



# Gleichstellungskonzept

*Stand: 24. Juli 2023*

# Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort der Hochschulleitung.....	1
2.	Gleichstellungskonzept.....	2
2.1.	Quantitative Darstellung des Verhältnisses der Geschlechter an der HfM Nürnberg.....	2
2.1.1.	Professuren.....	2
2.1.2.	Mittelbau.....	6
2.1.3.	Lehrbeauftragte.....	6
2.1.4.	Studierende.....	7
2.1.5.	Hochschulgremien.....	9
2.2.	Personelle Strukturen.....	11
2.2.1.	Büro für Gleichstellungsfragen.....	11
2.2.2.	Frauenbeauftragte.....	11
2.2.3.	Gleichstellungsbeauftragte.....	13
2.2.4.	Referent*in für den Bereich der Frauenbeauftragten und für Gleichstellungsfragen.....	13
2.2.5.	Studentische Hilfskräfte.....	14
2.2.6.	Kommission für Gleichstellungsfragen (K2).....	15
2.3.	Familiengerechte Hochschule.....	15
2.3.1.	audit familiengerechte hochschule.....	15
2.3.2.	Kinderbetreuung (Eltern-Kind-Zimmer, KidsBox, Kostenübernahme Notfallbetreuung).....	16
2.3.3.	Familiengerechte Sitzungszeiten.....	17
2.3.4.	Stellenausschreibungen.....	18
2.3.5.	Stammtisch „We Care“.....	18
2.4.	Antidiskriminierung und Verhinderung von Machtmissbrauch.....	20
2.4.1.	Richtlinie zur Verhinderung von Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt.....	20
2.4.2.	Beschwerdemanagement.....	20
2.5.	Sensibilisierung /gemeinsame Werte.....	21
2.5.1.	Selbstverständnis.....	21
2.5.2.	Projektreihe Gender & Diversity.....	23
2.5.3.	Klausurtagung „Unconscious Bias und Gleichstellung“.....	24
2.5.4.	Kommunikationskultur.....	25
2.5.5.	Gleichstellungscontrolling.....	26

## 1. Vorwort der Hochschulleitung

Zum Selbstverständnis der Hochschule für Musik Nürnberg gehören gegenseitiger Respekt sowie Achtung für das Individuum und für das Miteinander aller. Basis hierfür sind gelebte Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. Das bedeutet nicht nur eine gleichberechtigte Teilhabe aller und eine ausgewogene Repräsentation in den verschiedenen Statusgruppen und Gremien, sondern auch die strategische Umsetzung in allen Handlungsfeldern der Hochschule, in Forschung und Lehre und in der Personalentwicklung bis hin zur Analyse und Veränderung diskriminierender und exkludierender Strukturen.

Das vorliegende Konzept ist ein zentraler Schritt zur Erreichung unserer gleichstellungspolitischen Zielsetzungen und bündelt unsere damit verbundenen Maßnahmen für den Zeitraum 2023 bis 2027.

Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass sich die Hochschule für Musik Nürnberg durch dieses Gleichstellungskonzept einen Maßstab für ihr Handeln in allen Aufgabenbereichen und auf allen Entscheidungsebenen setzt. Es dient dabei nicht nur als Orientierung, sondern zur verbindlichen Fixierung der darin formulierten Ziele und Maßnahmen. Die Hochschulleitung wird die Relevanz der Gleichstellungsaufgabe sowohl nach innen als auch nach außen vollumfänglich vertreten.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde in intensiver Zusammenarbeit zwischen der Referentin für Gleichstellung, den Frauenbeauftragten, den Gleichstellungsbeauftragten, der Hochschulverwaltung und der Hochschulleitung entwickelt und vom Senat am 16. Januar 2023 beschlossen.



Prof. Rainer Kotzian

Präsident der Hochschule für Musik Nürnberg

## 2. Gleichstellungskonzept

### 2.1. Quantitative Darstellung des Verhältnisses der Geschlechter an der HfM Nürnberg

#### 2.1.1. Professuren

Die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren ist erklärtes Ziel der Hochschule für Musik. Die HfM begreift Diversität als Qualitätsmerkmal und ist sich der Bedeutung der Vorbildfunktion von Professorinnen für die Entwicklung des künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Nachwuchses bewusst.

Im Studienjahr 2020/21 lag folgende Verteilung der Professuren nach Geschlechtern an der HfM vor:

	Vollzeit		Teilzeit	
	m	w	m	w
<b>Professuren</b>	13	4	13	4
	76,5%	23,5%	76,5%	23,5%

Nach Vollzeitäquivalenten ergibt sich folgendes Verhältnis:

	männlich	weiblich	Gesamt
<b>Professuren Vollzeitäquivalente</b>	19,5	6	25,5
	76,5%	23,5%	

Dabei ist auch die Verteilung der Geschlechter bei den Besoldungsgruppen innerhalb der Professuren zu beachten. Von den 5 W3-Professuren in Vollzeit und den 4 W3-Professuren in Teilzeit entfiel im Studienjahr 2020/21 jeweils nur eine Professur auf eine Frau.

	männlich Vollzeit	weiblich Vollzeit	männlich Teilzeit	weiblich Teilzeit
<b>W2</b>	6	3	10	3
<b>W3</b>	4	1	3	1
<b>C3</b>	1	-	-	-
<b>C4</b>	2	-	-	-

Damit liegt der Frauenanteil an den Professuren 2020/21 nur geringfügig über dem Anteil von 22%, mit dem sich die HfM im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021 lediglich im Mittelfeld der Schlussgruppe der bundesweiten Rangliste der künstlerischen Hochschulen positionieren konnte.<sup>1</sup>

Die HfM Nürnberg sieht sich den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verpflichtet, nach denen sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe aus dem Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe ergeben (Kaskadenmodell).<sup>2</sup> Auch wenn der künstlerisch-wissenschaftliche Karriereweg bis hin zu einer Professur an einer Musikhochschule nur eingeschränkt mit dem klar vorgegebenen Qualifizierungsweg zur akademischen Universitätsprofessur vergleichbar ist, will sich die HfM am Kaskadenmodell orientieren, um realistische Ziele für den Frauenanteil an den Professuren zu definieren.

Bei einem Studentinnenanteil von über 50%, einem Frauenanteil von 42,6% unter den Lehrbeauftragten und von 35,6% an den Stellen für Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben (nach Vollzeitäquivalenten) liegt die Minimalzielgröße für den Frauenanteil an Professuren bei 35,6%. Für den niedrigen Frauenanteil im Mittelbau gelten die Überlegungen analog – die Maßnahmen decken sich teilweise mit denen zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren.

Bei der Evaluation des Erfolgs der Maßnahmen ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der geringen absoluten Zahl an Professuren an der HfM einzelne Berufungen große Veränderungen im Geschlechterverhältnis an Professuren verursachen. Das kann sich sowohl kurzfristig positiv auf den Frauenanteil an Professuren auswirken, als auch negativ, sollte aus verschiedenen Gründen keine Frau berufen werden können.

Übergeordnete Zielsetzung	Maßnahmen
Der Frauenanteil an Professuren an der HfM wird in Orientierung am Kaskadenmodell auf mindestens 35,6% angehoben.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablierung eines formalisierten, qualitätsgesicherten Berufungsverfahrens, in dem Gleichstellung als zentraler Aspekt Berücksichtigung findet.</li> <li>- Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder für Genderkompetenz und Antidiskriminierung.</li> <li>- Förderung von Studentinnen und weiblichem künstlerisch-wissenschaftlichen Nachwuchs durch Mentorinnenprogramme.</li> <li>- Schaffung von Anreizen für das Engagement bei den Themen Frauenförderung und Gleichstellung für die Beschäftigten in Lehre und Verwaltung.</li> </ul>

<sup>1</sup> Löther, A. (2021). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. (cews.publik, 24). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, S. 63. Das Ranking basiert auf den Angaben aus dem Jahr 2019.

<sup>2</sup> DFG - Deutsche Forschungsgemeinschaft (2017): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Umsetzung und Wirkungsweisen, S. 15.

Teilziele	Maßnahmen
<p>Berufungsrichtlinien mit Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten verabschieden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gleichstellungsdelegierte*r: Das gesamte Berufungsverfahren wird ab der Feststellung der Ausschreibung durch die Hochschulleitung durch eine*n Gleichstellungsdelegierte*n begleitet.</li> <li>- Erstellung von Profildpapieren: Bereits mit der Ausschreibung festgelegte und mit Prioritäten versehene Kriterien für die Berufung vermeiden den Effekt, dass die Kriterien bzw. deren Priorisierung im Verlauf des Verfahrens dem*r favorisierten Bewerber*in angepasst werden und tragen zu Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Verfahrens bei.</li> <li>- Stellenausschreibung: Frauen werden in der Ausschreibung aktiv und gewinnend zur Bewerbung aufgefordert; wenn die im Vorfeld für das Verfahren gesetzte Zielmarke an für die Stelle geeigneten Bewerberinnen nicht erreicht wird, übernimmt die Hochschulleitung in einem professionalisierten Verfahren die aktive Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen.</li> <li>- Die Berufungskommission wird geschlechterparitätisch besetzt; auch bei externen Gutachter*innen wird Geschlechterparität beachtet. Für Professorinnen und Beschäftigte im Mittelbau, die dadurch ggf. übermäßig mit Gremienarbeit belastet werden, wird die Möglichkeit zu finanzieller Kompensation bzw. Deputatsentlastung geprüft.</li> <li>- Synopsen: Formalisierte, einheitliche, wertfreie Darstellung der Bewerbungen zum direkten Vergleich in direkter Folge des Bewerbungsgesprächs werden erstellt, um Verzerrungen der Wahrnehmung durch zeitlichen Abstand und direkten Vergleich entgegenzuwirken.</li> <li>- Die Anzahl der eingeladenen Kandidatinnen spiegelt mindestens den prozentualen Anteil von für die Stelle geeigneten Frauen an den Gesamtbewerbungen wider.</li> <li>- Erstellung von Gutachten: Die Gründe für die Auswahl der Gutachtenden werden dokumentiert; es werden gezielt Gutachterinnen ausgewählt; die Frauenbeauftragte erhält das Recht, Gutachtende begründet abzulehnen (Vetorecht). Die Gutachten orientieren sich an den Kriterien der Ausschreibung.</li> <li>- Abschlussbericht: Ein nachvollziehbarer, formalisierter Abschlussbericht der*des Vorsitzenden bildet die Grundlage für</li> </ul>

	<p>die Diskussion des Berufungsvorschlags in Senat und Hochschulleitung. Ein gesonderter Bericht der Frauenbeauftragten mit (ggf. abweichender) Stellungnahme wird erstellt und mit einbezogen.</p>
<p>Diskriminierungsfreie Berufungsverfahren durch Sensibilisierung unterstützen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle Mitwirkenden an Berufungsverfahren werden durch Schulungsangebote zum Thema Genderkompetenz und Antidiskriminierung sensibilisiert. Dafür entwickelt die HfM ein internes Schulungsprogramm und informiert regelmäßig über externe Weiterbildungen zu dem Thema.</li> <li>- Responsivität: In der gesamten Kommunikation im Berufungsverfahren mit den Kandidat*innen wird auf Wertschätzung und Transparenz geachtet.</li> <li>- Module zu Genderkompetenz und Antidiskriminierung im Onboarding-Prozess befähigen Neuberufene, in Zukunft selber diskriminierungsfreie Berufungsverfahren mitzugestalten.</li> </ul>
<p>Mentorinnenbeziehungen etablieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Veranstaltungsreihe „Professorin! Mein Weg“ stellt den Studierenden die Professorinnen der HfM vor. Die besonderen Herausforderungen, vor denen Frauen bei der Frage nach der Vereinbarkeit von einer Professur mit einer künstlerischen Laufbahn und dem Privatleben stehen, werden thematisiert. Das Format ist ein Pilotversuch, Mentorinnenbeziehungen an der HfM zu etablieren.</li> </ul>
<p>Engagement für Frauenförderung honorieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Vergabesatzung für besondere Leistungszulagen wird angepasst. Als Kriterien wird besonderes Engagement in der Frauenförderung, die Übernahme von Mentoraten für Studentinnen und überproportionales Gremienengagement von Professorinnen in die Satzung aufgenommen.</li> <li>- Auch bei der Vergabe der Leistungsprämien für festangestelltes Personal in der Verwaltung wird das Engagement für Frauenförderung als Kriterium berücksichtigt.</li> </ul>
<p>Gender-Pay-Gap entgegenwirken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es wird ein Leitfaden für Berufungsverhandlungen erstellt.</li> <li>- Bei der Ausbringung von Professuren wird darauf geachtet, dass Professuren in Fächern, in denen sich in der Regel mehr Frauen als Männer bewerben, als W3-Professuren gewidmet werden.</li> <li>- Frauen, die einen Ruf erhalten haben, werden auf Beratungsangebote für Berufungsverhandlungen hingewiesen (z.B. DHV).</li> </ul>

### 2.1.2. Mittelbau

	Vollzeit		Teilzeit	
	m	w	m	w
<b>Beschäftigte im Mittelbau</b>	7	5	22	10
	<b>58,4%</b>	<b>41,6%</b>	<b>69,7%</b>	<b>31,3%</b>

Nach Vollzeitäquivalenten ergibt sich folgendes Verhältnis:

	männlich	weiblich	Gesamt
<b>Mittelbau Vollzeitäquivalente</b>	17,71	9,79	27,5
	<b>64,4%</b>	<b>35,6%</b>	

<b>Übergeordnete Zielsetzung</b>	
Der Frauenanteil an den Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben wird in Orientierung am Kaskadenmodell auf mindestens 39% (Anteil der von weiblichen Lehrbeauftragten angebotenen Stunden) angehoben.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablierung von formalisierten, qualitätsgesicherten Besetzungsverfahren, in denen Gleichstellung als zentraler Aspekt Berücksichtigung findet.</li> <li>- s. o. unter 2.1.1.</li> </ul>

<b>Teilziele</b>	<b>Maßnahmen</b>
Transparente Besetzungsverfahren gestalten.	- Analog zu den Berufsrichtlinien werden Richtlinien für transparente Besetzungsverfahren von Stellen im Mittelbau definiert und umgesetzt.

### 2.1.3. Lehrbeauftragte

Im Studienjahr 2020/21 gab es an der HfM insgesamt 112 Lehrbeauftragte. Im Sommersemester 2021 wurden insgesamt 8.547 Stunden aus Lehraufträgen abgerechnet. Dabei lag folgende Verteilung nach Geschlechtern vor.

	m	w
<b>Lehrbeauftragte</b>	62	50



	55%	45%
Lehraufträge nach Stunden im SoSe 2021	5.208	3.339
	61%	39%

Zielsetzungen	Maßnahmen
Transparente Besetzungsverfahren gestalten.	- Analog zu den Berufsrichtlinien werden Richtlinien für transparente Besetzungsverfahren für Lehraufträge definiert und umgesetzt.

#### 2.1.4. Studierende

Studierende insgesamt	männlich	weiblich	gesamt
Im WS 2020/21	225	257	482
	46,7%	53,3%	

#### Sonderfall Jazz-Studiengänge

Während das Verhältnis der Geschlechter in den meisten Studiengängen recht ausgeglichen ist, ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den Jazz-Studiengängen zu beobachten. Eine Ausnahme bildet der Studiengang BA Jazz-Gesang.

Studiengänge	Männlich	Weiblich
BA Jazz-Bass (KA)	3	0
BA Jazz-Bass (KPA)	0	1
BA Jazz-Drums (KA)	1	0
BA Jazz-Drums (KPA)	7	0
BA Jazz-Gesang (KA)	1	4
BA Jazz-Gesang (KPA)	0	6
BA Jazz-Gitarre (KA)	5	0
BA Jazz-Gitarre (KPA)	6	0

BA Jazz-Mallets (KA)	1	0
BA Jazz-Mallets (KPA)	1	0
BA Jazz- Melodieinstrumente (KA)	2	1
BA Jazz- Melodieinstrumente (KPA)	3	0
BA Jazz- Melodieinstrumente: Saxophon (KA)	1	1
BA Jazz-Piano (KA)	5	0
BA Jazz-Piano (KPA)	3	0
BA Jazz-Saxophon (KA)	2	1
BA Jazz-Saxophon (KPA)	1	3
MA Jazz-Arrangement/Komposition	4	1
MA Jazz-Instrumente	8	1
<b>Insgesamt:</b>	<b>54</b>	<b>19</b>
	<b>74%</b>	<b>26%</b>

### Sonderfall EMP

Umgekehrt sind männliche Studierende in den Studiengängen Elementare Musikpädagogik (BA EMP und MA Musikpädagogik: Elementare Musikpädagogik) stark unterrepräsentiert.

Studiengang	männlich	weiblich
BA EMP (alle Varianten)	10	20
MA Musikpädagogik: Elementare Musikpädagogik	0	4
<b>Insgesamt:</b>	<b>10</b>	<b>24</b>
	<b>29%</b>	<b>71%</b>

Zielsetzungen	Maßnahmen
Frauen gezielt in Studiengängen fördern, die zu traditionell männerdominierten Berufen führen (Jazz-Instrumente, Orchesterdirigieren, Komposition). Männer gezielt in Studiengängen fördern, die traditionell von Frauen gewählt werden (EMP).	- Die Kommissionen für die Eignungsprüfungen vor allem im Bereich Jazz und EMP erhalten im Vorfeld der Prüfungen von der Frauenbeauftragten Informationen zum Thema Gender Bias, um voreingenommenen Entscheidungen im Hinblick auf Geschlecht und gewählten Studiengang vorzubeugen. Sollte ein auffälliges Missverhältnis bei der Zulassung von Bewerberinnen bzw. Bewerbern zum Studium auftreten, so ist dieses in

	<p>einem kurzen Statement der Eignungsprüfungskommission zu rechtfertigen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausschuss Nachwuchsförderung und Berufseinstieg: Entwicklung von Konzepten zur Gewinnung von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind.</li> </ul>
Genderspezifische Instrumenten- und Berufswahl hinterfragen und Stereotype aufbrechen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die bereits seit 2020 mit großem Erfolg und zahlreicher Teilnahme laufende Veranstaltungsreihe „Women in Audio for Media“ in Kooperation mit dem LEONARDO-Zentrum für Kreativität und Innovation wird weitergeführt und ausgebaut. Die Reihe stellt Komponistinnen und Tonkünstlerinnen und ihre Arbeit an Filmsoundtracks, Videospielen und Virtual-Reality-Opern vor. Ab Dezember 2022 übernimmt die HfM die Finanzierung der Projektreihe.</li> <li>- Die Hochschule für Musik hat sich bereits 2022 erstmalig am bundesweitem Girls‘ Day beteiligt. Ab 2023 soll es jedes Jahr ein erweitertes Programm geben, das Mädchen vor allem für Studiengänge und Berufsfelder für Musiker*innen begeistert, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Geplant ist auch, Berufe jenseits der Studiengänge an der HfM vorzustellen, die traditionell selten von Frauen ausgeübt werden, wie z.B. Instrumentenbauer*in.</li> </ul>

### 2.1.5. Hochschulgremien

#### Frauenanteil in den Gremien der Hochschule für Musik Nürnberg (Stand: 1.10.2022)

Gremium	Männer	Frauen	Frauenanteil in %	Weibliche Leitung
Hochschulleitung	2	2 (1 beratend)	50%	
Erweiterte Hochschulleitung	8	4	33%	
Senat	10 (1 beratend)	7 (1 beratend)	41%	
Hochschulrat	10 (3 beratend)	13 (2 beratend)	56%	
K1: Lehre und Studium	5	5	50%	x
K2: Gleichstellungsfragen	5	6	54%	
Externer Beirat für Qualitätsmanagement	2	3	60%	

Studentischer Konvent	6	5	45%	x
Prüfungsausschuss	3	3	50%	
Promotionsausschuss	2	1	33%	
Kuratorium	8	2	20%	
<b>GESAMT:</b>	<b>61</b>	<b>51</b>	<b>45%</b>	<b>18%</b>

Die Leitung bzw. der Vorsitz in Gremien ergibt sich oft aus bereits bestehenden Funktionen. So hat der Präsident den Vorsitz in der Hochschulleitung, in der Erweiterten Hochschulleitung, im Senat und im Prüfungsausschuss. Um die zentrale Bedeutung des Themas Gleichstellung an der HfM zu unterstreichen, hat der Präsident auch den Vorsitz der K2 Kommission für Gleichstellungsfragen übernommen.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Gremien geschlechterparitatisch besetzen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Kommissionen des Senats, der Prüfungsausschuss, die Berufungsausschüsse und das Kuratorium werden zu mindestens 40% mit Frauen besetzt. Bei den externen Mitgliedern des Hochschulrats soll der Frauenanteil ebenfalls mindestens 40% betragen. Diese Regelung wird in den relevanten Satzungen und Ordnung festgehalten (Geschäftsordnung des Senats, APO, etc.).</li> <li>- Professorinnen, die durch diese Regelung übermäßig durch Gremienarbeit beansprucht werden, erhalten Leistungszulagen nach der angepassten Vergabebesatzung, s. die Maßnahmen unter 2.1.1.</li> <li>- Es wird geprüft, ob auch Lehrbeauftragte finanziell für Gremienarbeit entschädigt werden können.</li> </ul>

## 2.2. Personelle Strukturen

### 2.2.1. Büro für Gleichstellungsfragen

Seit 2020 sind die Gleichstellungsakteur\*innen der Hochschule im „Büro für Gleichstellungsfragen“ zusammengeschlossen. Koordiniert wird die Zusammenarbeit von der Referentin für den Bereich der Frauenbeauftragten und für Gleichstellungsfragen. Ein Büroarbeitsplatz sowie Laptops für die Tele-Arbeit stehen zur Verfügung. Das Büro für Gleichstellungsfragen tauscht sich im dreiwöchentlichen Rhythmus intern aus und ist mit einem monatlichen Jour Fixe mit dem Präsidenten eng an die Arbeit der Hochschulleitung angebunden.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Gleichstellungsakteur*innen mit Expertise ausstatten und intern wie extern vernetzen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Gleichstellungsakteur*innen nehmen regelmäßig an Schulungen und Weiterbildungen zu relevanten Themen teil. Sie nehmen an den Tagungen und Kommissionssitzungen der bukoF und LaKoF teil und engagieren sich in deren Arbeitsgruppen.</li> <li>- Das Büro für Gleichstellungsfragen wird von allen Sachgebieten, Gremien und Arbeitsgruppen als einschlägige interne Expertise herangezogen. Die Hochschulleitung und die zuständigen Führungskräfte achten darauf, dass dies geschieht.</li> </ul>
Arbeit der Gleichstellungsakteur*innen strukturieren und angemessen honorieren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Aufgaben des Büros für Gleichstellungsfragen werden klar definiert und unter den einzelnen Akteur*innen aufgeteilt. Aus dem daraus abzuschätzenden Arbeitsaufwand folgt die angemessene Bemessung von Stellenumfang bzw. Deputatsentlastung.</li> </ul>
Gleichstellung weiterdenken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Der bzw. die Beauftragte für Studierende mit chronischer Krankheit und Behinderung wird Teil des Büros für Gleichstellungsfragen.</li> </ul>

### 2.2.2. Frauenbeauftragte

Die Hochschule hat eine Frauenbeauftragte und zwei stellvertretende Frauenbeauftragte. Der Frauenbeauftragten wird eine Deputatsentlastung von drei Stunden gewährt, die beiden Stellvertreterinnen erhalten zwei bzw. eine Semesterwochenstunden Entlastung.

Die Frauenbeauftragte nimmt seit Oktober 2021 in beratender Funktion an allen Sitzungen der Hochschulleitung teil. Sie ist stimmberechtigtes Mitglied in der Erweiterten Hochschulleitung und im Senat und beratendes Mitglied des Hochschulrats. Die Frauenbeauftragte und ihre beiden Stellvertreterinnen sind stimmberechtigte

Mitglieder der Kommission für Gleichstellungsfragen. Eine stellvertretende Frauenbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied der Kommission für Lehre und Studium. Die Frauenbeauftragte und/oder ihre Stellvertreterinnen sind außerdem Mitglieder in den Ausschüssen „Bibliothek“, „Nachwuchsförderung und Berufseinstieg“, „Musik und Gesundheit“, „Künstlerische Forschung“, „Digitalisierung“ und „Internationalisierung“. Sie arbeiten aktiv in den Arbeitsgruppen zur Erstellung von Berufsrichtlinien sowie zum Prozess Onboarding an der Hochschule mit.

Die Frauenbeauftragte oder bei Verhinderung eine ihrer Stellvertreterinnen nimmt als stimmberechtigtes Mitglied an allen Berufsverfahren teil, sowie an allen Besetzungsverfahren für LfbAs (Lehrkräfte für besondere Aufgaben) und Lehraufträge.

Die Frauenbeauftragte ist Mitglied in der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF) und der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) und nimmt regelmäßig an deren Jahreskonferenzen teil.

Die Frauenbeauftragte und Stellvertreterinnen bieten Beratung für künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen an z.B. zu Studieren und/oder Arbeiten mit Kind(ern), zu rechtlichen Regelungen des Studiums, zu Mutterschutz, zu Karriereplanung, zu Frauen- und Nachwuchsförderung in Lehre und Forschung und zu Konflikten am Arbeitsplatz. Sie sind außerdem Ansprechpartnerinnen bei Fragen von Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexueller Belästigung.

Aus dem besonderen Mittelansatz im Bayerischen Staatshaushalt zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre können jährlich Stipendien beantragt werden. Die Hochschule für Musik Nürnberg fördert in Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst jedes Jahr wissenschaftliche Promotionsvorhaben sowie künstlerische Entwicklungs- und Forschungsvorhaben von Frauen, die sich für die Hochschullehre qualifizieren möchten. Die Frauenbeauftragten beraten interessierte Studentinnen und Lehrbeauftragte zum Bewerbungsprozess. Alle eingereichten Unterlagen werden von den Frauenbeauftragten und ausgewählten Personen aus der Lehre auf Förderwürdigkeit geprüft. Die Frauenbeauftragten erstellen in Zusammenarbeit mit einem je nach Thematik bestellten Expert\*innenteam eine Rangfolge der Anträge, die der Hochschulleitung zur Unterschrift vorgelegt wird.

Nach Art. 4 Abs. 3 BayHSchG stellt die Hochschule der Frauenbeauftragten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. Die Hochschule garantiert der Frauenbeauftragten zusätzlich zu den staatlichen Mitteln einen Etat mindestens in Höhe der Mittelzuweisung des Ministeriums.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Langfristige Deputatsentlastung sichern.	- Die Frauenbeauftragten führen Buch über ihre Arbeitszeiten und die in ihrem Zuständigkeitsbereich anfallenden Aufgaben. Nach einem vorher bestimmten Zeitraum erfolgt gemeinsam mit der Hochschulleitung eine Überprüfung des Arbeitsaufwandes. Die Deputatsentlastungen der Frauenbeauftragten

	werden dieser Überprüfung nach angemessen angepasst. Dieser Prozess wird regelmäßig, spätestens zum Ende der Amtszeit der Frauenbeauftragten, wiederholt.
Die Frauenbeauftragte in der Hochschulleitung stärken.	- In der neu zu fassenden Geschäftsordnung für die Hochschulleitung wird vermerkt „Die Frauenbeauftragte muss gehört werden“.

### 2.2.3. Gleichstellungsbeauftragte

Die Hochschule hat seit Oktober 2021 zwei Gleichstellungsbeauftragte mit jeweils zwei Stunden wöchentlicher Arbeitszeit bestellt. Sie nehmen für das wissenschafts- und kunststützende Personal Beratungsaufgaben wahr. Sie sind Ansprechpersonen für die Mitarbeiter\*innen der Verwaltung z.B. zu den Themen Arbeiten mit Kind(ern), Karriereplanung, Benachteiligung, Diskriminierung und Konflikte am Arbeitsplatz, Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Langfristige Entlastungsstunden sichern.	- Die Gleichstellungsbeauftragten führen Buch über ihre Arbeitszeiten und die in ihrem Zuständigkeitsbereich anfallenden Aufgaben. Nach einem bestimmten Zeitraum erfolgt gemeinsam mit der Hochschulleitung eine Überprüfung des Arbeitsaufwandes. Die Deputatsentlastungen der Gleichstellungsbeauftragten werden dieser Überprüfung nach angemessen angepasst. Dieser Prozess wird regelmäßig, spätestens zum Ende der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten, wiederholt

### 2.2.4. Referent\*in für den Bereich der Frauenbeauftragten und für Gleichstellungsfragen

Seit Februar 2020 ist eine Referentin für den Bereich der Frauenbeauftragten und für Gleichstellungsfragen an der Hochschule beschäftigt. Die Stelle wurde aus den für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stehenden Mitteln in der Zielvereinbarung mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst von 2019 geschaffen. Bis März 2022 hatte die Referentin eine Stelle im Umfang von 25% mit 10 Stunden wöchentlicher

Arbeitszeit inne, ab April 2022 wurde der Stellenumfang auf 50% (20 Stunden wöchentliche Arbeitszeit) erweitert. Die Stelle ist bis 31.12.2022 befristet.

Die Aufgaben der Referentin beinhalten die Koordinierung der Tätigkeit des Büros für Gleichstellungsfragen, die Erarbeitung des Gleichstellungskonzepts, die organisatorische Betreuung der Projektreihe Gender & Diversity und die Betreuung externer Kooperationen und Projekte, die Vernetzung mit den Gleichstellungsakteur\*innen anderer Hochschulen und Institutionen, die interne Zusammenarbeit mit dem Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, dem Qualitätsmanagement und der Kommission für Gleichstellungsfragen. In beratender Funktion wird sie zu weiteren Gremien und Arbeitsgruppen hinzugezogen, beispielsweise zum Bibliotheksausschuss oder zur Arbeitsgruppe zur Erstellung der Berufsordnung.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Stelle langfristig sichern und ausbauen.	- Die Hochschule sichert die Finanzierung der Referentenstelle für Gleichstellungsfragen über die Laufzeit der Zielvereinbarungen mit dem Ministerium hinaus. Regelmäßig wird der bisherige Stellenumfang überprüft und ggf. angepasst.

### 2.2.5. Studentische Hilfskräfte

Im Büro für Gleichstellungsfragen sind zwei studentische Hilfskräfte mit insgesamt 10 Stunden monatlicher Arbeitszeit beschäftigt. Sie unterstützen das Büro für Gleichstellungsfragen bei der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, bei Büroarbeiten und Recherchetätigkeit und nehmen an den Sitzungen relevanter Hochschulgremien teil. Unter der Anleitung der Referentin für Gleichstellungsfragen haben sie außerdem die Möglichkeit, eigene Teilprojekte zu konzipieren und durchzuführen. Ab dem Wintersemester 2022/23 haben die studentischen Hilfskräfte beispielsweise einen studentischen Buchclub ins Leben gerufen, der sich mit Literatur zum Thema Gender & Diversity auseinandersetzt.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Nachwuchs sensibilisieren und fördern.	- Die studentischen Hilfskräfte des Büros für Gleichstellungsfragen werden in alle Arbeitsbereiche mit einbezogen. Durch die Erfahrungen in der hochschulpolitischen Gremienarbeit und die Vernetzung mit anderen Gleichstellungsakteur*innen werden sie zu Multiplikator*innen. Sie erhalten für ihre Arbeit



	regelmäßige Zeugnisse, die Ihnen die vorhandenen Erfahrungen und ihre Mitarbeit im Büro für Gleichstellungsfragen bescheinigen.
Enge Vernetzung mit studentischen Anliegen herstellen.	- Durch die studentischen Hilfskräfte hat das Büro für Gleichstellungsfragen direkte Anbindung an studentische Anliegen. Eine der Hilfskräfte nimmt an den Sitzungen des studentischen Konvents teil und vernetzt den Konvent mit dem Büro für Gleichstellungsfragen.

### 2.2.6. Kommission für Gleichstellungsfragen (K2)

Die Kommission für Gleichstellungsfragen (K2) wird vom Senat bestellt. Den Vorsitz führt der Präsident der Hochschule, Teilnehmende sind drei Professor\*innen, eine wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin bzw. ein wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter, zwei Vertreter\*innen des studentischen Konvents, die Frauenbeauftragte und ihre Vertreterinnen und der Beauftragte für Studierende mit Behinderung. Als ständige Gäste werden geladen die Gleichstellungsbeauftragten, die Referentin für Gleichstellungsfragen sowie die studentischen Hilfskräfte des Büros für Gleichstellungsfragen. Die Kommission tritt einmal im Quartal zusammen, berät zu gleichstellungsrelevanten Themen und arbeitet für den Senat Beschlussvorlagen aus.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Die Kommission für Gleichstellungsfragen in die Selbstevaluierung mit einbeziehen	- Die Kommission für Gleichstellungsfragen prüft regelmäßig sämtliche Dokumente mit Relevanz für den Themenbereich Gender & Diversity und regt ggf. Änderungen und Anpassungen an.

## 2.3. Familiengerechte Hochschule

### 2.3.1. audit familiengerechte hochschule

Im Frühjahr 2022 wurde im Senat beschlossen, für die Hochschule die Zertifizierung im Rahmen des audits familiengerechte hochschule anzustreben. Der Auditierungsprozess begann mit der Unterzeichnung des Audit-Vertrags durch den Präsidenten am 14. Juli 2022. Die Hochschule möchte durch das Audit nachhaltige familiengerechte Strukturen verankern und sich als Institution weiterentwickeln, in der die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit dem Privatleben einen hohen Stellenwert genießen.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Auditierung durchführen und nutzen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Hochschule wird erfolgreich auditiert und trägt das Zertifikat „familiengerechte hochschule“.</li> <li>- Das Zertifikat wird aktiv nach innen und außen kommuniziert.</li> <li>- Die Hochschule wird nach dem Audit Mitglied im Verein „Familie in der Hochschule“.</li> <li>- Maßnahmen aus der Auditierung umsetzen.</li> </ul>

### 2.3.2. Kinderbetreuung (Eltern-Kind-Zimmer, KidsBox, Kostenübernahme Notfallbetreuung)

Die Hochschule verfügt über einen barrierefrei zugänglichen und umfangreich ausgestatteten Eltern-Kind-Aufenthaltsraum (Raum E.18). In das Eltern-Kind-Zimmer kann eine selbst organisierte Betreuungsperson mitgebracht werden. Eine Reservierung des Raums ist über die Pforte der Hochschule möglich.

Aus den Zielvereinbarungsmitteln für den Bereich Gleichstellung wurde 2021 eine mobile KidsBox angeschafft, die sowohl im Eltern-Kind-Zimmer genutzt, als auch in Büros oder Unterrichts- und Überäume mitgenommen werden kann. Die Reservierung und Schlüsselvergabe erfolgen ebenfalls an der Pforte. Die Box „parkt“ im Eltern-Kind-Zimmer und kann mit dem Aufzug flexibel innerhalb der Hochschule bewegt und eingesetzt werden. Sie ist für Babys und Kinder bis ins Grundschulalter ausgestattet und ist aufklappbar für einen geschützten Bereich zum Stillen und Wickeln. Die KidsBox enthält ein Reisebettchen, das auch als Laufstall geeignet ist, eine Klappmatratze und Isomatte zum Krabbeln und Spielen am Boden, einen Klemmsitz zum Andocken an den eigenen Schreibtisch, Hocker und Tisch für etwas größere Kinder, verschiedene Spiel- und Malsachen, eine Wickelaufgabe, Desinfektions- und Erste-Hilfe-Ausstattung, Hygieneartikel, Bücher und vieles mehr, was für kleinere Kinder nützlich und sinnvoll ist. In der Cafeteria der Hochschule steht ein Kinderhochstuhl zur Verfügung, so dass Studierende und Mitarbeitende gemeinsam mit ihren Kindern dort essen können.

Seit Juni 2022 gibt es ein Konzept für die finanzielle Unterstützung von Studierenden mit Kind(ern) bei der Kinderbetreuung in Notfallsituationen. Bei studienrelevanten Engpässen, beispielsweise bei Prüfungsterminen, Praktikumseinsätzen, Blockveranstaltungen oder bei kurzfristigen Ausfällen der Regelbetreuung können Studierende mit Kind(ern) per E-Mail ans Büro für Gleichstellungsfragen einen formlosen Antrag auf finanzielle Unterstützung stellen. Die Studierenden organisieren und bezahlen die Kinderbetreuung dann zunächst selbst und erhalten dann über einen Antrag auf Erstattung von Kinderbetreuungskosten den Betrag von der Hochschule zurück. Die Finanzierung dieser Rückerstattung von Kinderbetreuungskosten erfolgt aus den Mitteln aus der Zielvereinbarung für den Bereich Gleichstellung.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Bisherige Angebote für Mitarbeitende/Studierende mit Kind(ern) ausweiten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unter den Hochschulmitarbeitenden wird eine Umfrage zum Thema Kinderbetreuung durchgeführt, um den Bedarf an verschiedenen Kinderbetreuungsangeboten zu eruieren.</li> <li>- Das Angebot finanzieller Unterstützung bei Kinderbetreuung in Notfällen, das momentan nur für Studierende gilt, wird auf die Mitarbeitenden ausgeweitet.</li> <li>- Eine Kooperation mit dem Familienservice der Friedrich-Alexander-Universität Nürnberg-Erlangen wird angestrebt, innerhalb derer Betreuungsanfragen von Studierenden und Mitarbeitenden der HfM an die dortigen Kinderbetreuer*innen vermittelt werden.</li> <li>- Interessierte Studierende der HfM werden auf Kosten der HfM mit einem Erste-Hilfe-Kurs und pädagogischen Schulungen für die Kinderbetreuung qualifiziert. Eine „Babysitter-Börse“ wird eingerichtet.</li> </ul>

### 2.3.3. Familiengerechte Sitzungszeiten

Das Büro für Gleichstellungsfragen hat als Reaktion auf die zunehmende Verwischung der Grenzen zwischen Privatleben und Beruf vor allem auch durch die Corona-Pandemie Empfehlungen zur Planung und Terminierung von Sitzungen erarbeitet. Das Papier wurde von der Kommission für Gleichstellungsfragen bearbeitet, in der Hochschulleitung und im Senat beschlossen und umfangreich kommuniziert. Das Dokument enthält Empfehlungen hinsichtlich der Terminfindung, der Sitzungszeiten und der Sitzungsform.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Bewusstsein für geschützte Zeiten schärfen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Dokument „Empfehlungen zur Planung und Terminierung von Sitzungen“ wird regelmäßig und zielgruppengerecht an alle Hochschulmitglieder kommuniziert und entsprechend umgesetzt. Sitzungsleitungen machen in Gremiensitzungen darauf aufmerksam. Es ist Bestandteil des Onboardings neuer Mitarbeitender in Lehre und Verwaltung. Auf der Homepage ist es an prominenter Stelle abrufbar.</li> </ul>

### 2.3.4. Stellenausschreibungen

In Stellenausschreibungen der Hochschule für Musik wird folgender Paragraph verwendet:

„Die Hochschule für Musik Nürnberg vertritt das Prinzip Qualität durch Vielfalt und setzt sich für Familienge-rechtigkeit ein. Wir wünschen uns eine Erhöhung des Frauenanteils beim künstlerisch-wissenschaftlichen Per-sonal und möchten qualifizierte Frauen daher ausdrücklich zur Bewerbung auffordern. Wir sind gerne bereit, Sie im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation zu unterstützen.“

Zielsetzungen	Maßnahmen
Frauenförderung bei der Ausschrei-bung von Stellen mitdenken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle Stellenanzeigen werden von den Gleichstellungsak-teur*innen der Hochschule geprüft, ggf. mittels des Online Gender-Decoders.</li> <li>- Bei der Ausbringung von Professuren wird darauf geachtet, dass Fächer, auf die sich in der Regel mehr Frauen als Män-ner bewerben, als W3 Professuren gewidmet werden (s.o.).</li> <li>- In den Stellenausschreibungen wird explizit auf die Möglic-keit zur Beratung zur Vereinbarkeit von Privatleben und Be-ruuf hingewiesen.</li> </ul>

### 2.3.5. Stammtisch „We Care“

Seit dem Sommersemester 2022 gibt es für alle Hochschulmitglieder die regelmäßige Möglichkeit zum Aus-tausch zu Care-Arbeit und der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben im Rahmen des Stammtischs „We Care“. Der Stammtisch wird von der stellvertretenden Frauenbeauftragten geleitet. Bei dem Format steht ein zwangloser Austausch im Vordergrund. Gleichzeitig soll er ein Forum dafür bieten, Ideen zur besseren Ver-einbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf und Studium zu generieren, die dann vom Büro für Gleichstellungs-fragen aufgegriffen werden können.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Vereinbarkeit institutionalisieren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Für bestehende und prospektive Mitarbeitende der Hoch-schule steht eine Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und zu Dual Career zur Verfügung. Dafür wird eine Vernetzung mit dem Dual Career Service der FAU Nürnberg-Erlangen angestrebt.</li> </ul>

---

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Es wird ein klarer Prozess zum Umgang mit Mitarbeitenden definiert, die Eltern sind oder werden oder andere Care-Aufgaben wahrnehmen. Information und Beratung zu relevanten Themen wie Elternzeit oder Wiedereinstieg in den Beruf werden aktiv angeboten.</li></ul>
--	---

## 2.4. Antidiskriminierung und Verhinderung von Machtmissbrauch

### 2.4.1. Richtlinie zur Verhinderung von Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt

Im Leitbild der HfM von 2018 ist folgende Selbstverpflichtung verankert: „Alle Formen von Diskriminierung und Machtmissbrauch lehnen wir strikt ab und treten ihnen aktiv entgegen.“ Am 01.08.2020 trat die Richtlinie zur Verhinderung von Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Musik Nürnberg (HfM Nürnberg) in Kraft. Die Richtlinie definiert die Begrifflichkeiten, nennt Ansprechpersonen und Kontaktstellen für Betroffene und regelt das Beschwerdeverfahren, wie auch Maßnahmen und Sanktionen.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Hochschulmitglieder informieren und sensibilisieren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Richtlinie wird allen Hochschulmitgliedern regelmäßig und zielgruppengerecht kommuniziert. Sie ist Bestandteil des Onboardings für neue Mitarbeitende und Lehrende und wird neuen Studierenden bekannt gemacht.</li> <li>- Mitarbeitende der Hochschule unterzeichnen die Richtlinie als Zeichen der Selbstverpflichtung.</li> <li>- In regelmäßig wiederkehrenden Informationsveranstaltungen wird über die Möglichkeiten einer Beschwerde entsprechend der Richtlinie informiert und die relevanten Ansprechpersonen werden vorgestellt.</li> </ul>

### 2.4.2. Beschwerdemanagement

Der Hochschule für Musik erkennt die Bedeutung eines strukturierten und anonymisierten Beschwerdemanagements vor allem im Sinne der Rechtsschutzfunktion will damit klar Position zum Thema Diskriminierung und Machtmissbrauch beziehen. Seit 01.08.2020 wird der Beschwerdeablauf von der Richtlinie zur Verhinderung von Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Musik Nürnberg geregelt. Dabei wird zwischen einer informellen und einer formellen Beschwerde unterschieden, Ansprechpersonen werden benannt und Maßnahmen und Sanktionen gelistet. Als interne Ansprechpersonen und Interessensvertretungen fungieren dabei die Frauenbeauftragten, die Gleichstellungsbeauftragten, der Studiendekan bzw. die Studiendekanin, der Personalrat, sowie der/die Beauftragte für Studierende mit chronischer Krankheit und Behinderung. Dritte Personen können zur Wahrung der Anonymität hinzugezogen werden.

Die Hochschule ist sich bewusst, dass der Einsatz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie des Personalrats als Beschwerdestelle nach §13 AGG durch die daraus resultierende Doppelmandatierung problematisch ist und setzt sich mit den daraus entstehenden Fragestellungen auseinander. Um diese Problematik zu entzerren, hat die HfM in der Vergangenheit bereits eine Kooperation mit anderen Nürnberger Hochschulen angestrebt, die aus verschiedenen Gründen bisher leider nicht zu Stande kam.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Beschwerdemanagement einrichten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Büro für Gleichstellungsfragen ist über das bundesweite Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen und das bayrische Antidiskriminierungsnetzwerk an die momentane Entwicklung angebunden und tauscht sich regelmäßig mit den anderen Hochschulen aus.</li> <li>- Die Hochschule prüft die Umsetzung der in der Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgeschlagenen Maßnahmen zur Einrichtung einer Beschwerdestelle.</li> <li>- Die Information über die Möglichkeiten zur Beschwerde wird regelmäßig und zielgruppengerecht an alle Hochschulmitglieder kommuniziert. Dazu dienen beispielsweise Informationsveranstaltungen, der neu zu entwickelnde Onboarding-Prozess, der Hochschul-Newsletter und das Schwarze Brett des Büros für Gleichstellungsfragen</li> </ul>

## 2.5. Sensibilisierung /gemeinsame Werte

### 2.5.1. Selbstverständnis

Dass gelebte Gleichstellung ein wichtiges Element im Selbstverständnis der Hochschule für Musik darstellt, ist in mehreren zentralen Dokumenten verankert.

Die Präambel der Grundordnung der Hochschule für Musik Nürnberg vom 09. Juli 2018 in der Fassung der Änderungssatzung vom 27. Mai 2022 lautet: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen hochschulpolitischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Hochschule für Musik Nürnberg unter Beachtung der Grundsätze der geschlechtersensiblen Sichtweise in Bayern (Gender Mainstreaming) gefördert werden.“

Das Leitbild der Hochschule, das in einem hochschulöffentlichen Arbeitsprozess erstellt wurde, hält im Abschnitt „Unsere Werte“ fest: „Wir handeln im gegenseitigen Respekt und mit Achtung für das Individuum und für das Miteinander aller. Wertschätzende Kommunikation und Transparenz bestimmen unser Handeln. Kritik stehen wir offen gegenüber. Gelebte Chancengleichheit und ein hohes Maß an Diversität zeichnen uns aus. Weltoffenheit spiegelt sich im internationalen Charakter unserer Hochschule. Wir stehen ein für die Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung, Lehre und Studium. Alle Formen von Diskriminierung und Machtmissbrauch lehnen wir strikt ab und treten ihnen aktiv entgegen.“

Die Relevanz von Gleichstellung ist auch in der neuen Satzung zur Regelung der Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards im Rahmen von Juniorprofessuren mit Tenure-Track der Hochschule für Musik Nürnberg vom 30.03.2021 festgehalten. Die Teilnahme an Weiterbildungen, insbesondere in den Bereichen Hochschuldidaktik, Diversität und Genderkompetenz bildet ein Kriterium für eine positive Evaluation im Tenure-Track Verfahren. Darüber hinaus finden innovative Beiträge zur allgemeinen Hochschulentwicklung, zur Gleichstellung und zur Internationalisierung besondere Berücksichtigung. Bei der Bewertung werden Verlängerungen nach dem BayHSchPG insbesondere aufgrund der Inanspruchnahme von Mutterschutzzeiten, Elternzeit sowie von Betreuungszeiten für Kinder angemessen berücksichtigt. Die Frauenbeauftragte ist festes Mitglied der Tenure-Track-Kommission.

Auch die Satzung für das Qualitätsmanagement in Studium und Lehre vom 05. Mai 2022 betrachtet „Diversität und Chancengleichheit [als] zentrale Bestandteile des Selbstverständnisses der Hochschule und Leitprinzipien für alle im Zusammenhang mit Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung verknüpften Prozesse“ und verankert Aspekte der Gleichstellung, der Diversität und des Schutzes vor Diskriminierung, Machtmissbrauch und Gewalt in der Evaluation hinsichtlich der Qualität von Studium und Lehre.

Trotz der bestehenden Selbstverpflichtungen ist wahrnehmbar, dass das Thema Gleichstellung mit allen zugehörigen Aspekten nicht allen Hochschulmitgliedern gleichermaßen in seiner Relevanz präsent ist.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Öffentlichkeitsarbeit zur Gleichstellung stärken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Über Veranstaltungen und Aktivitäten des Büros für Gleichstellungsfragen wird regelmäßig über die Kanäle der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nach außen und innen berichtet.</li> <li>- In den Newslettern der Hochschule und des studentischen Konvents werden vom Büro für Gleichstellungsfragen relevante Inhalte kommuniziert.</li> </ul>



### 2.5.2. Projektreihe Gender & Diversity

Die Projektreihe Gender & Diversity musste im Jahr 2020 wegen der Corona-Pandemie weitgehend ruhen. Um der Veranstaltungsreihe für die Zukunft ein klareres Profil zu verleihen und die Sichtbarkeit auch über die Hochschule hinaus zu erhöhen, wurde während der Corona-bedingten Pause ein eigenes Logo für die Projektreihe im Rahmen des Corporate Designs der Hochschule in Auftrag gegeben. Das neue Logo „Gender & Diversity“ taucht auf allen Druckerzeugnissen und bei digitalen Ankündigungen von Veranstaltungen auf, die im Rahmen der Projektreihe stattfinden.

Um thematisch passenden Projekten aus der gesamten Hochschule zu mehr Sichtbarkeit zu verhelfen, wurde ein Verfahren etabliert, nach dem sich jedes Hochschulmitglied beim Büro für Gleichstellungsfragen mit geeigneten Projekten um finanzielle Förderung bewerben kann. Eingereichte Projektanträge werden vom Büro für Gleichstellungsfragen auf den Bezug zu den Themen Gleichstellung, Gender und Diversität geprüft, die Genehmigung der Finanzierung aus den Mitteln, die dem Bereich Gleichstellung aus den Zielvereinbarungen von 2019 zur Verfügung stehen, erfolgt durch den Präsidenten. In den Jahren 2021 und 2022 konnten zahlreiche Projekte im Rahmen der Reihe „Gender & Diversity“ realisiert werden; diese wurden sowohl vom Büro für Gleichstellungsfragen initiiert als auch von Studierenden und Mitgliedern des Kollegiums. So war das rein weibliche Ensemble Stimmimpuls, die Gewinnerinnen des D-bü Wettbewerbs, mit dem Konzert „Dialogue with a Rose“ zum Thema Menstruation zu Gast, ein Hochschulkonzert mit Orchesterwerken von Komponistinnen und ein biographisches Konzert zu Nadia Boulanger als Kooperation einer Gesangs- und einer Violoncello-Klasse fanden statt, ein Komponistinnentreffen in der Villa Teepe in Nürnberg wurde finanziell gefördert, die Musikwissenschaft veranstaltete ein Seminar zur Gnawa-Musik mit einem marokkanisch-deutschen Gastdozenten, es gab eine Kooperation mit dem Staatstheater Nürnberg mit der erstmaligen Wiederaufführung zweier Werke von Komponistinnen aktueller Musik, ein Konzert im Rahmen der „Semana de Arte Moderna“ zur Frauenfigur in der brasilianischen Musik, Workshops zu „Women in Audio for Media“ zusammen mit dem LEONARDO-Zentrum für Kreativität und Innovation und ein Fotoprojekt zum Thema „Musik und Körper“.

Innerhalb der Projektreihe wurde auch ein prestigeträchtiges Innovationsprojekt an der HfM umgesetzt: Aus Mitteln für die Gleichstellung wurde die Umrüstung eines Flügels auf eine kleinere Klaviatur finanziert. Die kleinere Mensur ermöglicht Pianistinnen und Menschen mit kleineren Händen eine (leichtere) Spielbarkeit von weitgriffigem Repertoire, aber auch die Prävention von Überlastungssyndromen, größere spieltechnische Sicherheit und kürzere Überzeiten. Der Flügel der HfM ist nach Sirius 6.0 in Stuttgart der zweite Flügel an einer europäischen Musikhochschule mit verkleinerter Tastenmensur.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Prof. Ulrich Hench von der HfM Nürnberg nahm am 19.11.2022 am internationalen Symposium zu „Sirius 6.0 im Kontext – Klaviaturen mit kleinerer Mensur“ in Stuttgart mit einem Vortrag zu „6.0-Klaviaturen in der Werkstatt, im Unterricht und zuhause“ teil.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Projektreihe sichern.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Projektreihe wird über die Dauer der Zielvereinbarung weitergeführt. Angemessene finanzielle Mittel werden zu ihrer Umsetzung zur Verfügung gestellt.</li> <li>- Das Büro für Gleichstellungsfragen führt regelmäßig zwei Veranstaltungen der Projektreihe pro Semester durch; daneben können je nach Budget weitere Veranstaltungen auf Antrag finanziert werden. Kooperationen mit externen Institutionen und anderen Hochschulen bereichern das Spektrum.</li> <li>- Die Möglichkeit der finanziellen Förderung geeigneter Vorhaben und der Antragsprozess werden an alle Hochschulmitglieder kommuniziert. Regelmäßig erfolgen Aufrufe zur Bewerbung um Förderung.</li> <li>- In den sozialen Netzwerken der Hochschule wird prominent über die Projektreihe berichtet.</li> </ul>
Inhalte weiterentwickeln.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die bisher in der Projektreihe durchgeführten Veranstaltungen werden unter inhaltlichen Aspekten evaluiert.</li> <li>- Es wird eine Dokumentation aller Veranstaltungen angelegt, die auf der Homepage der Hochschule abrufbar ist. Künftig werden weitere Dimensionen von Diversität, vor allem auch das Thema Intersektionalität, in den Veranstaltungen stärker beleuchtet.</li> </ul>

### 2.5.3. Klausurtagung „Unconscious Bias und Gleichstellung“

Um die zentrale Bedeutung der Gleichstellung für die ganze Hochschule deutlich zu machen und die Herausforderungen zu thematisieren, denen sich die Hochschulgemeinschaft beim Thema gelebte Chancengleichheit gegenübersteht, wurde die hochschulöffentliche Klausurtagung im Februar 2022 unter das Thema *Unconscious Bias und Gleichstellung* gestellt. Nach einem Vortrag zum Thema *Unconscious Bias* wurden mehrere Arbeitsgruppen zu momentan besonders relevanten Gleichstellungsthemen an der Hochschule für Musik gebildet. Die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen zu den Themen „Verhinderung von Machtmissbrauch“, „Familiengerechte Hochschule“ und „Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten“ lieferten wichtige Impulse für die Arbeit des Büros für Gleichstellungsfragen. Die Klausurtagung diente zudem als Auftakt für einen Sensibilisierungsprozess, der in Zukunft durch Schulungen und Lehrangebote zu den Themen Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung weitergeführt werden soll.

## 2.5.4. Kommunikationskultur

### *Empfehlungen zur gendergerechten Sprache*

Das Büro für Gleichstellungsfragen stellt ein Dokument mit Empfehlungen zur gendergerechten Sprache zur Verfügung. Die Empfehlungen sollen eine inklusive und wertschätzende Kommunikation innerhalb der Hochschule unterstützen. Das Dokument kann auf der Homepage der Hochschule abgerufen werden.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Empfehlungen aktualisieren und kommunizieren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Empfehlungen zur gendergerechten Sprache werden im Austausch mit den anderen bayerischen Musikhochschulen aktualisiert.</li> <li>- Die Empfehlungen zur gendergerechten Sprache werden regelmäßig an alle Hochschulmitglieder kommuniziert. Sie sind Teil des Onboardings für neue Mitarbeitende und werden im Rahmen der Informationsveranstaltung für neue Studierende vorgestellt.</li> </ul>

### *Kommunikampel*

Um grundsätzlich den Stellenwert respektvoller Kommunikation an der Hochschule zu thematisieren wurde vom Büro für Gleichstellungsfragen die „Kommunikampel“ entwickelt, eine Sammlung von Empfehlungen, um erfolgreich und wertschätzend miteinander zu kommunizieren. Angelehnt sind diese Empfehlungen an momentan zirkulierende Codes of Conduct, die jedoch meist eher allgemein gehalten sind und selten konkrete Situationen thematisieren. Die Kommunikampel versucht, einer Ampel gleich, Anregungen dafür zu geben, welche Kommunikationswege, -weisen, und -kanäle für respektvolle Kommunikation geeignet sind – diese werden in der Ampel grün markiert. Mit gelber Farbe sind Situationen markiert, in denen Sensibilität in der Kommunikation besonders gefragt ist – vor allem die Heterogenität der Hochschulgemeinschaft mit Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden der Verwaltung mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen, Präsenzzeiten und Kommunikationswegen erfordert hier ein genaueres Hinsehen und offene Absprachen. Die Farbe Rot warnt vor Verhaltensweisen in der Kommunikation, die von vielen Menschen als grenzüberschreitend wahrgenommen werden. Die Kommunikampel spricht grundsätzliche Empfehlungen zu den gängigen Kommunikationswegen per E-Mail und Telefon aus, versucht aber auch, Richtlinien zu formulieren, wie beispielsweise in Videokonferenzen oder über Messengerdienste erfolgreich kommuniziert werden kann, so dass die persönlichen Grenzen aller Beteiligten im Spannungsfeld zwischen Studium, Beruf und Privatleben gewahrt bleiben.

Zielsetzungen	Maßnahmen
Kommunikationskultur einüben.	- Regelmäßige Schulungen zu den Themen Genderkompetenz, Nähe und Distanz und Antidiskriminierung werden für alle Statusgruppen an der Hochschule angeboten.

### 2.5.5. Gleichstellungscontrolling

Zielsetzungen	Maßnahmen
Raum zur Selbstreflexion schaffen und Feedback einholen und einarbeiten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Gleichstellungskonzept wird als lebendiges Dokument der institutionellen Entwicklung begriffen. Es wird in geeigneter Form regelmäßig allen Hochschulmitgliedern sichtbar gemacht.</li> <li>- Alle fünf Jahre wird das Gleichstellungskonzept nach den gesetzlichen Vorgaben des BayGIG evaluiert und aktualisiert.</li> <li>- In geeigneten Abständen werden Befragungen/Aufforderung zu Feedback etc. eingesetzt, um Anliegen aus der Breite der Hochschule in das Gleichstellungskonzept einfließen zu lassen.</li> <li>- Die Ergebnisse der Befragungen, der Zwischenevaluationen und der Abschlussevaluation werden den Hochschulmitgliedern transparent kommuniziert.</li> <li>- Alle gleichstellungsrelevanten Dokumente werden spätestens nach fünf Jahren evaluiert und ggf. überarbeitet.</li> </ul>
Gleichstellungscontrolling etablieren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Im jährlichen Lehrbericht werden die quantitativen Daten zur Gleichstellung an der Hochschule ausgewertet.</li> <li>- Der Lehrbericht wird allen Hochschulangehörigen in digitaler Form zur Verfügung gestellt. Der Bericht wird der Kommission für Studium und Lehre, der Kommission für Gleichstellung und der Erweiterten Hochschulleitung vorgelegt. Diese überprüfen, ob Maßnahmen erforderlich sind und erarbeiten entsprechende Beschlussvorschläge für den Senat. Die Hochschulleitung initiiert die Umsetzung. In der Kommission für Gleichstellung werden die Kennzahlen zur Gleichstellung diskutiert, Fortschritte reflektiert und ggf. Änderungen bzw.</li> </ul>

	<p>Anpassungen von Strategien und Maßnahmen vorgenommen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Für die in diesem Gleichstellungskonzept vorgesehenen Maßnahmen werden Indikatoren festgelegt und mit Konsequenzen für das mögliche Nichterreichen von Zielen verbunden.</li><li>- Nach der Hälfte der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts (nach 2,5 Jahren) wird in einem Zwischenbericht zum Gleichstellungskonzept sowohl eine ausführliche quantitative als auch qualitative Analyse vorgenommen.</li><li>- Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit werden im Selbstbericht noch differenzierter und studiengangsbezogen dargestellt, damit in der internen Programmakkreditierung eine sinnvolle Beurteilung des Akkreditierungskriteriums erfolgen kann.</li></ul>
--	--