



**Dokumentation des Gleichstellungskonzeptes
der Hochschule für Musik Nürnberg
zur Einreichung beim Professorinnenprogramm II**



Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	4
2. Zum Stand und Stellenwert der Gleichstellungsarbeit als Profilschwerpunkt der Hochschule für Musik Nürnberg	5
3. Aktuelle und geplante Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.....	7
3.1. Mentoring	7
3.2. Angestrebte Förderung durch das Professorinnenprogramm II.....	7
3.3. Evaluation des Gleichstellungskonzeptes von 2009-2014.....	7
4. Maßnahmen der Hochschule zur Sicherung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium	8
4.1. Teilzeitarbeit	8
4.2. Teilzeitstudium.....	8
4.3. Kinderbetreuung	8
4.4. Dual Career	8
4.5. Madame Courage.....	9
5. Maßnahmen der Hochschule zur Gleichstellung im künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Bereich	9
5.1. Gewinnung von Frauen für Fächer, in welchen sie unterrepräsentiert sind	9
5.2. Berufungsverfahren 2009 bis 2013	10
5.3. Erhöhung des Anteils an Professorinnen	10
5.3.1. Stellenausschreibungen.....	10
5.3.2. Berufungs- und Besetzungsverfahren.....	11
5.3.3. Beteiligung der Frauenbeauftragten.....	11
5.4. Weitere Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.....	11
5.4.1. Meisterkurse mit externen Künstlerinnen	11
5.4.2. Wettbewerb für Komponistinnen	11
5.4.3. Vergabe von Preisen und Stipendien, Wettbewerbe	11
5.4.4. Gendergerechte Sprache.....	12
5.4.5. Veranstaltungsreihe „Gender&Diversity“	12
5.4.6. Hochschulbibliothek.....	13
5.4.7. Forschungssemester/künstlerische Entwicklungsvorhaben	13
5.4.8. Mitwirkung in der Hochschulselbstverwaltung.....	13
5.5. Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen	14
5.6. Berichterstattung und Festschreibung von Gleichstellungsmaßnahmen	14

6. Frauenbeauftragte.....	15
7. Anhang.....	16
7.1. Zielvereinbarungen 2008-2013	16
7.2. Zielvereinbarungen 2014-2018	16
7.3. Evaluation Stipendien	16
7.4. Gleichstellungskonzept 2009-2014	16

Autorenteam:

Prof. Irene Urbach, Frauenbeauftragte

Benedikt Scheidler, Studentische Hilfskraft im Büro der Frauenbeauftragten

Wir danken der Kommission für Gleichstellungsfragen, den Mitarbeiter_innen aus der Verwaltung, sowie dem Praktikumsbüro ganz herzlich für ihre Unterstützung.

1. Vorwort

Die Hochschule für Musik Nürnberg hat sich bereits kurz nach ihrer Gründung als staatliche Musikhochschule im Jahr 2008 auf eine konsequente Orientierung am Prinzip der Gleichstellung, der Chancengleichheit und der Frauenförderung verständigt. Auch die Einrichtung einer Ständigen Kommission für Gleichstellungsfragen und deren Verankerung in der Grundordnung der Hochschule dokumentieren dies.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern und die Wahrnehmung und Auflösung bestehender Nachteile im Bereich der Chancengleichheit für alle Hochschulangehörigen sind ein erklärtes strategisches Ziel der jüngsten deutschen Musikhochschule. Gerade eine relativ kleine und junge Hochschule ist darauf angewiesen, exzellente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die besten Studierenden zu gewinnen und zu halten. Daher sind die noch familienfreundlichere Gestaltung des Hochschullebens, z. B. durch eigene Kinderbetreuungseinrichtungen, und die Gewinnung von mehr Frauen für Lehre und Forschung für uns selbstverständliche Entwicklungsziele.

Dank der überaus engagierten und hervorragenden Arbeit der Frauenbeauftragten und des intensiven Austauschs in allen Hochschulgremien ist mittlerweile eine große Sensibilität für das Thema Gleichstellung vorhanden und ein grundlegender Bewusstseinswandel macht sich in allen Bereichen des Hochschullebens bemerkbar.

Die vorliegende Dokumentation zur Umsetzung unseres im Rahmen des Professorinnenprogramms I bereits positiv evaluierten Gleichstellungskonzeptes 2009–2014 gibt einen Einblick in die vielfältigen Aktivitäten und Maßnahmen der Hochschule für Musik Nürnberg.

Nürnberg, 21. März 2014

Prof. Dr. Martin Ullrich
Präsident

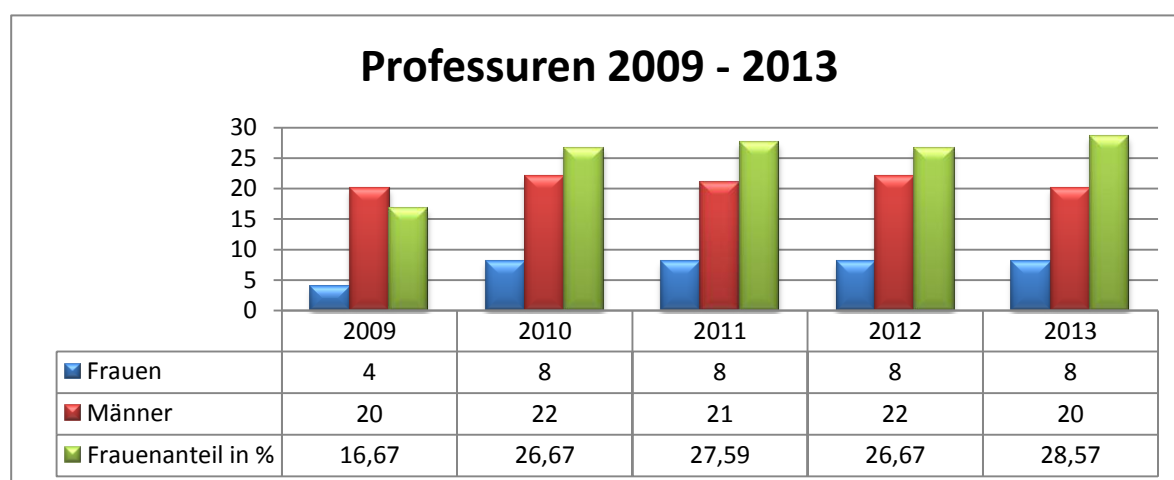
2. Zum Stand und Stellenwert der Gleichstellungsarbeit als Profilschwerpunkt der Hochschule für Musik Nürnberg

Die Hochschule für Musik Nürnberg wurde aus dem Meistersinger-Konservatorium der Stadt Nürnberg in die Doppelhochschule Nürnberg-Augsburg in Trägerschaft eines Zweckverbandes umstrukturiert und zum 01.01.2008 verstaatlicht. Dadurch ist sie die jüngste staatliche Musikhochschule Deutschlands. Sie verfügt über 400 Regelstudienplätze für die künstlerische und künstlerisch-pädagogische Ausbildung.

Die Personalstruktur aus ganzen und halben Professuren, Mitarbeiter_innen mit Lehraufgaben, Honorarprofessuren im Mittelbau und Lehraufträgen ist für eine Musikhochschule typisch. Es sind trotz intensiver Bemühungen beim Ministerium keine Qualifikationsstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, Assistent_innen oder Juniorprofessor_innen vorhanden. Der Staatsminister beruft sich auf Möglichkeiten der Bewerbung über künstlerische Leistungen. Der Hochschule für Musik wurden aus Gründen der Sparmaßnahmen im letzten Doppelhaushalt keine Qualifikationsstellen genehmigt, so dass der Lehrauftrag derzeit die einzige Möglichkeit zur Beschäftigung von qualifizierten Absolvent_innen in der Hochschullehre ist. Eine gezielte Nachwuchsförderung ist somit nur durch Vergabe von Lehraufträgen möglich. Dies birgt für die Hochschule für Musik das große Risiko, dass unsere besten Mitarbeiter_innen an andere Musikhochschulen berufen werden könnten. Durch die flexible und bedarfsorientierte Vergabe von Lehraufträgen können wir allerdings immer öfter hervorragende Mitarbeiter_innen für die Lehre an unserer Hochschule gewinnen.

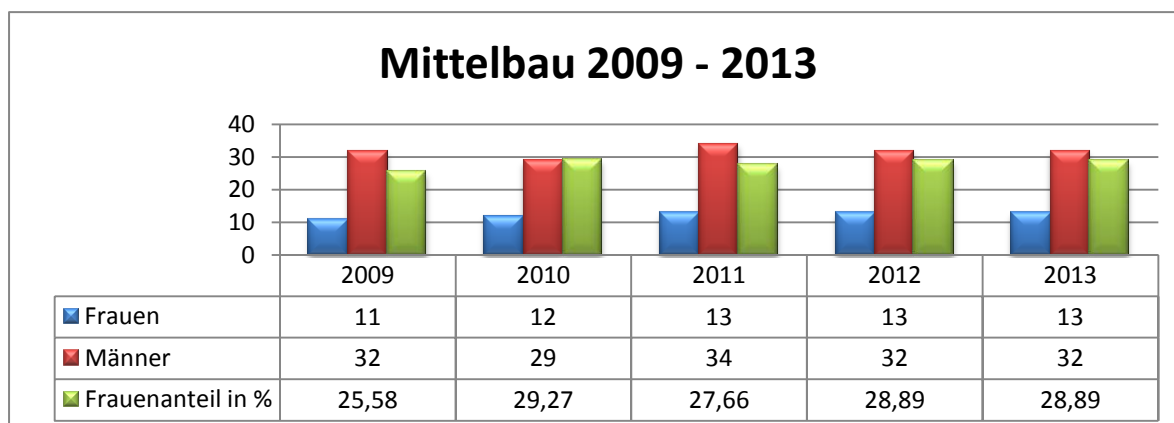
An der Hochschule für Musik sind derzeit 8 Professorinnen und 23 Professoren beschäftigt und betreuen insgesamt 421 Studierende (davon 236 oder 56,05% weiblich). Die Professorinnen bilden in den Fächern Barockgesang, Barockvioline, je ½ W2, Flöte, Oboe, je ½ W3, Gesang, ½ C4 und ½ C3, Musikpädagogik W2 und Violine C3 aus. Darüber hinaus sollen 2014 eine Professorin W2 Gesang und eine Professorin ½ W2 Cembalo berufen werden. Zwischen 2009 und 2013 wurden insgesamt 18 reguläre Berufungsverfahren für halbe oder ganze W2 bzw. W3 Professuren durchgeführt. W1 Professuren stehen der Hochschule nicht zur Verfügung. Eine Aufschlüsselung nach Wertigkeiten W1, W2 und W3 ist aufgrund der geringen Anzahl der Professuren nicht aussagekräftig.

Von 2009 bis 2013 liegt in der Gruppe der Professor_innen der Frauenanteil durchschnittlich bei 25,23%

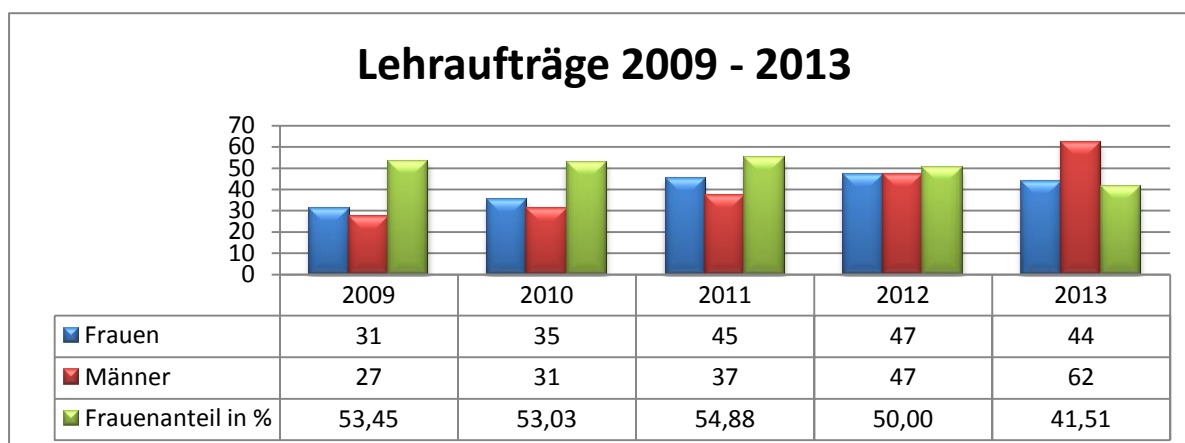


Zusätzlich vergibt die Hochschule seit 2011 Honorarprofessuren. Dabei wurden bisher drei Frauen (27,3%) und acht Männer (72,7%) berücksichtigt, das sind 27,3% Frauen und 72,7% Männer.

In der Gruppe des Mittelbaus liegt der Frauenanteil von 2009 bis 2013 durchschnittlich bei 28,06%:



Der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten liegt im gleichen Zeitraum durchschnittlich bei 50,57%:



In den Zielvereinbarungen¹ mit dem Ministerium von 2008 wurden folgende gleichstellungsrelevante Maßnahmen festgeschrieben: *Die Hochschule ergreift Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Berufstätigkeit signifikant zu verbessern. Sie führt die in ihrem Gleichstellungskonzept formulierten Maßnahmen fort.*

Darüber hinaus wurden in der Hochschule weitere Fördermaßnahmen vereinbart: Das „Konzept zur chancengleichen Teilhabe von Studierenden mit Behinderung/chronischer Krankheit“ und das noch in der Entstehung befindliche „Konzept zur Internationalisierung“.

Diese Konzepte sowie das Gleichstellungskonzept wurden und werden derzeit von der Kommission für Gleichstellungsfragen erstellt. Auf der Hochschul-Webseite wurde dafür ein eigener Bereich „Chancengleichheit“ eingerichtet. Dadurch ist Gleichstellungsarbeit auch als profilbildender Schwerpunkt der Hochschule für Musik erkennbar.

In den Zielvereinbarungen zum Innovationsbündnis Hochschule 2018² wurde festgeschrieben: *Ziel ist die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes. Darüber hinaus beabsichtigt die Hochschule, den Frauenanteil bei Neuberufungen auf 25% zu erhöhen*

Unsere Zielvereinbarungen von 25% Frauenanteil bei Professuren werden 2014 durch die Berufung von 2 weiteren Professorinnen übertroffen. Die Hochschule für Musik strebt selbstverständlich weiterhin an, den Anteil von hervorragenden Künstlerinnen auf unbefristeten Stellen dauerhaft zu erhöhen.

¹ s. Anhang 7.1

² s. Anhang 7.2

3. Aktuelle und geplante Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Gleichstellung von Frauen und Männern bezieht sich an einer Musikhochschule zum Einen auf die Förderung von Frauen in künstlerisch-wissenschaftlichen Bereichen und zum Anderen auf das Angebot künstlerischer Projekte mit Genderinhalten und speziell auf Fächer, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind.

3.1. Mentoring

Die vier Stipendiatinnen der „Förderung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre“ des bayerischen Staates wurden und werden gezielt während ihrer Forschungsarbeit betreut und gefördert. Trotz des sehr eingeschränkten Stellenplans ist es uns gelungen, eine der Stipendiatinnen in eine Festanstellung als Lehrkraft für besondere Aufgaben an unser Haus zu binden. Zwei der Stipendiatinnen haben Lehraufträge erhalten und eine Studentin, die sich noch in der Förderung befindet, forscht, um ihre Ergebnisse später in einem innovativen Lehrkonzept der Hochschule zur Verfügung zu stellen. Evaluierungen der Fördermaßnahmen durch die Stipendiatinnen befinden sich im Anhang³. Für das Jahr 2014 hat die Hochschule bereits fünf hochbegabte, förderfähige Studentinnen zur Förderung ausgewählt.

3.2. Angestrebte Förderung durch das Professorinnenprogramm II

Die Hochschule für Musik beantragt für jeweils insgesamt fünf Jahre die Förderung von einer Regelberufung W2 Gesang und einer Regelberufung ½ W2 Cembalo.

3.3. Evaluation des Gleichstellungskonzeptes von 2009-2014⁴

Die im Konzept von 2009 detailliert aufgeführten Maßnahmen sind mehrheitlich umgesetzt. Dies geht aus den einzelnen Punkten dieser Dokumentation hervor. Folgende Pläne erwiesen sich als nicht relevant, nicht durchführbar oder wurden in anderer Form eingebracht:

- Seminare und Fortbildungsveranstaltungen zu Genderthemen (Gleichstellungskonzept S.5): Außer der Projektreihe Gender&Diversity wurden keine speziellen Fortbildungen durchgeführt. Genderthemen wurden bei Bedarf im Rahmen von Diplom- oder Bachelorarbeiten individuell mit den Interessent_innen besprochen.
- Forschungsprojekte zu Fragen der geschlechtsspezifischen Instrumentenwahl (GLSK S.6): Bis jetzt lagen keine Anträge auf Forschungsarbeiten mit entsprechenden Inhalten vor.
- Erarbeiten einer Broschüre über Möglichkeiten von Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigungen und Studieren/Arbeiten mit Kind. (GLSK S.12): Es wurde bisher keine Broschüre erstellt, da bei den niedrigen Zahlen der Studierenden auch die Zahl der Studierenden und Lehrenden mit Kind entsprechend gering ist. Aus diesem Grund sind Beratungen nach individuellem Bedarf erfolgt.
- Die Kinderbetreuung (GLSK S.13) konnte bisher nicht im geplanten Rahmen umgesetzt werden da sich der Umbau der Hochschule um zwei Jahre verzögert hat. Baubeginn erfolgt im Februar 2014, eine Kindertageseinrichtung mit Schwerpunkt Musik ist genehmigt und die Finanzierung durch die Stadt Nürnberg zugesichert.
- Die Deputatsermäßigung von 2 Semesterwochenstunden der Frauenbeauftragten (GLSK S.14) konnte nicht realisiert werden, da sie als Professorin einer Akkordeonklasse hauptamtlich voll beschäftigt ist und das Amt der Frauenbeauftragten nebenamtlich ausübt. Durch das PPII soll hier für Entlastung gesorgt werden.
- Der jährliche Tätigkeitsbericht (GLSK S.15) wurde nicht auf der Homepage veröffentlicht, da er oft sensible Themen beinhaltet.

³ s. Anhang 7.3

⁴ Siehe Anhang 7.4

4. Maßnahmen der Hochschule zur Sicherung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium

Seit 2009 hat sich das Thema Gleichstellung als profilbildender Schwerpunkt etabliert. In Berufungs- und Bleibeverhandlungen spielen Fragen der Gleichstellung auf unterschiedlichen Ebenen eine Rolle wie bei Nachwuchsförderung, Frauenförderstrategien, Gleichstellungspolitik der Hochschule für Musik und Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit. Die angebotenen gleichstellungsorientierten Unterstützungsangebote für Nachwuchskünstlerinnen werden positiv aufgenommen und häufig nachgefragt.

Das Gleichstellungskonzept der Hochschule für Musik Nürnberg 2009-2014 wurde für das Professorinnenprogramm I des Bundes und der Länder eingereicht und positiv evaluiert. Eine Förderung kam leider nicht zustande, da die beantragte Professur bereits vor dem Abgabetermin berufen war und deshalb die formalen Vorgaben nicht erfüllt waren.

Ein Kernziel der Gleichstellungsarbeit stellt der Ausbau der Familienfreundlichkeit als weiteres profilbildendes Element dar. Die Nachfrage aller Statusgruppen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium ist groß. Die Hochschule für Musik hat in diesem Bereich einige innovative Maßnahmen umgesetzt und weitere geplant.

4.1. Teilzeitarbeit

Die Hochschule garantiert Lehrenden mit Familienpflichten wie Kindererziehung oder Pflege von Familienangehörigen die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Dies musste bisher noch nicht in Anspruch genommen werden, da die Unterrichtszeiten an unserer Musikhochschule flexibel gestaltet werden können. Die Hochschule für Musik gewährt studierenden Eltern auf Wunsch flexible Studien- und Prüfungsverläufe. Über Möglichkeiten von Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigungen und Studieren oder Arbeiten mit Kind informiert die Frauenbeauftragte umfassend.

4.2. Teilzeitstudium

Im Bereich der Bachelorstudiengänge werden die Modalitäten für Teilzeitstudiengänge derzeit entwickelt. Im Bereich der Masterstudiengänge gibt es bereits Teilzeitstudiengänge. Sie sind in der Studienstrukturreform verankert. Schwangeren Studentinnen werden Urlaubssemester ermöglicht.

4.3. Kinderbetreuung

Kostengünstige Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor Ort für Lehrende und Studierende können vermittelt werden. Die Hochschule verfügt zudem über ein eigenes, hervorragend ausgestattetes Eltern-Kind-Zimmer. Es wird häufig von Eltern oder privat organisierten Babysittern genutzt, die während des Unterrichts die Kinder betreuen. Ab 2014 wird das Gebäude der Hochschule generalsaniert. Während des Umbaus ab Februar 2014 und dem damit verbundenen Umzug in ein Interimsquartier ist der Fortbestand des Eltern-Kind-Zimmers gesichert. Es befindet sich direkt neben dem Büro der Frauenbeauftragten. Im Zuge des Umbaus wird eine Kindertageseinrichtung mit Musikprofil auf dem Hochschulgelände errichtet, um die Chance zu nutzen, unsere Arbeits- und Studienbedingungen familienfreundlicher zu gestalten. Die Hochschule hat bereits erfolgreiche Verhandlungen mit dem externen Träger, dem Jugendamt und den zuständigen Behörden geführt. Die Plätze stehen vorrangig Hochschulangehörigen, aber auch externen Nutzer_innen zur Verfügung.

4.4. Dual Career

Für Dual Career ist die Hochschulleitung zuständig. Sie behandelt dieses Thema in Berufungs- und Einstellungsverhandlungen und setzt auf dem Einzelfall entsprechende Unterstützung. Die Hochschule für Musik ist Mitglied im Dual Career-Netzwerk Nordbayern. Die

Netzwerkpartner_innen unterstützen Partner_innen von neu berufenen Professor_innen bei der Stellensuche.

4.5. Madame Courage

Die Hochschule für Musik beteiligt sich am Förderprojekt „Madame Courage“. Die Möglichkeit der finanziellen Unterstützung von Studentinnen mit Kind in der Examensphase durch Madame Courage wurde den Studentinnen mitgeteilt, jedoch bisher nicht in Anspruch genommen. Ein erster Antrag liegt für das Wintersemester 2014/15 vor.

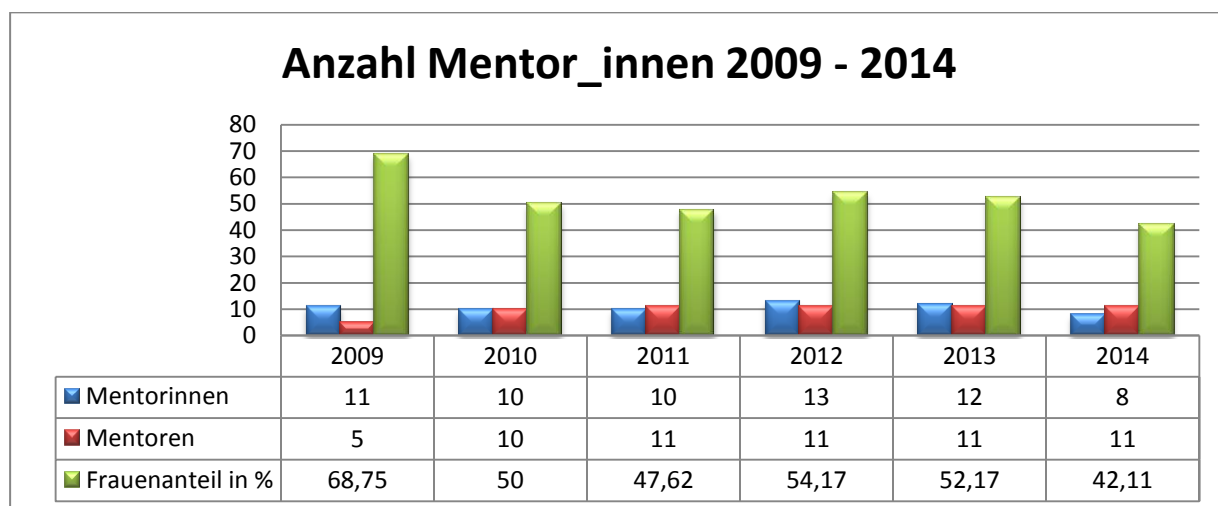
5. Maßnahmen der Hochschule zur Gleichstellung im künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Bereich

5.1. Gewinnung von Frauen für Fächer, in welchen sie unterrepräsentiert sind

An Musikhochschulen bewerben sich begabte junge Menschen, die bereits lange Zeit, bevor sie sich für ein Musikstudium entscheiden, eine intensive musikalische Ausbildung in einem Instrument oder Gesang erhalten haben. Diese Ausbildung leisten vor allen Dingen Musikschulen und Privatmusiklehrer_innen sowie Vereine, Chöre oder Blaskapellen.

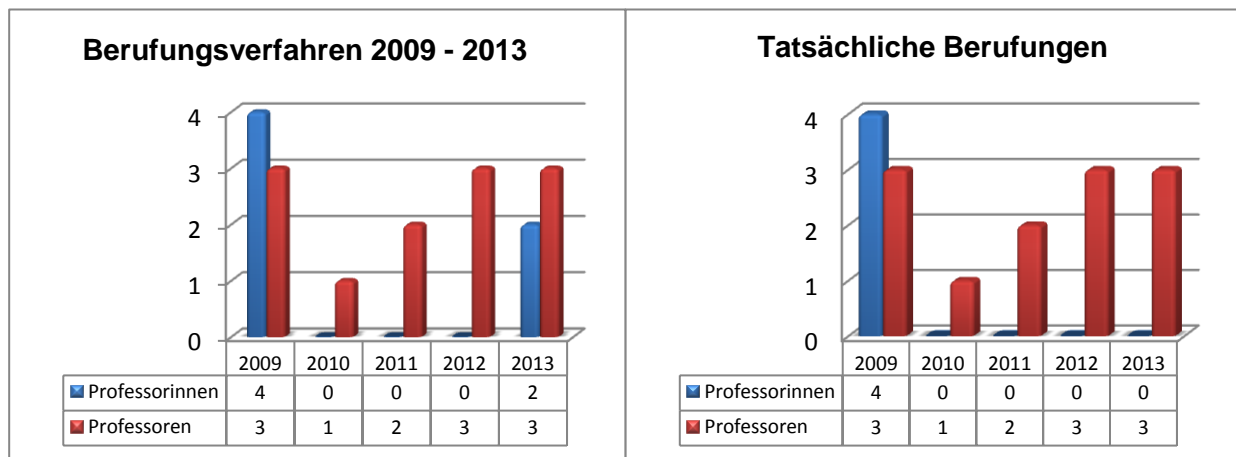
Die Hochschule für Musik bemüht sich darum, für ihr jährliches Unterrichtspraktikum Mentorinnen im Bereich Schlagzeug, Blechblasinstrumente, Kontrabass und in weiteren Fächern, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, zu gewinnen. Sie sollen in einer Vorbildfunktion weibliche Kinder und Jugendliche dazu motivieren, diese Instrumente zu erlernen. Der Frauenanteil bei den Mentorinnen ist relativ hoch, allerdings werden noch immer „Fraueninstrumente“ wie Querflöte oder Harfe von Frauen, und „Männerinstrumente“ wie Jazzgitarre oder Posaune von Männern mentoriert. In den Fächern Schlagzeug und Blechbläser konnte bisher noch keine Mentorin gefunden werden, in Kontrabass fand noch kein Unterrichtspraktikum statt und in Jazz-Bass konnte eine Frau verpflichtet werden.

Von 2009 bis 2014 waren 121 Mentor_innen im Rahmen des Unterrichtspraktikums an Musikschulen tätig, davon 64 Frauen (52,89%):



Durch intensiven Kontakt zu Musikschulen aus der Region ist es uns gelungen, in Kooperation eine Studienvorbereitende Ausbildung zu etablieren, wobei wir uns für den Unterricht für Frauen in den Fächern, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, besonders engagieren. Durch die Vergabe zweier Lehraufträge an der Hochschule für Musik in Kontrabass und Barocktrompete an Dozentinnen sollen Frauen motiviert werden, ein Studium in diesen Fächern aufzunehmen.

5.2. Berufungsverfahren 2009 bis 2013



In den Jahren 2010 bis 2012 erhielten jeweils sechs Frauen Listenplatzierungen. In den Berufungsverfahren 2013 wurden in Posaune bei acht männlichen Bewerbern fünf Kandidaten, in Jazzposaune bei acht Bewerbern und einer Bewerberin vier Männer und jene Bewerberin und bei Schlagzeug von 39 Bewerbungen, 36 männlich, drei weiblich, fünf Bewerber und eine Bewerberin eingeladen. Der Ruf ging zwar jeweils an einen Mann, es ist aber dennoch als Erfolg zu werten, dass bei der geringen Anzahl von Bewerberinnen, die Frauen eine Chance erhielten.

Anders stellt es sich in Fächern dar, in welchen Frauen und Männer paritätisch unter den Bewerbungen sind. In Cembalo und Gesang gingen Bewerbungen zu etwa gleichen Teilen von Frauen und Männern ein, auch wurden je 50% Frauen und Männer eingeladen. Zwei Frauen erhielten jeweils erste Listenplätze und befinden sich derzeit in Berufungsverhandlungen.

Reflexion und Analyse:

Es wurden insgesamt wenige Professuren in den Jahren 2009 bis 2013 ausgeschrieben. Mit einer Erhöhung der Anzahl der ausgeschriebenen Stellen stieg der Frauenanteil erheblich an. Auch bei geringer Zahl an Ausschreibungen wurden Frauen listenplatziert. In den Jahren ohne Berufungen von Frauen wurden überwiegend Professuren besetzt, bei welchen die Anzahl der Bewerberinnen auf Grund der Fächer wie Schlagzeug, Jazzposaune und klassische Posaune, extrem niedrig war. Darüber hinaus gab es keine Stellenwechsel bei den bisher berufenen Professorinnen. Alle bisherigen Vorschläge der Berufungskommissionen wurden von der Hochschulleitung akzeptiert und umgesetzt. Es sind dabei keinerlei Diskriminierungen von Frauen vorgefallen.

5.3. Erhöhung des Anteils an Professorinnen

Im Folgenden sind weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen beschrieben.

5.3.1. Stellenausschreibungen

Alle Stellenausschreibungen erfolgen in neutraler oder gendergerechter Form. Sie enthalten folgenden Satz: *Die Hochschule strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim Lehrpersonal an und fordert deshalb qualifizierte Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben.*

Der Frauenbeauftragten wird der Entwurf des Ausschreibungstextes zur Stellungnahme vorgelegt. Sie nimmt im Senat dazu Stellung. Als Beitrag zur Familienfreundlichkeit sind alle ausgeschriebenen Professuren mittlerweile grundsätzlich teilbar.

5.3.2. Berufungs- und Besetzungsverfahren

In Fachbereichen, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, werden alle Bewerberinnen, die die Kriterien der Ausschreibung erfüllen, eingeladen. Geeignete Wissenschaftlerinnen oder Musikerinnen werden direkt kontaktiert. Biographische Ereignisse, insbesondere die der Familienverpflichtung, werden positiv in die Bewertung der Leistung einbezogen. In jeder Berufungskommission wird auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern geachtet. Neben der Frauenbeauftragten werden daher weitere stimmberechtigte weibliche Mitglieder aus der Hochschule für Musik vom Senat bestellt. Sollte dies in Ausnahmefällen nicht möglich sein, werden externe Professorinnen benannt.

5.3.3. Beteiligung der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte ist an allen Vorgängen im Zusammenhang mit der Besetzung von Professuren qua Amt beteiligt. Nach Art. 4 Abs. 2 Satz 3 BayHSchG ist sie stimmberechtigtes Mitglied jeder Berufungskommission. Sie wird bei der Zusammensetzung der Berufungskommission gehört und nimmt an allen Berufungs- und Besetzungsverfahren bei Professuren, Drittmittelstellen und im Mittelbau teil. Sie nimmt zu jedem Verfahren schriftlich Stellung.

5.4. Weitere Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Im Folgenden sind Maßnahmen beschrieben, die die Hochschule zusätzlich zu den im Gleichstellungskonzept verankerten Maßnahmen tätigt.

5.4.1. Meisterkurse mit externen Künstlerinnen

Zwischen 2009 und 2013 fanden zahlreiche Workshops und Meisterkurse mit renommierten Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen statt. Herauszuheben sind Kurse in Blockflöte, Marimbaphon, Flöte und Philosophie. 2014 sind Meisterkurse in Philosophie und Komposition sowie ein Diversityfestival mit einem Roundtable zum Erfahrungsaustausch mit Komponistinnen und Musikwissenschaftlerinnen und einem Konzert mit Werken von Komponistinnen aus der Barockzeit und Moderne in Planung.

Ziele: Reflexion über Tradition und Entwicklung der Rolle der Frau in der Musik; Gewinnung von erfahrenen Künstlerinnen für Workshops, die Förderung deren Bekanntheitsgrades sowie mögliche Gewinnung hochkarätiger Künstlerinnen für die Lehre.

Mit den frei werdenden Mitteln aus dem PP II sollen weitere Meisterkurse mit Künstlerinnen finanziert werden.

5.4.2. Wettbewerb für Komponistinnen

Im Jahr 2013 lobte die Hochschule erstmals einen internationalen Wettbewerb für Komponistinnen aus, welcher künftig alle zwei Jahre für unterschiedliche Besetzungen ausgeschrieben wird. Der erste Preis ist mit 1000 €, der zweite und dritte Preis jeweils mit 500 € dotiert. Das mit dem ersten Preis ausgezeichnete Werk wird im Furore-Verlag Kassel veröffentlicht, die Uraufführungen aller preisgekrönten Kompositionen werden von Mitgliedern der Hochschule uraufgeführt. Die Hochschule finanziert einen Livemitschnitt mit CD-Produktion. Ergebnisse des ersten Wettbewerbs: Es wurde ein zweiter und ein dritter Preis vergeben.

Ziele: Erhöhung der Anzahl von Studentinnen im Fach Komposition; Förderung von Frauen in der traditionellen Männerdomäne Komposition und Ermutigung für Frauen, sich einen solchen Studiengang zuzutrauen um als Komponistinnen zu arbeiten; begabte Komponistinnen zu entdecken, zu fördern und sie für die Hochschule für Seminare, Workshops oder in der Lehre zu gewinnen.

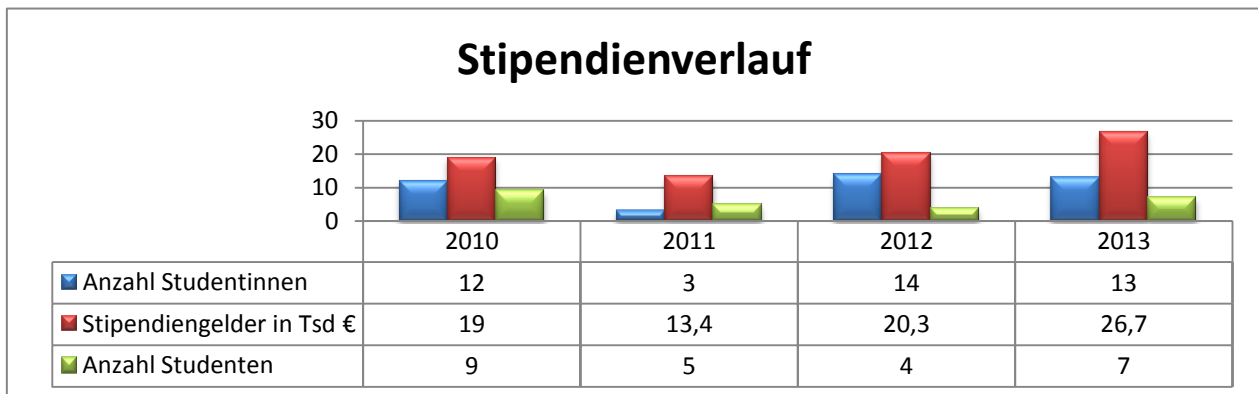
5.4.3. Vergabe von Preisen und Stipendien, Wettbewerbe

Eine große Anzahl von Studentinnen hat in den vergangenen Jahren Preise und Stipendien erhalten. Kriterien fast aller Stipendien sind in erster Linie hervorragende Studienleistungen.

Es können aber auch außercurriculares Engagement, Bedürftigkeit oder besondere Lebensumstände als ausschlaggebend gewertet werden. Die Stipendien vergibt die Erweiterte Hochschulleitung auf Vorschlag der Hauptfachlehrkräfte. Die Musikpädagogischen Preise bilden eine Ausnahme und werden streng nach Abschlussnote vergeben. Aufgrund ihrer hervorragenden Leistungen konnten in den letzten Jahren überdurchschnittlich viele Studentinnen für ein Stipendium vorgeschlagen werden.

Die Frauenbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied der Erweiterten Hochschulleitung.

Die regulär von der Hochschule ausgelobten Stipendien wurden 2010-2013 wie folgt vergeben:



Das Diagramm basiert auf der Vergabe unterschiedlicher Stipendien, wie: Deutschlandstipendien, Stipendien zur Internationalisierung, Leistungsstipendien aus Stiftungen und Spenden.

5.4.4. Gendergerechte Sprache

Die im Hochschulrat am 25.1.2013 aktualisierte Grundordnung, weitere Rechtsgrundlagen, Formulare, sämtlicher Schriftverkehr sowie die Homepage der Hochschule wurden gendergerecht formuliert. Es wurden entweder neutrale Formulierungen wie „Studierende“ bzw. „Lehrende“ gewählt oder die weibliche Form wurde der männlichen vorangestellt. Diese Schriftform wurde konsequent in allen Bereichen umgesetzt. Die Hochschulleitung weist das Kollegium darauf hin, dass die im Unterricht verwendete Sprache ebenfalls gendergerecht sein soll.

5.4.5. Veranstaltungsreihe „Gender&Diversity“

Die Hochschule für Musik bietet in einer eigenen Veranstaltungsreihe „Gender&Diversity“ Workshops, Projekte, Exkursionen und Konzerte mit genderrelevanten Inhalten an. Diese Reihe wird durch einen eigenen Flyer beworben. Angeboten wurden Workshops in „Selbstverteidigung für Frauen“, eine Exkursion nach Frankfurt in das Archiv „Frau und Musik“ mit Führung und Gespräch mit einer Schulklasse über die Entstehung einer Oper in Anwesenheit der Komponistin sowie mehrere Konzerte.

Es liegen bereits mehrere Angebote intern und extern für die Jahre 2014 und 2015 für die Projektreihe Gender&Diversity vor. Im Sommersemester 2014 werden Gesprächskonzerte im Diversityfestival mit Schwerpunkt „Die Rolle der Frauen in der Barockmusik“ stattfinden sowie ein Rezital einer renommierten Pianistin mit Werken von zeitgenössischen Komponistinnen plus Einführungsseminar. 2015 ist ein Konzert mit Werken von Sofia Gubaidulina geplant sowie ein Gesprächskonzert mit einer hervorragenden Cembalistin zusammen mit einer blinden Sängerin über „Die Rolle der Cembalistin im 18. Jahrhundert“. Es werden immer mehr Angebote an die Hochschule für Musik auch von außen herangetragen, so dass diese Veranstaltungsreihe durchaus zu einem unserer Profilschwerpunkte gezählt werden kann.

Ziel: Publikation und Repräsentation der künstlerischen Leistungen von Frauen auf internationalem Niveau.

Im Falle einer Förderung sollen frei werdende Mittel für eine Mitarbeiterin im Veranstaltungsbüro verwendet werden, die für Koordination, Organisation und Werbung dieser Reihe zuständig sein wird.

5.4.6. Hochschulbibliothek

Die Hochschulbibliothek hat eine eigene Abteilung zu Genderliteratur mit Abonnements von Fachzeitschriften, Literatur über Frauen im Musikleben, zahlreiche Noten und Einspielungen von Werken von Komponistinnen sowie Lizenzen zu fachspezifischen Datenbanken.

Ziel: Werke von Komponistinnen sollen einstudiert und aufgeführt werden.

Studierende wurden und werden in Seminaren, von der Frauenbeauftragten und den Hauptfachlehrenden ausdrücklich ermutigt, sich in ihren Diplom- bzw. Bachelorarbeiten mit Genderthemen auseinanderzusetzen. Dazu wird relevante und einschlägige Literatur allen Student_innen und Kolleg_innen angeboten und empfohlen. Es liegen bereits mehrere Arbeiten vor.

5.4.7. Forschungssemester/künstlerische Entwicklungsvorhaben

Frauen erhalten Möglichkeiten zur künstlerisch-wissenschaftlichen Weiterqualifikation im Rahmen von Forschungssemestern. Besonders unterstützt werden Forschungsprojekte zu Gleichstellungsthemen. Durchgeführt wurden ein Forschungssemester einer Professorin aus der Elementaren Musikpädagogik und ein künstlerisches Entwicklungssemester einer Professorin aus der Abteilung Gesang. Spezielle Genderforschung wurde bisher noch nicht beantragt, wird aber intensiv propagiert.

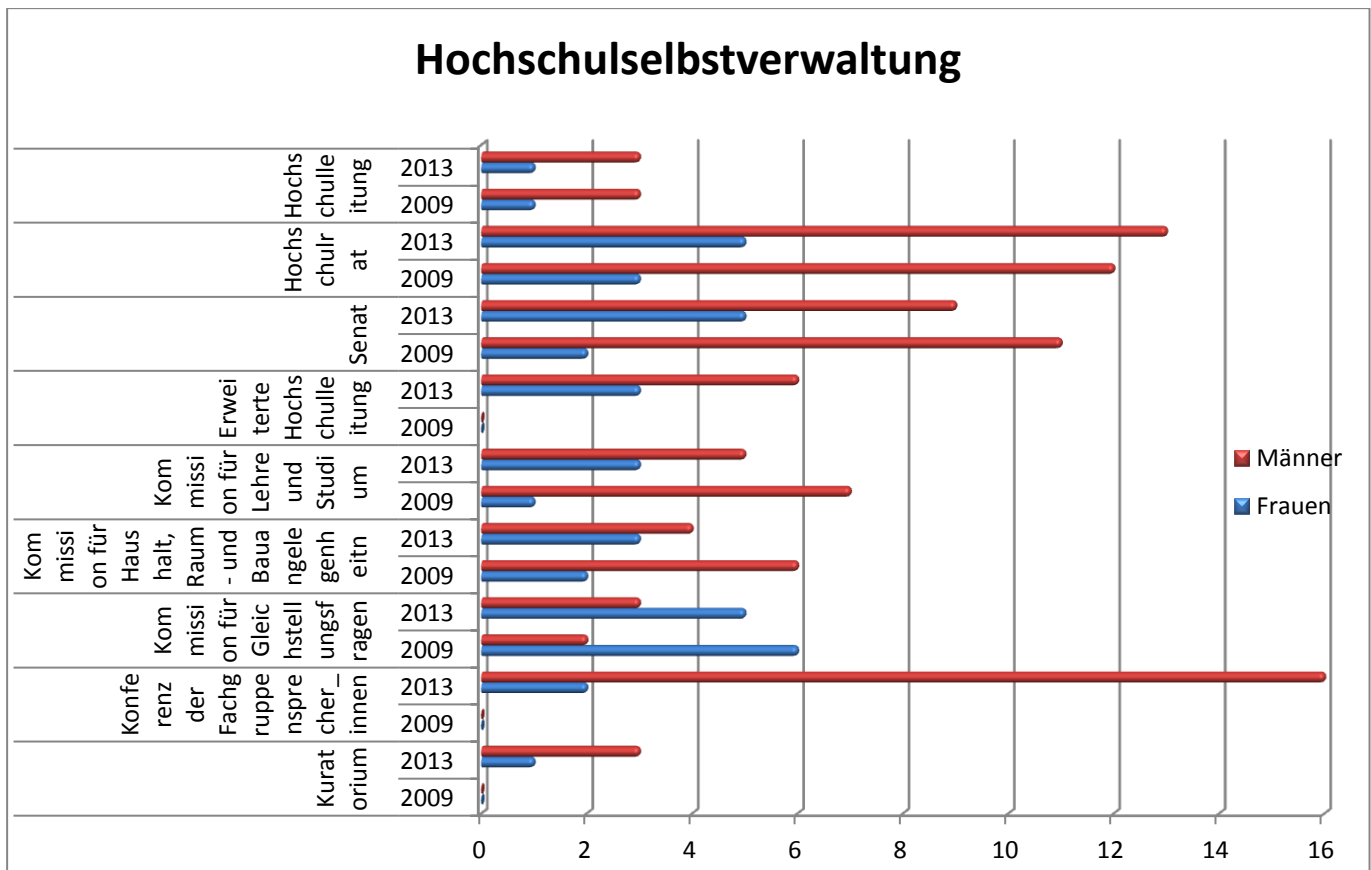
Ziel: Gewinnung neuer Aspekte für die Lehre.

2010 wurde als Kooperation zwischen der Hochschule und dem Germanischen Nationalmuseum eine gemeinsame Volontariatsstelle realisiert und an eine junge Musikwissenschaftlerin vergeben. Sie hat 2012 das von der Gesellschaft der Förderer der Hochschule für Musik Nürnberg e. V. finanzierte wissenschaftliche Volontariat erfolgreich absolviert.

Ziel: Förderung einer jungen Wissenschaftlerin, auch ohne Qualifikationsstelle oder Juniorprofessur und Kooperation zweier Institute.

5.4.8. Mitwirkung in der Hochschulselbstverwaltung

Grundbedingung für die Erhöhung des Anteils der Frauen in Gremien ist eine Bewusstseinsveränderung der Hochschulangehörigen und Hochschulleitung. Frauen werden ausdrücklich ermutigt, in den Hochschulgremien mitzuarbeiten und für die Senatswahl zu kandidieren, damit auch sie für den Hochschulrat wählbar sind. Für die ständigen Kommissionen werden vom Senat Frauen und Männer zu gleichen Teilen benannt. Der Frauenanteil in den Gremien der Hochschule unterscheidet sich heute gravierend von der Ausgangssituation 2009. In allen Hochschulgremien sind Frauen sehr gut repräsentiert



5.5. Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen

Gleichstellungsarbeit ist eine Aufgabe der gesamten Hochschule, an der alle Hochschulgremien beteiligt sind. Die Vizepräsidentin der Hochschule ist Vorsitzende der Kommission für Gleichstellungsfragen. Die Frauenbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied in den relevanten Gremien der Hochschule für Musik und in den Berufungsausschüssen sowie beratend im Hochschulrat. Sie kann in den Kommissionen und Berufungsausschüssen jederzeit von ihrer Stellvertreterin, im Senat, der erweiterten Hochschulleitung sowie im Hochschulrat bei Krankheit oder schwerwiegenden Gründen vertreten werden.

Das Büro der Frauenbeauftragten ist mit einem Budget ausgestattet. Folgendes konnte dadurch finanziert werden: Der Etat aus dem Staatshaushalt von zuletzt 423 € in 2012 wurde für Kongressgebühren sowie die Ausstattung des Eltern-Kind-Zimmers verwendet. Seit diesem Wintersemester wird eine studentische Hilfskraft im Büro der Frauenbeauftragten beschäftigt. Sie wird derzeit aus den vom bayerischen Staat zugewiesenen Mitteln in Höhe von 423 € finanziert. Durch ihr großes Engagement und den tatkräftigen Einsatz der studentischen Hilfskraft entstehen derzeit Kosten von ca. 100 € im Monat. Die fehlenden Mittel werden von der Hochschule getragen, um die Gleichstellungsarbeit auch finanziell zu unterstützen. Vorherige Etats dienten der Anschaffung von Genderliteratur für die Bibliothek.

Angestrebt wird, dass aus den frei werdenden Mitteln noch mindestens eine zusätzliche studentische Hilfskraft finanziert wird. Die Hochschule strebt ebenfalls an, durch das Professorinnenprogramm frei werdende Mittel in eine Stelle für eine Referentin für Gleichstellung zu investieren.

5.6. Berichterstattung und Festschreibung von Gleichstellungsmaßnahmen

Auf unterschiedlichen Ebenen bestehen Verpflichtungen, zum Stand der Gleichstellungsarbeit zu berichten: Die Frauenbeauftragte erstattet in jeder Sitzung der Kommission für Gleichstellungsfragen Bericht. Dieser Tätigkeitsbericht liegt dem Protokoll als Anlage bei. Die

Vorsitzende der Kommission für Gleichstellungsfragen berichtet nach jeder Sitzung dem Senat über Verlauf und Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe.

In regelmäßigen Gesprächen zwischen Hochschulleitung und Hochschulrat werden die Zielvereinbarungen zu den Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit überprüft. Die Frauenbeauftragte berichtet einmal jährlich im Senat zum Stand ihrer Arbeit, der Senat berät über Zielführung und Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen. Alle Berichte sowie alle Protokolle der Landeskongressen der Frauenbeauftragten sind im Büro der Frauenbeauftragten einsehbar. Die Prüfung der Gleichstellungsmaßnahmen auf ihre Zielführung und Wirksamkeit hin erfolgt im Hochschulrat im Jahr 2014. Auch hierfür dient die vorliegende Dokumentation.

6. Frauenbeauftragte

Die Hochschule für Musik hat eine nebenamtliche Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin. Beide vertreten die Belange der weiblichen Studierenden und Lehrenden. Die derzeitige Frauenbeauftragte berät die Hochschulleitung in sämtlichen genderrelevanten Bereichen, wird umgekehrt in allen Belangen unterstützt und erhält automatisch von der Hochschulleitung umfassende Informationen über alle sie betreffenden Themen. Sie hat einen monatlichen Jour fixe mit der Hochschulleitung zur gegenseitigen Berichterstattung und zum Austausch. Darüber hinaus ist sie in allen Gremien, Kommissionen, im Senat sowie in der Erweiterten Hochschulleitung als stimmberechtigtes Mitglied vertreten und wohnt dem Hochschulrat mit beratender Stimme bei.

Die Kommissionen der Hochschule arbeiten turnusmäßig zwei Mal pro Semester zusammen, die Frauenbeauftragte ist immer anwesend und bringt genderrelevante Aspekte in die Sitzungen ein. Die intensivste Zusammenarbeit erfolgt in der Kommission für Gleichstellungsfragen, in welcher über Gleichstellung von Frauen und Männern, Belange von Studierenden mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen sowie Gleichstellung ausländischer Studierender diskutiert wird. Zusammen mit dem Behindertenbeauftragten wird auch speziell über das Thema Studium von Frauen mit Behinderungen gesprochen und nach Problemlösungen gesucht. Die Frauenbeauftragte hat an der Ausarbeitung der Konzepte „Zur Sicherung der chancengleichen Teilhabe von Studierenden mit Behinderung / chronischer Krankheit an der Hochschulbildung“ sowie am „Konzept zur Internationalisierung“ mitgearbeitet.

Bei den Informationsveranstaltungen für Neustudierende erläutert sie ihre Aufgaben und Aktivitäten, informiert mit einem eigenen Flyer die Hochschulöffentlichkeit über ihre Aktivitäten und Zuständigkeiten. Aktuelle Informationen veröffentlicht sie am Schwarzen Brett oder am Infoscreen.

Die Frauenbeauftragte repräsentiert die Hochschule in regionalen Netzwerken. Sie nimmt zweimal jährlich an der Landeskongress der Frauenbeauftragten teil und erstattet dort Bericht über die Gleichstellungsarbeit der Hochschule für Musik. Sie hat an einer Fortbildung zu Beratung in Fällen sexueller Diskriminierung und Belästigung an Hochschulen teilgenommen und in Kooperation mit der Musikhochschule München einen Flyer gegen sexuelle Diskriminierung erstellt. Dieser wird derzeit überarbeitet und anschließend auf der Homepage veröffentlicht.

Die Hochschule für Musik weist ausdrücklich darauf hin, dass sie sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht duldet und setzt sich dafür ein, dass Persönlichkeitsrechte der Menschen respektiert und gewahrt werden.

7. Anhang

7.1. Zielvereinbarungen 2008-2013

7.2. Zielvereinbarungen 2014-2018

7.3. Evaluation Stipendien

7.4. Gleichstellungskonzept 2009-2014

Hochschule für Musik Nürnberg

Frauenbeauftragte

Prof. Irene Urbach

Veilhofstr. 34

90489 Nürnberg

Irene.Urbach@hfm-nuernberg.de

Herausgeber: Der Präsident der Hochschule für Musik Nürnberg

Redaktion: Büro der Frauenbeauftragten