen auch, dass es ein langsamer Prozess ist und noch viel Handlungsbedarf besteht.

Professuren

Die Professorinnen sind an der RSH seit vielen Jahren unterrepräsentiert. Insgesamt waren zum Stichtag (01.06.2024) 50 Professuren besetzt, davon elf Stellen mit Professorinnen.

Insgesamt liegt der Frauenanteil damit bei 22 %. Davon sind sieben Professorinnen (24 %) dem Fachbereich Musik (im Einzelnen in den Fächern Klavier, Violine (2x), Viola, Fagott, Gesang und Kammermusik Klavier) und vier Professorinnen (21 %) dem Fachbereich Musikvermittlung (in den Fächern Musikwissenschaft, Musikpädagogik, Künstlerische Musikproduktion und Digitale Bildmedien) zugeordnet. Zwei Professuren sind am IMM angesiedelt, dem Institut mit dem geringsten Frauenanteil. Somit ist positiv anzumerken, dass hier der Frauenanteil am Institut bei 33 % liegt. Ein Blick auf weitere Fächer zeigt folgende Entwicklungen. Die beiden Professuren in der Musikwissenschaft konnten 2023 und 2024 paritätisch besetzt werden. Zum Wintersemester 2024/2025 ist in der Musikpädagogik eine zweite Professorin (Frauenanteil: 100 %) berufen worden. Bei den Holz- und Blechblasinstrumenten liegt der Frauenanteil mit einer Professorin bei 12,5 %. In der Kirchenmusik, in den Fächern Dirigieren, Komposition, Musiktheorie und Tonsatz und Schlagzeug finden sich keine Professorinnen. Zudem waren drei Vertretungsprofessoren (2x Viola, künstlerische Musikproduktion) angestellt. Der Gender-Report zeigt, dass der Professorinnenanteil an der RSH 2017 und 2020 noch bei 13,3 % lag und die RSH damit abgeschlagen den letzten Platz der Kunst- und Musikhochschulen belegt hat. Seit 2020 konnten sechs Professorinnen berufen werden, so dass der Frauenanteil auf 22 % gesteigert wurde. Es zeigt sich, dass Maßnahmen im Bereich der Frauenförderung erfolgreich waren, aber notwendig bleiben und ausgebaut werden müssen. Ein Blick auf die Besoldungsgruppen W2 und W3 zeigt, dass die Professorinnen und Professoren gleichmäßig auf die Besoldungsgruppen verteilt sind. Ein geringer Anteil an halben Professuren sind hingegen nur von Männern besetzt.

Juniorprofessorin für Szenischen Unterricht und Intimitätskoordination

Die RSH hat 2024 die erste Professur für Intimitätskoordination (W1 ohne Tenure Track) in Deutschland eingerichtet und eine Juniorprofessorin auf diese Stelle berufen. Der Antrag wurde vom Rektorat konzipiert und durch das MKW NRW für drei Jahre bewilligt. Ein an die Juniorprofessur angekoppeltes Mentoring- und Förderprogramm soll dabei unterstützen, optimale Voraussetzungen in späteren Berufungsverfahren zu schaffen. Aktuell nimmt die Juniorprofessorin zudem an einer „Zertifizierung zur Intimitätskoordinatorin“ teil, die von der Gleichstellung finanziert wird. Bei der fachlichen Ausrichtung der Stelle hat sich die Hochschulleitung, in Absprache mit dem Senat, bewusst dafür entschieden, mit der Widmung Szenischer Unterricht und Intimitätskoordination zugleich ein hochaktuelles und gleichstellungsrelevantes Thema zu wählen. Die Professur erhält hohe Resonanz und ermöglicht der Stelleninhaberin eine große Vernetzung. Inwieweit sich die künstlerische Juniorprofessur zukünftig als wirkungsvoller und erfolgsversprechender Karriereschritt herausstellt, verfolgt und unterstützt die RSH in engem Austausch mit der derzeitigen Stelleninhaberin.

Akademische Mitarbeiter*innen

Zu den akademischen Mitarbeiterinnen gehören weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte sowie künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Wie im Kapitel 2 beschrieben, befindet sich die RSH seit 2021 im Umstrukturierungsprozess. Davor hatte die RSH lediglich neun LfbA-Stellen, die mit einem Frauenanteil von 33 % besetzt waren. Insgesamt 38 LfbA-Stellen sind seit dem Sommersemester 2025 besetzt, der Großteil wurde mit halben Stellen vergeben. Alle Auswahlverfahren wurden durch die Gleichstellung begleitet. Der Frauenanteil konnte auf 50 % angehoben werden. Die Verteilung auf die Fachbereiche stellt sich wie folgt dar. 25 Stellen liegen im Fachbereich Musik und konnten mit einem Frauenanteil von 60

% besetzt werden. 13 Stellen liegen im Fachbereich Musikvermittlung und konnten mit einem Frauenanteil von 31 % besetzt werden.

An der RSH sind neun Personen als künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen angestellt. Davon sind 1/3 der Stellen mit Frauen besetzt.

Im Sommersemester 2021 waren 234 Lehrbeauftragte an der RSH angestellt. Durch den Umstrukturierungsprozess sind viele Lehraufträge weggefallen, so dass im Sommersemester 2025 nur noch 175 Lehrbeauftragte an der RSH unterrichten. Der Frauenanteil liegt bei 31 %. Der Fachbereich Musik hat 87 Lehraufträge mit einem Frauenanteil von 33 % und der Fachbereich Musikvermittlung hat 88 Lehraufträge mit einem Frauenanteil von 30 % vergeben. Da Unterrichtserfahrung durch einen Lehrauftrag ein wichtiger Faktor für den für den Karriereweg Professur darstellt, muss die Vergabe von Lehraufträgen an Frauen gestärkt werden.

Führungspositionen

Die Hochschulleitung hat seit 17 Jahren einen Frauenanteil von 25 % (Kanzlerin). Das Amt Rektor*in und die zwei Prorektorate sind aktuell männlich besetzt. Im erweiterten Rektorat sind zudem zusätzlich ein Vize-Kanzler, zwei Dekane und die Gleichstellungsbeauftragte vertreten, was einen Frauenanteil von 25 % ergibt. Die Prodekanate konnten 2023 mit zwei Professorinnen besetzt werden. Zurückzufolgen ist, dass es ab 2010 keine Dekanin und Prodekanin gegeben hat. Die Problematik bestand u.a. darin, dass es zu wenige Professorinnen gab, die diese Ämter ausüben konnten. Bei den aktuellen Hochschulwahlen im Juni 2025 wurde für den Fachbereichsrat Musikvermittlung eine Dekanin und ein Prodekan gewählt. Die Leitung der fünf Institute haben aktuell zwei Professorinnen und drei Professoren inne, wobei das IMM eine jährlich rotierende Besetzung hat und sich hier Professorinnen und Professoren abwechseln. In den Leitungsebenen der Verwaltung ist die Kanzlerin an der Spitze, gefolgt von fünf Dezernaten und vier Stabsstellen. Im Jahr 2025 konnte der Frauenanteil in den Dezernaten von 25 % auf 40 % und in den Stabsstellen von 50 % auf 75 % erhöht werden. Durch die Einrichtung eines neuen Dezernats für Veranstaltungen konnte eine Mitarbeiterin zur Dezernentin befördert werden. Die RSH ist um die Förderung aller ihrer Mitarbeitenden bemüht und setzt sich besonders für die Förderung von Frauen innerhalb der Verwaltung auf höhere Stellen ein und bietet die Teilnahme an einem Qualifikationskurs für Führungskräfte über die Hochschulübergreifende Fortbildung (HÜF NRW) an.

Technik und Verwaltung

Unter den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung herrscht mit einem Frauenanteil von 61 % ein Frauenüberschuss. Mit Blick auf die Arbeitsbereiche stellt sich jedoch ein sehr klassisches Bild dar. So ist aktuell in der IT keine Frau beschäftigt, im Gebäudemanagement lediglich eine Frau im Team, im Personaldezernat kein Mann beschäftigt und im Studierendensekretariat sind bis auf die Leitungsfunktionen nur Frauen angestellt. Auch in der Bibliothek sind hauptsächlich Frauen tätig. Letztes Jahr konnte neben der männlichen Leitung ein Mitarbeiter für das Team gewonnen werden. Alle Assistenzstellen der RSH sind zudem mit Frauen besetzt.

Studierende

Zum Stichtag (01.06.2024) waren an der RSH insgesamt 700 Haupthörer*innen immatrikuliert. Der Frauenanteil betrug insgesamt 40 %. Ein Blick auf die einzelnen Fachbereiche und Institute zeigt, dass der Frauenanteil innerhalb der Hochschule teils deutlich variiert. Im

Fachbereich Musik lag der Frauenanteil bei 47 %. Die insgesamt 388 Haupthörer*innen dieses Fachbereichs studieren im Bachelor- oder Master-Studiengang Musik mit der Möglichkeit eines anschließenden Konzertexamens oder Exzellenzstudiengangs. Im Fachbereich Musikvermittlung hingegen lag der Frauenanteil bei 32 % unter insgesamt 312 Haupthörer*innen.

Die Zahlen zu den Instituten und Studienrichtungen beziehen sich auf die Gesamtheit der an der RSH im Sommersemester 2024 eingeschriebene 841 Studierenden, einschließlich der Haupthörer*innen sowie weiterer eingeschriebener Studierender. Das Institut für Musik und Medien hat mit einem Frauenanteil von 21 % einen besonders niedrigen Frauenanteil. Auch am Institut für Komposition und Musiktheorie war das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 34 % nicht ausgewogen. Das Musikwissenschaftliche Institut hatte mit einem Frauenanteil von 51 % eine ausgeglichene Verteilung zwischen den Studierenden. Das Institut für Kirchenmusik hatte mit einem Frauenanteil von 72 % mehr Frauen als Männer. Dem Fachbereich Musikvermittlung zugehörig ist zudem die Studienrichtung Musikpädagogik, welche einen Frauenanteil von 73 % hat.

Einige Fächer haben einen besonders niedrigen Frauenanteil, wie der Studiengang Ton & Bild mit 14 % Studentinnen. Weitere Fächer mit geringem Frauenanteil sind Kontrabass (24 %) sowie Blasinstrumente wie Posaune (12 %), Trompete (14 %) und Tuba (0 %) und Schlaginstrumente wie Drumset (3 %) und Pauke (0 %). Das Fach Komposition hat einen Frauenanteil von 25 %. Gleichzeitig ist erfreulich, dass das Verhältnis zwischen den Studierenden im Fach Dirigieren ausgeglichen ist.

Die RSH setzt auf frühzeitige Talentförderung und bietet jungen Musikerinnen und Musikern von acht bis 18 Jahren über das Institut Schumann Junior entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten. Von den dort aktuell 25 eingeschriebenen Talenten sind 52 % weiblich.

Auch bei der Betrachtung der angestrebten Abschlüsse zeigt sich eine vergleichbare Verteilung der Frauenanteile. Der Anteil von Studentinnen im Studiengang Bachelor of Engineering liegt bei 14 %, während er im Bachelor of Music mit 38 % etwas höher ausfällt. Ausgeglichen ist die Verteilung beim Master of Music mit einem Frauenanteil von 56 %. Beim Master of Arts liegt der Frauenanteil bei 33 %. Ergänzend zu den ersten beiden Zyklen können Studierende das Studium mit einem von drei postgradualen Studiengängen fortsetzen. Beim Konzertexamen liegt der Frauenanteil bei 50 % und ist somit paritätisch. Im Exzellenzstudiengang Komposition liegt der Frauenanteil bei 20 % und beim Promotionsstudium Musikwissenschaft liegt der Frauenanteil bei 33 %.

Gremien der Hochschule

Die Neuwahl der studentischen Mitglieder (Wahlzeitraum ein Jahr) war am 16.06.2024 beendet und wurde als Stichtag für die Auswertung des Frauenanteils in den Gremien festgelegt.

Senat

Der Senat wird für vier Jahre gewählt und besteht aus 24 stimmberechtigten und 12 beratenden Mitgliedern. Im Sommersemester 2017 lag der Frauenanteil bei den stimmberechtigten Mitgliedern bei 43 %. Im Sommersemester 2024 liegt dieser nur noch bei 32 %. Der Grund war nicht der zu geringe Professorinnenanteil. Es wurden aus den anderen drei Statusgruppen weniger Frauen für den Senat aufgestellt, daher konnten weniger Frauen gewählt werden.

Fachbereichsräte

Die RSH besteht aus den beiden Fachbereichen Musik und Musikvermittlung. Dem Fachbereich Musik sind die Orchesterinstrumente, Klavier, Gitarre, Saxophon, Gesang und Kammermusik zugeordnet. Zum Fachbereich Musikvermittlung gehören das Institut für Musik und Medien, das Musikwissenschaftliche Institut, das Institut für Kirchenmusik, das Institut für Komposition und Musiktheorie und die Musikpädagogik. Stimmberechtigte Mitglieder der Fachbereiche sind jeweils acht Professorinnen und Professoren, zwei akademischen Mitarbeiter*innen, zwei Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung und zwei Studierende, die für zwei Jahre gewählt werden. Im Sommersemester 2022 lag der Frauenanteil im Fachbereich Musik bei 23 % und im Fachbereich Musikvermittlung bei 29 %. Hier schlug sich auch der niedrige Professorinnenanteil an der RSH wieder. Im Sommersemester 2024 konnte der Frauenanteil im Fachbereich Musik auf 50 % und im Fachbereich Musikvermittlung auf 38 % angehoben werden. Hier spielte eine Rolle, dass sowohl neuberufene Professorinnen als auch akademische Mitarbeiterinnen aktiv angesprochen und für die Fachbereichsräte gewonnen wurden.

ASTa und Stupa

Allgemein ist es schwierig, Studierende zu finden, die die Ämter im ASTa und dem StuPa übernehmen. Der ASTa-Vorsitz, bestehend aus zwei Studierenden, ist seit mehreren Jahren paritätisch besetzt. Der ASTa-Vorstand besteht aktuell aus zwei Studentinnen und drei Studenten. Alle Ämter werden jährlich neu besetzt und die Studierenden vom StuPa gewählt. Das aktuelle Studierendenparlament wird von einer Präsidentin und einem stellv. Präsidenten geleitet. Insgesamt besteht das StuPa aus sieben Studierenden, davon sind drei Studentinnen.

5 Entwicklungsziele

Ziele aufgrund der erhobenen Daten und der Bedarfsanalyse für die Konzeptlaufzeit:

- Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren auf 30%
- Frauenanteil bei den LfBA-Stellen auf 50 % halten
- Steigerung des Frauenanteils bei den Lehrbeauftragten
- Karrierewege sichtbar machen und Beratungsangebote schaffen
- Förderung von Geschlechterparität in allen Fächern
- Steigerung des Frauenanteils in den Leitungspositionen der Verwaltung und der Lehre
- Steigerung des Frauenanteils in den Hochschulgremien und Ämtern
- Gleichstellungsstrukturen stärken und dauerhaft verankern
- Frauen vernetzen, stärken und sichtbar machen
- Vermeidung von Machtmissbrauch und sexueller Belästigung
- Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf unterstützen
- Förderung eines wertschätzenden Verhaltens und Antidiskriminierung

6 Umsetzungsstrategie: Handlungsfelder und Maßnahmen

6.1 Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Leitungspositionen

Karrierewege an einer Musikhochschule weichen bis auf die Fächer Musikwissenschaft und Musikpädagogik stark von denen an einer Universität bzw. Hochschule für angewandte Wissenschaften ab. Der Qualifizierungsweg zu einer Professur führt nach abgeschlossenem Studium zunächst weg von der Hochschule. Es gibt keine formalisierten Qualifizierungsschritte

und Karrierewege, was eine Planung erschwert. Neben einem erfolgreichen musikalischen Werdegang steht die pädagogische Eignung im Vordergrund bei der Bewerbung auf eine Professur an einer Musikhochschule. Die RSH strebt die Erhöhung des Professorinnenanteils an. Mehr Frauen in Leitungspositionen können zu einem diverseren Kommunikations- und Führungsstil beitragen und fungieren als Vorbilder. Gleichzeitig steht die RSH vor der Herausforderung eines teilweisen spürbaren Mangels an weiblichem (qualifiziertem) wissenschaftlichem Nachwuchs. Die RSH setzt sich dafür ein, Frauen dabei zu unterstützen, Lehrerfahrung zu sammeln. Dies kann über einen Lehrauftrag und später über eine LfbA-Stelle erfolgen. Die Gleichstellung wird in allen Berufungs- und Auswahlverfahren in Lehre (ausgenommen Lehraufträge aufgrund knapper zeitlicher Kapazitäten) und Verwaltung durch eine weibliche Person aus der Gleichstellungskommission vertreten, nach Möglichkeit mit fachlicher Expertise.

Berufungsverfahren zur Besetzung einer Professur

Es wurde 2022 ein Berufungsleitfaden aufgesetzt, der fortlaufend professionalisiert wird und Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit immer umfassender abbildet. Die Akquise von qualifizierten Bewerberinnen ist ein wichtiger Baustein. Der Leitfaden enthält zudem Checklisten für die Durchführung eines Berufungsverfahrens und einen umfassenden Kriterienkatalog zur Bewertung der Bewerber*innen. In jede Kommission wird ein*e externe*r Professor*in berufen. Für jede*n eingeladene*n Bewerber*in werden zwei externe Gutachten eingeholt. Es werden große Anstrengungen unternommen sowohl die Berufungskommissionen (was sich durch die geringe Größe der Hochschule je nach Fach als Herausforderung darstellt) als auch die Einladungslisten paritätisch zu besetzen. Dem Rektorat ist es ein großes Anliegen, mehr Professorinnen für die Hochschule zu gewinnen. Nur dann steigt die Möglichkeit, den Frauenanteil sukzessive auch bei den höheren Ämtern zu steigern. Zu Beginn jedes Verfahrens sensibilisiert der Kommissionsvorsitz, der immer durch ein Mitglied des Rektorates besetzt wird, gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten für diese Thematik. Das Verfahren wird durch den Kommissionsvorsitz mit der Unterstützung durch das Rektoratsreferat, die als Berufungsbeauftragte fungiert, begleitet und kontrolliert. Besonders ist hervorzuheben, dass inzwischen auch die Kolleginnen und Kollegen in den Kommissionen Wert darauflegen, dass kleine Fachgruppen paritätisch besetzt werden. Gleichstellung wird dadurch selbstverständlich gelebt und die Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Auftrag unterstützt. Als positiv empfunden wird der stärkere Anteil von weiblichen sowie jüngeren Kommissionsmitgliedern. Der Blick auf die Lebensläufe der Bewerber*innen hat sich verändert und das akademische Alter wird mitberücksichtigt. Um eine paritätische Besetzung der Berufungskommission, bestenfalls in allen Statusgruppen, leichter zu gewährleisten, hat der Senat am 29.01.2025 eine Änderung der Besetzung der Berufungskommission beschlossen. Das betrifft die Anzahl der Mitglieder und den Kommissionsvorsitz, der zukünftig auch durch das Dekanat und das Prodekanat übernommen werden kann.

Vergabe von Vertretungsprofessuren

Bei Übernahme einer Vertretungsprofessur werden alle regulären Aufgaben einer Professur übernommen und bieten die Möglichkeit, wertvolle Erfahrungen in der Lehre, der Betreuung der Studierenden und der akademischen Selbstverwaltung zu sammeln. Somit qualifizieren diese Stellen für eine Bewerbung auf eine Professur und können ein relevanter Karrierebaustein sein. Eine Vertretungsprofessur wird im Falle einer Elternzeitvertretung, Vertretung für ein Forschungssemester und kurzfristig in Krankheitsfällen vergeben, um den anfallenden

Unterricht gewährleisten zu können. Eine qualifizierte externe oder interne Person kann, wenn eine Unterrichtsbefähigung vorliegt, nach Entscheidung durch den Dekan und den Rektor befristet berufen werden. Das geschieht in Rücksprache mit den Fachdozierenden. In der Regel bleibt ein*e Vertretungsprofessor*in nur für die Dauer des Vertrages an der Hochschule. Im Falle einer Ausschreibung der Professur findet ein reguläres Auswahlverfahren statt.

LfbA-Verfahren

LfbA-Stellen können ein wichtiger Karriereschritt auf dem Weg zur Professur sein. Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben wirken neben ihrer Lehrverpflichtung aktiv in Gremien und Kommissionen mit und sind sehr gut in die Hochschulstrukturen integriert. Es ist so möglich, Qualifikationen und Erfahrungen zu sammeln, die bei der Bewerbung auf eine Professur benötigt werden. Die Stellen werden unbefristet besetzt und stellen auch durch ihre Vergütung ein attraktives Anstellungsverhältnis dar. Ein Großteil der LfbA-Stellen wurde mit halben Stellen vergeben, so dass die Ausübung einer künstlerischen Karriere und die Vereinbarung von Familie und Beruf weiterhin möglich ist. Es wird weiter darauf hingearbeitet, dass der paritätische Frauenanteil bei den LfbA-Stellen beibehalten wird. Das Auswahlverfahren ist strukturiert und an ein Berufungsverfahren für eine Professur angelehnt. Die Kommissionen werden paritätisch besetzt. Eine formale Festschreibung des Verfahrens steht noch aus und wird dieses weiter professionalisieren. Insbesondere bei diesen Mittelbaustellen soll bei den Auswahlverfahren noch individueller auf die Lebensläufe eingegangen werden.

Vergabe von Lehraufträgen

Lehraufträge sind ein wichtiger Karrierebaustein für die Bewerbung auf eine feste Lehrstelle an der RSH, weil sie die niedrigste Einstiegsmöglichkeit bieten, Lehrerfahrung an einer Musikhochschule zu sammeln. Bei Auswahlverfahren für LfbA-Stellen und Berufungsverfahren für Professuren hat dieses Kriterium einen sehr hohen Wert. Es ist mittlerweile schwierig geworden, einen Lehrauftrag zu bekommen, weil das Interesse daran und die Konkurrenz stark angestiegen sind. Zudem werden immer weniger Lehraufträge ausgeschrieben. Die Auswahlverfahren laufen sehr unterschiedlich ab, auch abhängig von der zu vergebenen Semesterwochenstundenzahl. Eine offizielle Ausschreibung und die Einbindung des Personalrates sind erst ab 4 SWS zwingend. Der aktuelle Personalrat beteiligt sich bei allen Vergabeverfahren. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet die Verfahren bislang nicht, weil ihr die zeitlichen Ressourcen fehlen. In Bereichen, in denen weibliche Lehrbeauftragte unterrepräsentiert sind, werden bewusst Frauen angesprochen und eingeladen. Je nach Fach macht die benötigte Qualifikation dieses teilweise unmöglich. Ein weiteres Problem kann auch die Bewerbungslage mit einer überproportionalen Anzahl an höher qualifizierten männlichen Bewerbern sein. Um dem Frauenanteil bei den Lehraufträgen von bei 31 % entgegenzuwirken, sollten Maßnahmen eruiert werden, die einen Zugang zu Lehraufträgen für Frauen erleichtern.

Stellen als Hilfskraft und Tutor*in für Studierende

Erfahrung in der Selbstverwaltung sind ein entscheidender Aspekt bei der Bewerbung auf eine Lehrstelle oder Professur an einer Hochschule. Diese Erfahrung sammeln Studierende, je nach Einbindung und Tätigkeit, bereits auf Hilfskraftstellen und als Tutor*in. Aufgaben sind Beratung von Studienbewerber*innen und Studierenden, Betreuung bei den Eignungsprüfungen, Mitwirken bei Begrüßungsveranstaltungen für neue Studierenden. Tutorinnen am IMM

sind dabei nicht nur Ansprechpartnerinnen, sondern fungieren auch als Vorbilder. Viele SHK-Stellen sind am IMM mit Studentinnen besetzt.

Stellenbesetzung in der Verwaltung

In Auswahlverfahren wird von allen Kommissionsmitgliedern bewusst darauf geachtet, dass, wenn möglich, Bewerber*innen ausgewählt werden, die der unterrepräsentierten Gruppe des Bereiches, in der die Stelle angesiedelt ist, angehören. Aufgrund des Fachkräftemangels ist es jedoch häufig so, dass kaum eine Auswahl besteht und es ein Erfolg ist, wenn überhaupt ein*e Bewerber*in für die ausgeschriebene Stelle ausgewählt werden kann. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet alle Verfahren. Die Daten und auch die Rückmeldung von Interviewpartner*innen zeigt, dass gerade junge Menschen bis 30 Jahre in der Verwaltung unterrepräsentiert sind. Um den Einstieg für eine (junge) Frau in eine Abteilung mit hohem Männeranteil zu erleichtern, bedarf es im besten Falle einer Sensibilisierung des Teams für eine respektvolle Kommunikation und Zusammenarbeit.

Besetzung in Gremien, Kommissionen, Ausschüssen

Im Juni 2025 stehen die Gremienwahlen für den Senat, beide Fachbereichsräte und die Gleichstellungskommission an. Es wird von der Wahlleiterin großes Augenmerk daraufgelegt, dass die Stimmzettel paritätisch mit Bewerber*innen besetzt werden. Das erfolgt in enger Absprache mit den Dekanen und Prodekaninnen und dem AStA. Zudem werden Frauen aus allen Statusgruppen gezielt angesprochen, sich für die Gremien aufstellen zu lassen und sich als Professorin auch in das Amt Dekan*in/Prodekan*in wählen zu lassen. Die Auswertung der Wahlvorschläge zeigt, dass sich der Frauenanteil erhöht hat (Senat: 40 % / Fachbereichsrat Musik: 53 % / Fachbereichsrat Musikvermittlung: 43 % / Gleichstellungskommission: 62 %). Das war vor allem möglich, weil sich viele Frauen für mehrere Gremien aufstellen ließen.

Die steigende Arbeitsbelastung kann nicht durch eine Reduzierung des Lehrdeputats vermindert werden. Die Umsetzung einer solchen Regelung gestaltet sich auf Grund des kleinen Kollegiums (Vertretungsmöglichkeiten), der nicht auskömmlichen Finanzierung (Einsparung von Lehraufträgen) und des Einzelunterrichtes als schwierig.

Wahl Rektor*in

Die Wahl der Rektorin bzw. des Rektors ist ein strategisches Thema der Hochschulleitung, dessen Amtszeit am 31.03.2027 endet. Der Rektor hat das Thema bereits bei seiner Wahlrede platziert. Die Grundordnung der RSH sieht vor, dass die*der Rektor*in aus der Gruppe der Hochschullehrer*innen gewählt werden. Die Diskussionen über eine interne oder öffentliche Ausschreibung werden ab Juni 2025 mit dem Senat geführt, um dem Prozess genügend Zeit einzuräumen. Dazu gehört die Öffnung für externe Personen und, ob die Anzahl der Prorektorate erhöht wird, was möglicherweise die Personensuche für die Besetzung der Ämter mit einer Frau vereinfacht.

Berufsberatung zu Karrierewegen und Profilbildung

Im April 2024 wurde das Music Career Center (MCC) eingerichtet und mit zwei Mitarbeiterinnen besetzt, die die Studierenden bei der Selbstorganisation und Vorbereitung auf den Berufseinstieg und Bewerbungscoaching unterstützen. Neben individuellen Beratungsangeboten zu Berufsperspektiven informiert das Seminar (Musik-)Berufsmosaik über unterschiedliche berufliche Karrierewege von Freiberuflichkeit, über Orchester bis hin zu Hochschule. Es wurde in den Fachbereichsräten beschlossen, dass die MCC-Angebote in die BA- und MA-

Studiengänge zunächst als Wahlmodul integriert werden. In den neu entwickelten Master- und den Exzellenzstudiengängen sind die Angebote des MCC bereits verpflichtend integriert. Am Institut für Musik und Medien (IMM) ist für den Bachelorstudiengang *Musik und Medien* das Modul „Mentoring/Berufsfeld“ im Modulplan für das 3. und 4. Semester vorgesehen. Auch Studierende des Studiengangs Ton und Bild können freiwillig daran teilnehmen. Im Wintersemester stellen Lehrende die acht Schwerpunkte des IMM in einzelnen Sitzungen vor und geben jeweils einen Einblick in ihre aktuelle Arbeit, ihre Lehrmethoden und Ziele und Hinweise zur Studienplanung. Zusätzlich werden Studierende höheren Semesters eingeladen, um über die eigenen Tätigkeiten und Möglichkeiten ihres Studiums zu berichten. Im Sommersemester werden relevante Berufsfelder vorgestellt. Im gemeinsamen Gespräch mit in diesen Bereichen tätigen externen Personen, bspw. auch ehemalige Absolventinnen und Absolventen, werden die Voraussetzungen für eine fachlich qualifizierte und künstlerisch Tätigkeit in den entsprechenden Berufsbildern erarbeitet und Perspektiven und Erfahrung vorgestellt. Dabei werden, wenn möglich, bewusst Frauen eingeladen. Diese Veranstaltung wird nicht nur von Erstsemestern wahrgenommen, sondern auch oftmals von Studierenden kurz vorm Studienabschluss und soll die diese auf ihre berufliche Zukunft vorbereiten.

Geplante Maßnahmen:

- Besetzung von **Professuren**: Aktuelle Maßnahmen werden kontinuierlich weiterentwickelt. Es wird angestrebt, eine Akquirierung von Bewerberinnen während der Ausschreibungsphase in den Fächern einzuführen, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind.
- Fortschreibung der **Handlungsempfehlung** „Verhalten, Rechte und Pflichten von Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren“.
- **Vertretungsprofessuren**: Gleichstellungsbeauftragte in den Auswahlprozess einbinden.
- Besetzung von **LfbA-Stellen**: Analog zum Berufsleitfaden wird ein Auswahlleitfaden für LfbA-Stellen ausgearbeitet und als Ordnung verabschiedet, um auch diese Verfahren weiter zu professionalisieren und Geschlechtergerechtigkeit auch formal zu verankern.
- Zugang zu **Lehraufträgen** vereinfachen und Attraktivität steigern:
 - Strukturiertes Auswahlverfahren etablieren.
 - Onboarding-Prozess auch für Lehrbeauftragte: Einbindung in Informationsflüsse und Beratungsangebote. Vermittlung von Wissen über hochschulinterne Strukturen.
 - Workshops in einzelnen Seminarreihen am IMM ermöglichen und **weibliche Vorbilder** einladen, die nicht aus dem akademischen Bereich kommen.
- **Gender Bias** kann Auswahlprozesse beeinflussen. Verwaltungsangestellte haben über die Hochschulübergreifende Fortbildung (HÜF NRW) Zugriff auf ein E-Learning-Angebot. Zur Sensibilisierung der Lehrenden soll ein Erklärvideo zur Thematik erstellt werden.
- **Weibliche Führungskräfte stärken**: Workshops zu Präsentation, Moderation und Konferenzleitung und Macht-Asymmetrien organisieren.
- In Kooperation mit dem AstA Studentinnen als **Tutorinnen am IMM** gewinnen.
- **Onboarding von Frauen im Team**: Workshop zur Sensibilisierung für eine respektvolle Kommunikation und Zusammenarbeit.
- **Personalentwicklung Verwaltung**: Zukünftig soll es vermehrt zu einer Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten durch gezielte Frauenförderung bei der Karriereentwicklung kommen.
- **Berufsberatung zu Karrierewegen und Profilbildung (MCC)**:

- Kontaktliste von weiblichen Lehrkräften der RSH erstellen, die beim Karriereweg Hochschule durch ihre eigenen Erfahrungen beraten können.
- In Kooperation mit der Gleichstellung spezielle Angebote für Frauen entwickeln.
- Einladung von Absolventinnen zu Vorträgen, in denen sie über ihren beruflichen Werdegang und Karrieremöglichkeiten berichten.

6.2 Stärkung und Vernetzung für Gleichstellung und Vielfalt an der Hochschule

6.2.1 Studierendenmarketing

Aufgrund mangelnder Ressourcen existiert noch kein Konzept, was perspektivisch erarbeitet werden soll. Maßnahmen beschränken sich punktuell auf das IMM, dem Institut mit dem geringsten Studentinnenanteil. So war in den letzten Jahren das IMM am Hochschultag der HHU und der HSD mit einem Stand vertreten und hat u.a. für den Studiengang Klang und Realität geworben, auch in Form von Vorträgen.

Girls' Day

Dieses Jahr hat zum sechsten Mal der Girls' Day am IMM stattgefunden. 25 Schülerinnen erhielten die Möglichkeit, an Studioführungen, Workshops und Schnupperkursen teilzunehmen, mit ersten Erfolgen. Schülerinnen, die den Girls' Day besucht haben, studieren inzwischen am IMM. Zwei Workshops wurden von Frauen geleitet. Für die Zukunft wäre es wünschenswert, mehr Workshops von Frauen leiten zu lassen. Am Girls' Day sind weibliche Vorbilder in den Workshops für die Mädchen wichtig und schaffen eine Sichtbarkeit von Frauen in einem sonst männerdominierten Bereich.

Arbeitsgruppe: Akquise von Studienbewerber*innen am IMM

Aufgrund des sehr geringen Studentinnenanteils wurde die Arbeitsgruppe vom damaligen Geschäftsführenden Direktor des IMM ins Leben gerufen. Inzwischen wurde das Aufgabenfeld erweitert, um Maßnahmen gegen sinkende Bewerber*innenzahlen zu ergreifen. Trotzdem bleibt die Akquise von Bewerber*innen besonders im Blick. Es wurden bereits spezielle Marketingmaßnahmen (bspw. Frauen in Werbebroschüren abbilden) umgesetzt.

Social-Media

Die RSH hat seit Oktober 2024 einen Instagram-Kanal, der über aktuelle Ereignisse und Veranstaltungen informiert. Ziel ist es, Studierende und den Studienalltag mehr in den Fokus zu rücken, auch um studieninteressierte Personen für die RSH zu gewinnen. Es wird darauf geachtet, dass Studentinnen gezeigt werden und sich die RSH divers präsentiert.

6.2.2. Gender Pay Gap / Vergabe von Leistungsbezügen bei Professuren

Die Zahlen zur Vergabe von Leistungsbezügen wurden an der RSH ermittelt und werden in den Gender Report einfließen. Dabei wurde die Gleichstellungsbeauftragte mit eingebunden. Diese Listen werden weitergeführt und perspektivisch über HISVA erstellt. Der Verhandlungsspielraum ist aufgrund der finanziellen Ausstattung der RSH eingeschränkt (begrenzte Leistungszulage, Instrumente/Noten). Ein Bericht über die Vergabe der Leistungsbezüge im Senat ist vorerst nicht geplant, da aufgrund der wenigen Berufungen pro Jahr Rückschlüsse auf Personen gezogen werden kann.

6.2.3 Sichtbarkeit von Frauen stärken und Netzwerke schaffen

Die Erhöhung von weiblichen Lehr- und Führungskräften an der RSH würde die Sichtbarkeit von Frauen vergrößern und mehr weibliche Vorbilder für Studierende und auch Studienbewerber*innen schaffen. In männerdominierenden Bereichen fühlen sich Studentinnen teilweise nicht gesehen und die Dynamiken unter den Studierenden in den Kursen lösen Gefühle der Verunsicherung aus. Zudem ist der Bedarf aller weiblichen Hochschulangehörigen an einem Austausch untereinander sehr groß, um Themen zu teilen, sich zu unterstützen und Zugang zu Netzwerken zu erhalten.

Unter den Studierenden des IMM hat sich eine FLINTA*-Gruppe gegründet. FLINTA* steht für **F**rauen, **L**esben, **i**ntergeschlechtliche, **n**ichtbinäre, **t**rans und **a**gender Personen. Dabei schafft die Gruppe einen Raum für regelmäßigen Austausch und gegenseitige Unterstützung. Perspektivisch soll die Gruppe auch für Studierende anderer Fächer geöffnet werden und eine Einbindung internationaler Studierender erfolgen.

6.2.4 Periodenprodukte und zyklusbasiertes Training für Musiker*innen

Auf allen Toiletten finden sich seit März 2023 kostenlose Periodenprodukte, die aus dem Globalhaushalt finanziert werden. Darüber hinaus bleibt es nach wie vor wichtig, für das Thema zu sensibilisieren, Menstruation als Teil des Alltags an Hochschulen zu begreifen und die notwendige Infrastruktur dementsprechend bereitzustellen. Regelschmerzen und der Einfluss des Zyklus auf den Körper betrifft Musiker*innen beim Spielen und Singen und beeinflusst ihre Leistung. Gemeinsam mit dem AStA und dem Gebäudemanagement wird ein beschlossenes Maßnahmenpaket verfolgt, dass aus den folgenden Bausteinen besteht:

- Sensibilisierung für die Thematik über Flyer und Sticker
- Zyklusbasiertes Training und Entspannungsübungen für Studentinnen.
- Workshop für Lehrkräfte: Information zum Menstruationszyklus und den Auswirkungen (Schmerzen, Energielevel, Migräne, Einfluss der Hormone)
- Aufklärung über Schwangerschaft und Musizieren

Im Zuge der Renovierung der Verwaltungsvilla der Hochschulleitung wurden ausschließlich Unisex-Toiletten auf allen Etagen eingerichtet. Damit nimmt die Hochschulleitung eine Vorreiterrolle ein. In weiteren Schritten wird in allen Gebäuden der Hochschule zunächst eine Unisex-Toilette eingerichtet. In den Bauplänen für den Neubau ist eine Mischung aus getrennten Toiletten und Unisex-Toiletten geplant.

Geplante Maßnahmen:

- **Studierendenmarketing:**
 - Kooperationsprojekte innerhalb der RSH: Frauen mehr sichtbar machen und in männerdominierenden Studien- und Berufsfelder zeigen (bspw. über Imagefilme/Social Media).
- **Gender Pay Gap:**
 - Trainings zur Sensibilisierung von Führungskräften.
 - Verhandlungstrainings für weibliche Lehrende und Studentinnen (schon während des Studiums bei Gagen für Auftritte relevant)
- **Sichtbarkeit** von Frauen stärken und **Netzwerke** schaffen
 - **Netzwerktreffen:** Es ist geplant ein regelmäßiges Format (bspw. in Form eines Stammtisches) zu etablieren bei dem alle weiblichen Hochschulangestellten aus Lehre und Verwaltung zusammenkommen können. Im Fokus stehen dabei ein freier Austausch, die

- Eruiierung/Ermittlung von gemeinsamen Anliegen, Unterstützungsmöglichkeiten und die Vernetzung innerhalb der RSH. Auch ein thematischer Input ist möglich.
- **Austausch-Formate** für Student*innen fördern (bspw. FLINTA*-Gruppe).
 - **Weibliche Führungskräfte** in Lehre und Verwaltung als Multiplikatorinnen (z. B. für Vorträge und Schulungen) einbinden.
 - **Weibliche Vorbilder** einladen zu Vorträgen über Karrierewege, Berufsfelder, Karriere- und Familienplanung als Musikerin.
 - **Absolventinnen-Datenbank** aufbauen als „Musikmarkt-Netzwerk“.
 - **Galakonzert RSH**: Zukünftig werden auch Komponistinnen berücksichtigt und wenn möglich, noch mehr Musikerinnen (eventuell ein Stück nur mit Musikerinnen) auftreten.
- Umsetzung Maßnahmenpaket **Periodenprodukte und zyklusbasiertes Training**.

6.3 Stärkung der Strukturen gegen Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung

6.3.1 Richtlinie und Vertrauenspersonen

Seit 2016 verfolgt die RSH unter Einbeziehung aller Statusgruppen ein Fürsorgekonzept, das Information, Prävention und Qualifikation mit einem klar definierten Beratungs- und Beschwerdekonzepth verbindet. Die 2019 finalisierte ‚Richtlinie zum Schutz gegen Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung und vor Benachteiligung aufgrund sexueller Belästigung‘ gibt hierzu den formalen Rahmen. Neben Informationen über die Internetpräsenz, thematische Flyer und die entsprechenden E-Mail-Verteiler der Hochschule, werden regelmäßig Veranstaltungen zur Information und Prävention insbesondere für Studierende angeboten.

Die beiden ersten Vertrauenspersonen der RSH (aus Lehre und Verwaltung) schlossen 2021 ihre umfangreiche Fortbildung (ca. 80 Stunden) erfolgreich mit einem Fachzertifikat ab und stellen sich und ihren Auftrag, Ansprechpartner*innen für alle Anliegen zu sexueller Belästigung und Diskriminierung zu sein, bei Semestereröffnungen u.a. Gelegenheiten persönlich vor. Ihre Präsenz und Arbeit trägt maßgeblich zu einem Kulturwandel innerhalb der RSH bei. Insbesondere Studierende, aber auch Lehrende und Mitarbeitende aus der Verwaltung nehmen zunehmend mit den Vertrauenspersonen Kontakt auf, so dass auf der gesamten Spannbreite sexueller Belästigung angemessene hochschulinterne Maßnahmen eingeleitet und begleitet werden können. Um dem steigenden Bedarf Rechnung zu tragen, wurden letztes Jahr zwei weitere Vertrauenspersonen ausgebildet. Auf Vorschlag der Gleichstellungskommission hat das Rektorat zudem die Ausbildung drei weiterer weiblicher Vertrauenspersonen (aus den Bereichen Professur, Verwaltung und Lehrbeauftragte) beschlossen, die im Mai 2025 beginnt. Das Team der Vertrauenspersonen bildet dann alle Statusgruppen ab und es stehen ausreichend weibliche wie männliche Ansprechpersonen zur Verfügung. Die RSH hat zum Sommersemester 2021 erfolgreich ein Chat-Tool als niederschwelliges Kontaktangebot implementiert, mit dem alle Hochschulangehörigen anonym mit den Vertrauenspersonen kommunizieren können. Zudem stehen externe Beratungsmöglichkeiten in Form psychologischer Krisenintervention durch eine Psychotherapeutin und eine Rechtliche Beratung und Ombudsstelle durch eine Rechtsanwältin zur Verfügung.

Ein jährlicher Bericht wird dem Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt. In allen notwendigen Fällen erfolgt Rücksprache mit und Einbindung der Hochschulleitung.

Vorlage erweitertes Führungszeugnis

An der RSH werden Minderjährige im Institut Schumann Junior und in den regulären Studiengängen ausgebildet. Um den besonderen Schutz von Minderjährigen in der Ausbildung an der RSH zu gewähren, wurde 2020 eingeführt, dass neueingestellte hauptamtliche Lehrende sowie Beschäftigte des Instituts Schumann Junior ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Ebenso haben alle bereits Beschäftigten und erweiterten Rektoratsmitglieder als Verantwortungs- und Funktionsträger das erweiterte Führungszeugnis nachgereicht.

6.3.2 Strukturen gegen Machtmissbrauch

Künstlerischer Einzel-, Kleinstgruppen- und Projektunterricht, Kernstück der Lehre an einer Musikhochschule, impliziert enge persönliche Beziehungen und Bindungen von Lehrenden und Studierenden. Lehrende verfügen dabei zum Nutzen der Studierenden über größeres Potential sowie über mehr (Macht-)Ressourcen als 'ihre' Studierenden. Insofern existiert ein Machtgefälle verbunden mit einer hohen Abhängigkeit letzterer von ersteren. Dies ist eine strukturell verankerte, gelebte und geteilte Kultur an Musikhochschulen und reicht über diese hinaus ins Berufsfeld. Die RSH ist bezüglich dieser Abhängigkeitsbeziehungen besonders wachsam, da somit auch der Missbrauch von Macht strukturell begünstigt wird. Die Arbeitsgruppe „Strukturen gegen Machtmissbrauch“ der RSH entwickelt derzeit präventive, beratende und begleitende Maßnahmen und bildet zugleich eine Steuerungsgruppe gegen Machtmissbrauch mit beratender Funktion gegenüber der Hochschulleitung. Hiervon ausgehend wird zeitnah die Struktur für eine Beratungs- und Beschwerdestelle gegen Machtmissbrauch implementiert. Dazu kann die RSH auf die bereits vorhandenen funktionalen Strukturen gegen sexuelle Belästigung zurückgreifen (vgl. 6.3.1).

Damit folgt die RSH explizit den Handlungsempfehlungen, die die RKM zum Umgang mit Machtmissbrauch an Musikhochschulen im Mai 2024 beschlossen hat und begrüßt die von der RKM geplante externe, hochschulübergreifende deutschlandweite Studie an Musikhochschulen zu Erscheinungsformen von Machtmissbrauch. Die RSH schließt sich den Forderungen der studentischen Initiative gegen Machtmissbrauch nach strukturellen Lösungen an.

6.3.3 Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen**Awareness-Workshops für Studierende des Instituts für Musik und Medien**

In einem Pilotprojekt, organisiert durch einen Professor des Instituts, haben Erstsemester-Studierende des IMM des BA-Studiengangs Musik und Medien an zwei verpflichtenden halbtägigen Awareness-Workshops zum Thema Grenzüberschreitungen/Machtmissbrauch teilgenommen. Ebenfalls anwesend waren zwei fortgeschrittene Studierende des IMM und der AStA-Vorstand. Die Studierenden wurden sensibilisiert für den Umgang miteinander, was besonders wertvoll ist im Hinblick auf den sehr geringen Studentinnenanteil am IMM. Die Workshops waren erfolgreich und sind sehr gut angenommen worden.

Code of Conduct, Awareness-Team und Stärkung Rechte der Studierenden

Der AStA hat mit positiver Resonanz auf der letzten Party einen Code of Conduct eingeführt. Dieser zielt darauf ab, respektvoll miteinander umzugehen und verantwortungsbewusst zu handeln, so dass sich alle sicher fühlen können. Für das anstehende Sommerfest der RSH wird erstmalig ein Awareness-Team aufgestellt, das paritätisch und aus allen Statusgruppen besetzt wird. Die ausgewählten Personen erhalten im Vorfeld eine kurze Ausbildung, finanziert über die Gleichstellung, und stehen beim Fest als Ansprechpartner*innen zur Verfügung.

Der AStA hat aktuell ein Informationsblatt zu den Rechten der Studierende verfasst, das den Einschreibeunterlagen beigelegt wird. Es wird über die Teilnahme in den Gremien, respektvollen Umgang, Machtmissbrauch und über die Möglichkeit eines Lehrkraftwechsels innerhalb der RSH informiert. Durch den künstlerischen Einzelunterricht bestehen für die Studierenden eine starke Bindung zur Hauptfachlehrkraft und eine große Abhängigkeit von dieser. Nicht immer funktionieren alle Konstellationen zufriedenstellend, auch wenn sich junge Menschen oft gezielt auf einen Studienplatz bei einer favorisierten Hauptfachlehrkraft bewerben. So kann es vorkommen, dass sich Studierende nicht optimal in ihrer künstlerischen Entwicklung gefördert fühlen. Es besteht die Möglichkeit eines Wechsels der Hauptfachlehrkraft, aber diese Möglichkeit ist vielen Studierenden und auch Lehrenden unbekannt. Zusätzlich ist ein Wechsel der Hauptfachlehrkraft oft mit viel Emotionalität belastet und wird als ein unangenehmes und möglicherweise verletzendes Thema empfunden. Die aktuelle Studierendenbefragung hat ergeben, dass 10 % der befragten Studierenden einen Wechsel vorgenommen und 22 % schon einmal darüber nachgedacht haben.

Geplante Maßnahmen:

- Das Rektorat hat die Ausbildung drei weiterer **Vertrauenspersonen** (Professorin, Verwaltungsangestellte und Lehrbeauftragte) beschlossen. Die Ausbildung beginnt im Mai 2025.
- Erweiterung der ‚**Richtlinie** zum Schutz gegen Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung und vor Benachteiligung aufgrund sexueller Belästigung‘ um Machtmissbrauch.
- Herausgabe der **Richtlinie in einfacher Sprache**, um alle Studierende zu erreichen.
- Überarbeitung und Übersetzung des ‚**Sag-nein-Flyer**‘.
- Das Pilotprojekt **Awareness-Workshops für Studierende** des IMM wird weitergeführt. Langfristige Ziele sind, auch die Lehrenden verpflichtend in die Workshops einzubinden und eine Strategie zu entwickeln, wie die Workshops fest in den Modulplan implementiert werden können.
- Projekt **Strukturen gegen Machtmissbrauch** unter Einbindung von Hochschulleitung, AStA und Lehrenden weiterführen.
- **Code of Conduct** auf die Hochschule ausweiten und Commitment dafür einholen.
- **Lehrkraft-Wechsel**: Informationen ausbauen, Kulturwandel anstoßen.
- Ein **Awareness-Team** soll auch für zukünftige Feste zur Verfügung stehen, um Situationen frühzeitig zu erkennen, begleiten und entschärfen.
- **Diskriminierungsschutz** ausbauen und vorhandene Beratungsangebote an der RSH koordinieren, Beratungsfelder definieren und aufeinander abstimmen und weitere Beschwerde- und Beratungsstellen einrichten.
- **Aufklärung zu beruflichen Herausforderungen**, insbesondere für weibliche Studierende – inklusive Vorbereitung auf Gleichstellungsfragen im Berufsleben, Sensibilisierung für Machtverhältnisse und sexistische Strukturen im kulturellen Bereich (bspw. Theater, Orchester) sowie Vermittlung eines Bewusstseins für Grenzen und tolerierbares Verhalten.
- Fortführung einer **Sensibilisierung und Schulung** von Hochschulangehörigen durch Impulsvorträge (bspw. in Gremien und bei Veranstaltungen der RSH) zu Machtmissbrauch/Grenzüberschreitungen, durch Workshopangebote zu Selbstbehauptung und gewaltfreier Kommunikation und durch Coaching-Angebote zur Selbsthilfe.
- Verbunden mit dem Onboarding-Prozess für alle neuangestellten Lehrenden verpflichtende **Workshop zu Themen wie Machtmissbrauch, Anti-Bias und Nähe & Distanz** anbieten.

- Fortführung des engen Austausches zwischen AstA, Vertrauenspersonen, Gleichstellung und Hochschulleitung zum Thema **Machtmissbrauch**.
- Gemeinsamer **Aktionstag Antidiskriminierung** der Musik- und Kunsthochschulen am 27.11.2025 mit dem Titel: KUNST.MACHT.MENSCHLICHKEIT.

6.4 Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen, Diversität und Antidiskriminierung

6.4.1 Information und Vernetzung

Durch regelmäßige Rundmails und Bekanntgaben auf der Webseite wurde ein größeres Interesse und Verständnis für die Thematik Geschlechtergerechtigkeit und Diversität geschaffen. Das soll weiter ausgebaut werden. Um die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit zu erhöhen, gab es zum Sommerfest der RSH einen Info-Stand der Gleichstellung. Hochschulangehörige konnten sich informieren und an einem Quiz teilnehmen, bei dem es inhaltlich um den Frauenanteil in den Gremien, den Statusgruppen, Fachbereichen und Fächern ging. Eine Auflösung erfolgte direkt vor Ort, so dass sich Gespräche darüber entwickelt haben. Die Zahlen aus dem Quiz wurden im Nachgang zusätzlich per Mail mit allen Hochschulangehörigen geteilt, um über die Geschlechterverteilung an der RSH aufzuklären. Über die Zahlen wurde auch ausführlich im Senat berichtet. Durch interne Kooperationsveranstaltungen, die Interviews zu den Bedarfen und Gleichstellungsmaßnahmen mit vielen Mitarbeitenden und themenbezogene Gespräche innerhalb der Hochschule wird die Vernetzung gestärkt und eine gute Kommunikation aufgebaut. Auch eine Vernetzung zu den anderen Kunst- und Musikhochschulen in NRW besteht und wird ebenso weiter gepflegt, wie der bundesweite Austausch über die AG der Kunst- und Musikhochschulen unter dem Dach „bukof“.

6.4.2 Förderung von studentischen Projekten

Die Gleichstellungskommission schreibt seit Oktober 2023 regelmäßig die Förderung von studentischen Projekten aus, die sich mit gleichstellungsrelevanten Themen und Diversität beschäftigen. Die Projekte sensibilisieren zu frei gewählten Gleichstellungsthemen und tragen diese in die Hochschule. Je nach Aufwand und Größe des Projektvorhabens können Fördergelder in Höhe von bis zu 1.000 Euro beantragt werden. Die Ausschreibung wird sehr gut angenommen und bis jetzt konnten zehn Projekte erfolgreich gefördert werden. Themen waren dabei bspw. das Leben, Wirken und die Werke von Komponistinnen, die Stärkung von FLINTA*-Personen als Musiker*innen, die Rolle der Frau im Repertoire des Tangos, Protagonistinnen in der Hip-Hop Szene, Leben im Iran als Musikerin, belastende Schönheitsideale im Leben von Musikerinnen oder die Präsentation von weiblicher Lyrik. Die Projekte wurden in verschiedenen Veranstaltungsformaten (Konzert, Hörspiel, Workshop mit Role Models, Musiktheaterabend, Vortrag mit DJ-Set, Album und Musikvideo) praktisch umgesetzt. Stipendiatinnen organisieren zurzeit in Eigeninitiative eine Veranstaltung, bei der mehrere geförderte Projekte zusammen aufgeführt werden. Es zeigt sich, dass die Förderung stark dazu beiträgt, Gleichstellungsarbeit an der RSH sichtbar zu machen. Die Förderung wird weiter fortgesetzt.

6.4.3 Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache

Unter Einbindung der Hochschulleitung und des Senats hat die Gleichstellungskommission einen Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache für die RSH herausgegeben und am 06.11.2024 im Senat verabschiedet. Geschlechtersensible Sprache soll einen respektvollen,

wertschätzenden und inklusiven Umgang miteinander an der RSH fördern. Daher wurde aus den möglichen Varianten das Gendersternchen ausgewählt. Der Leitfaden dient als Handlungsempfehlung, soll aber auch dazu führen, dass zukünftig alle hochschulrelevanten Informationen geschlechtergerecht kommuniziert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte hat Verwaltungsmitarbeitende und Lehrende in den Gremien über den Leitfaden informiert und an alle Hochschulangehörigen kommuniziert.

6.4.4 Workshopangebote

In den letzten Jahren wurden regelmäßig Workshopangebote organisiert, die sich an bestimmte weibliche Statusgruppen oder auch an alle Hochschulangehörigen richteten. Themen waren bspw. Anti-Diskriminierung, Professionalisierung für Studentinnen, Intimitätskoordination, Geschlechtsidentitäten oder Selbstbehauptung für Frauen.

6.4.5 Umgang mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten

Ein erster Workshop zum Umgang mit Geschlechtsidentitäten hat gezeigt, dass das Thema für alle Hochschulangehörigen relevant ist und Arbeit und Studium betrifft. Es wurde eine fehlende Sensibilität deutlich sichtbar, vermutlich aufgrund von Unwissenheit und Unsicherheit. Auch die aktuelle Studierendenbefragung hat ergeben, dass Geschlechtsidentität, neben Machtmissbrauch und psychischem Druck, ein relevantes Thema im Studienalltag ist. Positiv ist, dass der Workshop einen Austausch über das Thema angestoßen hat und weiterführende Veranstaltungen nötig und gewünscht sind. Es wurde bereits durch die Assistenz der Gleichstellung ein Kurzvortrag über Geschlechtsidentitäten im erweiterten Rektorat gehalten. Das Studierendensekretariat ist Anlaufstelle für Studierende, bspw. bei Namensänderung.

6.4.6 Veranstaltungen

Die Gleichstellungskommission hat erstmalig im Jahre 2023 anlässlich des Orange Days eine öffentliche Veranstaltung durchgeführt, um auf das Thema Gewalt gegen Frauen aufmerksam zu machen. Zukünftig ist beabsichtigt, pro Jahr eine Veranstaltung zu organisieren, die sich mit wechselnden und wiederkehrenden gleichstellungsrelevanten Themen auseinandersetzt. Interne Kooperationen mit festen künstlerischen Formaten sind geplant, um mehr Hochschulangehörige und auch externe Gäste erreichen zu können. Veranstaltungen bieten zudem eine gute Möglichkeit, Studierenden die Teilhabe an Gleichstellungsthemen zu ermöglichen.

Veranstaltungen zu Werken von Komponistinnen

Auf Initiative einer Professorin wurden bei den Tagen der Kammermusik 2023 „Werke von Komponistinnen“ aufgeführt, über das Programmheft auch wissenschaftlich thematisiert und über ein speziell dafür entworfenes Poster kommuniziert, was über die Gleichstellung finanziert wurde. Ende Mai steht ein Lecture Concert: Zwischen Wiener Klassik und Opern-Hype – Louise Farrenc und die musique sérieuse im Rahmen der Reihe „Musikmetropole Paris“ an, das sich um die Komponistin Louise Farrenc dreht.

Orange Day

Anlässlich des Orange Day hat die Gleichstellungskommission am 25.11.2024 zu Filmvortrag, Podiumsdiskussion und Austausch eingeladen. Es wurde der Film „Wo das Gras violett ist“ von der Studentin und Regisseurin Klara Schmickler präsentiert, der das Thema häusliche Gewalt thematisiert. Lukas Lindner, Student am IMM, hat die Filmmusik komponiert. Nach dem Filmvortrag hat eine Podiumsdiskussion mit beiden stattgefunden, die einen tieferen Einblick

in ihre Arbeit und den Entwicklungsprozess des Filmes gegeben hat. Die Gespräche über den Film wurden von den Anwesenden als sehr bewegend wahrgenommen.

Offene Probe und Operngespräch zu „Calisto“

Die diesjährige Oper „Calisto“ hat Fragen aufgeworfen, die nach einer offenen Probe in einem Podiumsgespräch mit beteiligten Studierenden, der Regisseurin, der Intimitätskoordinatorin und dem künstlerischen Leiter besprochen wurden. Diskutiert wurde über die Bedeutung der mythologischen Handlung und Freizügigkeit, Machtstrukturen und Selbstbestimmung in der heutigen Zeit, sowie über den Umgang mit den zahlreichen intimen Szenen der Opernhandlung und wie dabei der neue Ansatz der Intimitätskoordination in die Arbeit mit den Studierenden einfließen kann. Auch im Programmheft wurden diese Themen aufgegriffen und in Artikeln behandelt.

Pride Month

2024 wurden erstmals während des Pride Month an allen Standorten der Hochschule die Regenbogenflagge gehisst. Das wurde sehr positiv aufgenommen, zumal die Flaggen der RSH aus den Farben pink und blau bestehen. In Planung ist aktuell, dass im Juni dieses Jahres eine Kooperation mit dem Format ‚Palastrauschen‘ stattfinden wird. Bei dieser regelmäßig stattfindenden Veranstaltung im Kunstpalast erhalten Studierende die Möglichkeit, ihre Projekte zu präsentieren. Die Kooperation zum Pride Month fördert, dass queere Künstler*innen der RSH ihre Projekte präsentieren und dabei zusätzlich finanziell gefördert werden. Die Veranstaltung wird an der RSH beworben.

6.4.7 Geschlechtergerechte Lehre

Ein Ziel der RSH ist es, eine geschlechtergerechte Lehre zu fördern und umzusetzen. Denn durch das gewählte Unterrichtsmaterial können Sexismus und bestimmte Rollenbilder reproduziert werden, ebenso wie andere Formen von Diskriminierung. In diesen Fällen sind eine richtige Einordnung und Aufarbeitung durch Lehrkräfte entscheidend. In der RSH herrscht bereits bei einigen Lehrenden ein Bewusstsein für die fehlende Diversität im Unterrichtsmaterial bestimmter Epochen. Ziel ist die Auseinandersetzung mit weniger bekannten Komponistinnen außerhalb des klassischen Kanons, wobei das Verständnis des etablierten Repertoires als Grundlage notwendig bleibt. Für Abschlussarbeiten werden Studierende unterstützt und bestärkt, Werke von Komponistinnen oder nicht klassischen Komponistinnen zu wählen. Gleichzeitig schränken teilweise standardisierte Anforderungen, bspw. bei Vorspielen, die freie Werk Auswahl und damit die praktische Umsetzung alternativer Perspektiven ein. Aktuell wird in der Zusammenarbeit von Studentinnen und einer Professorin eine Komponistinnen-Liste für die Bibliothek erarbeitet. Dadurch sollen Werke von Komponistinnen für Studierende mehr in den Fokus rücken und ein Zugriff auf diese Werke erleichtert werden. Eine Erweiterung des Komponistinnen-Repertoires ist auch über Beschaffungsanträge möglich.

6.4.8 Führungsgrundsätze in der Verwaltung

Das Rektorat und die Dezernatsleitungen haben 2018 im Rahmen von Strategietagen gemeinsame Führungsgrundsätze erarbeitet. Die Leitungsrunde der Verwaltung hat sich aktuell neu organisiert und passgenaue und zielgerichtete Formate erarbeitet, in denen u.a. auch strategische Themen, wie bspw. Führung, Hochschulkultur und Kommunikation angegangen werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zurzeit Teil der paritätisch besetzten Leitungsrunde.

Geplante Maßnahmen:

- Die Nutzung einer **geschlechtergerechten Sprache** innerhalb der RSH wird weiter vorangetrieben. Zukünftig sollen alle hochschulrelevanten Informationen geschlechtergerecht kommuniziert werden. Darüber hinaus wird ein Workshop zu wertschätzender/angemessener und **gewaltfreier Kommunikation/Gesprächsführung** angeboten.
- **Workshopangebote** zu musikhochschulspezifischen Themen (bspw. Dozierende als Berater*innen bei Blockaden) fortführen.
- **Umgang mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten**
 - Das Thema ist von großem Interesse für alle Statusgruppen, aber zukünftig sind Angebote getrennt nach Zielgruppen gewünscht. Im nächsten Schritt werden betroffene Studierende zu einem Austausch durch die Gleichstellungsbeauftragte eingeladen. Perspektivisch könnten Austauschformate geschaffen werden, die für interessierte Personen intern und extern geöffnet werden könnten.
 - Austausch der Gleichstellungsbeauftragten mit der von Studierenden gegründeten FLINTA*-Gruppe am IMM wird fortgeführt.
 - Es wird ein autonomes AStA Referat für FLINTA*-Personen eingerichtet.
- **Veranstaltungen**
 - Kooperationen zu **künstlerischen Veranstaltungen** an der RSH suchen, um Gleichstellungsthemen über neue und bestehende Formate zu adressieren.
 - Über die Gleichstellungskommission ein **hochschulweites „Komponistinnen-Projekt“** als Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis anstoßen.
 - Beim **Orange Day** auch transfeindliche Gewalt mitdenken.
- **Geschlechtergerechte Lehre:**
 - Sensibilisierung für die Bedeutung einer Einordnung von Unterrichtsmaterial durch Lehrende. Einen bewussten Umgang mit der eventuellen Reproduktion von Sexismus, Diskriminierung oder Rollenbildern stärken.
 - Zusammenstellung Komponistinnen-Liste weiterverfolgen und erweitern.
 - Die Bibliotheksleitung hat zugesagt, Gender als Schlagwort in den Katalog einzuführen und Links zu Bibliotheken zu setzen, die Datenbanken zu Komponistinnen aufführen.
- Überarbeitung der **Führungsgrundsätze** unter Einbezug von gleichstellungsrelevanten Aspekten wie der Integration von Mitarbeitenden, die aufgrund von Geschlecht oder Alter unterrepräsentiert sind, die Förderung eines wertschätzenden und diskriminierungsfreien Umgangs miteinander und der Ausbau einer familienfreundlichen Hochschule.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird unabhängig von ihrer Stelle in die **Leitungsrunde der Verwaltung** zu Themen, die sie betreffen, eingeladen und kann selbst Themen einbringen.
- **Kommunikation**
 - Onboarding von Verwaltungsangestellten: Begrüßungsmappe überarbeiten und um Gleichstellungsthemen ergänzen.
 - Ende 2025 wird ein **Intranet** eingeführt. Das bietet die Möglichkeit, die Gleichstellungsarbeit intern besser sichtbar zu machen und Angebote und Aktivitäten hinzuweisen.
 - Den **Einschreibeunterlagen** für Studierende um Informationen zu Ansprechpersonen, Beratungsangeboten, Gleichstellung und möglichen Förderungen ausweiten.

6.5 Entwicklung einer familienfreundlichen Hochschule

Die RSH wird als familienfreundlich wahrgenommen. Das ist darauf zurückzuführen, dass eine familienfreundliche Einstellung in der Lehre und Verwaltung bis hoch zur Hochschulleitung gelebt wird. Gleichzeitig fehlen strukturelle Maßnahmen, denn aufgrund ihrer Größe stehen der RSH nur begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung, was die Umsetzung entscheidender Unterstützungsangebote (bspw. Kindertagesstätte) erschwert. Zugleich lassen sich aufgrund der Größe der Hochschule viele familiären Engpässe auf kollegialem Weg lösen. Mitarbeitende unterstützen und entlasten sich gegenseitig, indem bspw. Stundenpläne und Arbeitszeiten für Lehrende familienfreundlich geplant werden. Es herrscht diesbezüglich eine hohe Akzeptanz. Bei Betreuungsengpässen können Kinder auch mit zur Arbeit oder zu Veranstaltungen gebracht werden. Bei der Unterrichtsplanung wird auf Studierende mit Kind(ern) geachtet und diesen entsprechend Vorrang geben. Auch das Studierendensekretariat unterstützt individuell bei einer Schwangerschaft oder bei Verlängerung des Studiums aufgrund familiärer Verpflichtungen. Die Vereinbarung von Familie und Beruf auf dem Karriereweg wird von weiblichen Lehrkräften als große Herausforderung beschrieben.

6.5.1 Förderung von familienfreundlichen Strukturen

Ziel ist, Studierende, Lehrende (LfbA und LbA) und Verwaltungsangestellte mit Familienverantwortung zu unterstützen, ihre beruflichen Tätigkeiten und familiären Aufgaben zu vereinbaren. Gefördert wird Kinderbetreuung, die außerhalb von regulären Betreuungszeiten liegt, damit Lehrverpflichtungen, Gremienarbeit oder die Teilnahme an hochschulrelevanten künstlerischen Veranstaltungen (Neujahrsempfang, Konzerte etc.) in dieser Zeit nachgekommen werden kann. Das Angebot wird als wertvolle Unterstützung wahrgenommen und stößt auf hohe Resonanz. An allen Standorten finden sich Wickeltische in neutralen Räumen und Erste-Hilfe-Räume, die auch als Rückzugsort bspw. zum Stillen genutzt werden können.

6.5.2 Familienfreundliche Arbeits- und Sitzungszeiten

Für die Verwaltungsangestellten gilt bislang noch der Vertrag über Telearbeit. Das ermöglicht 2/5 der Arbeitszeit an festgelegten Home-Office-Tagen zu erledigen. In der Lehre wird der Großteil der Unterrichtstermine mit den Studierenden individuell vereinbart. Das generiert eine hohe Flexibilität. In den Bereichen der Verwaltung, wo die Arbeit vor Ort erledigt werden muss, finden kollegiale Absprachen in der Planung statt, um Mitarbeitenden die Wahrnehmung von privaten Terminen zu ermöglichen. Aus der Verwaltung und der Lehre wurde berichtet, dass in Notfällen aufgrund eines sehr kollegialen Umgangs gemeinsam Lösungsmöglichkeiten wie bspw. Vertretung, zusätzliche Arbeitszeiten im Home-Office und Tausch von Telearbeitstagen gefunden werden. Der Arbeitszeitrahmen kann auf Antrag für die Pflege von Angehörigen und Familienaufgaben ausgeweitet werden um eine größere Flexibilität zu schaffen.

Alle Gremiensitzungen finden am Vormittag oder in Absprache mit den Kommissionsmitgliedern am Nachmittag statt. Bei nicht öffentlichen Sitzungen kann online per TEAMS teilgenommen werden. Alle Gremientermine stehen für eine langfristige Planung frühzeitig fest. Kommissionssitzungen und Termine für Auswahlverfahren werden gemeinsam abgestimmt.

6.5.3 Deutschlandstipendium für Studierende mit Kind(ern)

Es konnten aktuell fünf Deutschlandstipendien in Höhe von 300 €/Monat für Studierende mit Kind vergeben und alle Bewerbungen berücksichtigt werden. Die einjährigen Stipendien, die maximal drei Jahre bezogen werden können, werden aus einem Sondertopf gefördert.

6.5.4 Mutterschutz für künstlerische Lehrbeauftragte

2024 wurde vom Rektorat beschlossen, dass Lehrbeauftragte bei Schwangerschaft, Beschäftigungsverbot und Mutterschutz über den rechtlichen Kündigungsschutz hinaus geschützt werden. Vor dem Hintergrund eines verantwortungsvollen, diskriminierungsfreien und fairen Umgangs mit allen Hochschulangehörigen werden Lehraufträge auch an werdende Mütter erteilt und ebenfalls für die gesamte Dauer von Schwangerschaft und Mutterschutzes (rund 12 Monate) vergütet. Dies gilt auch, wenn der Lehrauftrag nicht angetreten werden kann.

Geplante Maßnahmen:

- **Mobiles Arbeiten:** Die Telearbeit wird zeitnah auf mobiles Arbeiten umgestellt. Das ermöglicht den Mitarbeitenden der Verwaltung mehr Flexibilität, was Ort und Zeit betrifft.
- **Babysitting-Börse:** Interessierte Studierende werden nach einem Kennenlerngespräch durch die Gleichstellungsmitarbeiter*innen in eine Babysitting-Börse aufgenommen. Alle Hochschulangehörigen können auf Anfrage auf die Kontaktdaten zugreifen.
- **Aufenthaltsraum/Pavillon für die Betreuung von Kindern:** Es besteht großer Bedarf, eine Aufenthaltsmöglichkeit zu schaffen, so dass Kinder in Notfällen bei Veranstaltungen oder Sitzungen mitgebracht werden können. Der neue Standort bietet ggf. eine Möglichkeit.
- **Deutschlandstipendium für Studierende mit Kind(ern):** Eine Sonderregelung zur Verlängerung der Stipendienzeit wird diskutiert.
- **Unterrichtsplanung Hauptfach:** Mehr Planungssicherheit für Studierende mit Kind(ern) schaffen, wenn Termine wöchentlich neu vergeben werden.
- Hinweis im Vorlesungsverzeichnis, wenn das **Mitbringen von Kindern** zugelassen ist.
- Aufbau des **Beratungsangebots** zu Familienthemen für alle Hochschulangehörigen (bspw. Rechte bei Mutterschutz und Elternzeit, Studieren mit Kind, pflegende Angehörige).
- **Familihtag** für alle Hochschulangehörigen zur Vernetzung und zum Austausch ausrichten.
- **Familienfreundliche Infrastruktur** ausbauen: Platz für Kinderwagen.
- **Kooperationen zu Familienbüros** Düsseldorfer Hochschulen aufbauen.

7 Gleichstellungscontrolling

Der Gleichstellungskonzept wird als Steuerungsinstrument eingesetzt, was fortlaufend evaluiert und weiterentwickelt wird. Das Gleichstellungscontrolling umfasst dabei die regelmäßige Erhebung und Auswertung des Frauenanteils für alle Bereiche der RSH, eine jährliche Erhebung der geschlechterdifferenzierten Daten zur Vergabe von Leistungsbezügen und eine Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen, was in die kontinuierliche Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes mündet. Bei der statistischen Erhebung der Daten wird die Gleichstellungsbeauftragte durch das Personaldezernat und das Studierendensekretariat unterstützt. Mit Unterstützung der Stabsstelle für Hochschul- und Lehrentwicklung und Qualitätsmanagement wird ein Format zur Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen konzipiert. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem erweiterten Rektorat und dem Senat nach Hälfte der Laufzeit (2,5 Jahre) über die Auswertung aktueller gleichstellungsrelevanter Daten und den Status Quo der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes.