



Gleichstellungskonzept

der

Hochschule für Musik Nürnberg

für die Jahre 2009-2014

Inhalt:	Seite
Vorbemerkung	3
1. Situation der Hochschule für Musik Nürnberg (HfM)	4
1.1 Verstaatlichung der HfM zum 01.01.2008	
1.2 Besondere Situation als Musikhochschule	
1.3 Analyse der Gleichstellungsaspekte und bisherige Erfolge	
2. Maßnahmen der HfM zur Gleichstellung im künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Bereich	7
2.1 Sprachgebrauch	
2.2 Genderkompetenz	
2.3 Akquirierung von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind	
2.4 Vergabe von Preisen und Stipendien	
2.5 Mitwirkung in der Hochschulselbstverwaltung	
2.6 Erhöhung des Anteils an Professorinnen	
2.6.1 Stellenausschreibungen	
2.6.2 Ausschreibung und Besetzung von Stellen im Rahmen des Professorinnenprogramms	
2.6.3 Berufungs- und Besetzungsverfahren	
2.6.4 Forschungssemester	
2.6.5 Vergabe von Lehraufträgen	
3. Maßnahmen der HfM zur Sicherung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	10
3.1 Teilzeitarbeit/flexible Arbeitszeiten	
3.2 Urlaubssemester für studierende Eltern/Teilzeitstudium/Befreiung von Studienbeiträgen	
3.3 Kinderbetreuung an der HfM	
4. Frauenbeauftragte	12
4.1 Aufgaben	
4.2 Etat	
4.3 Entlastung von Dienstaufgaben/Funktionsleistungsbezüge	
5. Evaluation der Maßnahmen	14
5.1 Berichte der Frauenbeauftragten	
5.2 Veröffentlichung	
5.3 Überprüfung durch den Hochschulrat	

Vorbemerkung

Nach Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sind Männer und Frauen gleichberechtigt. „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Art. 4 Abs. 1 BayHSchG regelt die Aufgabe der Hochschulen: „Sie fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Die Hochschule für Musik verpflichtet sich zur konsequenten Orientierung am Prinzip der Gleichstellung und Frauenförderung. Das hier vorgelegte Konzept beinhaltet Maßnahmen, die der Realisierung dieses Grundsatzes dienen. Sie wurden von der „Ständigen Kommission für Gleichstellungsfragen“ der Hochschule für Musik Nürnberg entwickelt, um die bestehenden strukturellen Benachteiligungen von Künstlerinnen, Wissenschaftlerinnen, weiblichen Lehrpersonen und Studierenden beschleunigt abzubauen. Der vorliegende Text wurde am 23. Februar 2009 verabschiedet.

Ziel dieser Richtlinien ist es, dass alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule, vor allem in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, bestehende Geschlechterunterschiede und Benachteiligungen wahrnehmen und die Gleichberechtigung und Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen der Hochschule nach Kräften fördern. Das bedeutet u. a., dass die Studien- und Arbeitsbedingungen an der Hochschule für Musik so zu gestalten sind, dass sie ihren Mitgliedern unabhängig vom Geschlecht gleiche Möglichkeiten zu künstlerischem und wissenschaftlichem Lernen und Arbeiten bieten und dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Hochschulgremien selbstverständlich wird.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept bewirbt sich die Hochschule für Musik Nürnberg für das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder.

1. Situation der Hochschule für Musik Nürnberg (HfM)

1.1 Verstaatlichung der HfM zum 01.01.2008

Die Hochschule für Musik Nürnberg wurde zum 01.01.2008 in staatliche Trägerschaft überführt und ist damit die jüngste staatliche Musikhochschule Deutschlands. Vorläufer waren die Fachakademie für Musik der Stadt Nürnberg/Meistersinger-Konservatorium und die kommunale Hochschule für Musik Nürnberg-Augsburg (1999-2007). Die Hochschule bietet ein breit gefächertes künstlerisches und künstlerisch-pädagogisches Programm in allen einschlägigen instrumentalen und vokalen Fächern. Besondere inhaltliche Akzente werden u. a. durch den Studiengang Elementare Musikpädagogik, das Internationale Opernstudio, das Zentrum für Alte Musik und den Bereich Jazz gesetzt. An der HfM sind derzeit 24 Professuren besetzt, die Anzahl der Studienplätze soll sich im Lauf der nächsten fünf Jahre bei 400 einpendeln. Im Wintersemester 2008/09 sind 478 Studierende an der HfM immatrikuliert, ein abschmelzender Teil davon studiert noch in der ehemaligen Abteilung Augsburg.

Aufgrund der einschneidenden strukturellen Veränderungen, die die Hochschule in den letzten zehn Jahren zu bewältigen hatte und noch hat, konnten Gleichstellungsaspekte teils auch wegen fehlender personeller und finanzieller Ressourcen nicht immer in dem Maße fokussiert und strukturell verankert werden, wie dies an größeren Hochschulen und Universitäten möglich war. Auch die anstehende Studienstrukturreform mit der Umstellung auf modularisierte Bachelor- und Masterstudiengänge wurde noch nicht realisiert. Das Ministerium hat vor dem Hintergrund der oben beschriebenen besonderen Situation der HfM einen Aufschub bis 2010 gewährt.

Seit 1999, also seit Gründung der kommunalen Hochschule für Musik Nürnberg-Augsburg, gibt es an der HfM eine Frauenbeauftragte. Diese hat Stimmrecht im Senat und in den Ständigen Kommissionen für Lehre/Studium, künstlerische Entwicklungsvorhaben und Haushalts-/Raum-/Bauangelegenheiten. Der Schwerpunkt der Tätigkeit der Frauenbeauftragten lag in der Zeit der kommunalen Trägerschaft auf der individuellen Beratung und Kommunikation innerhalb der HfM. Aufgrund der überschaubaren Größe und kurzen Kommunikationswege konnten viele auftretende Probleme trotz fehlender finanzieller Mittel und entsprechender Rahmenbedingungen unkompliziert gelöst werden. Eine echte Implementierung von Gleichstellungsaspekten war jedoch in dieser Zeit nicht möglich. Mit der Verstaatlichung erhält die Frauenbeauftragte erstmals einen eigenen Etat vom Freistaat Bayern.

In der Grundordnung der Hochschule konnte zudem eine Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen verankert werden. Diese hat im Wintersemester 2008/09 ihre Arbeit aufgenommen und die Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes als Aufgabe mit höchster Priorität betrieben.

1.2 Besondere Situation als Musikhochschule

Musikhochschulen stehen teilweise vor anderen Gleichstellungsherausforderungen als wissenschaftliche Hochschulen und Universitäten. Da an Musikhochschulen Promotion (Ausnahme: künstlerisch-wissenschaftliche Professuren) und Habilitation keine Voraussetzung für die Berufung sind, greifen die üblichen staatlichen Frauenförderprogramme hier in der Regel nicht. Voraussetzung für eine Berufung sind stattdessen ausgewiesene künstlerische Fähigkeiten und Erfahrungen in der Hochschullehre.

Auch die in den letzten Jahren zahlreich etablierten Mentoringprogramme machen im Bezug auf die besondere Unterrichtssituation in der künstlerischen und künstlerisch-pädagogischen Ausbildung wenig Sinn. Der künstlerische Einzelunterricht im Hauptfach Instrument oder Gesang impliziert bereits ein enges Arbeitsverhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden, das durchaus mit einer Mentoringbeziehung vergleichbar ist. Die ehemaligen Lehrenden fungieren für die Absolventinnen und Absolventen so automatisch als eine Art Netzwerk, indem sie auch über das Studium hinaus Empfehlungen aussprechen, Kontakte anbahnen und Auftrittsmöglichkeiten organisieren.

Zwar liegt an den Musikhochschulen der Studentinnenanteil in der Regel über 50%, in den Orchestern und an den Hochschulen, insbesondere bei den Professuren, wird dieser Anteil an hoch qualifizierten Absolventinnen jedoch nur sehr vereinzelt abgebildet, so dass für den potentiellen weiblichen Nachwuchs vielfach auch Vorbilder fehlen. Dies liegt teilweise an der schweren Vereinbarkeit von künstlerischer Tätigkeit, Lehre und Familienarbeit, so dass Künstlerinnen und Hochschullehrerinnen mit Kindern häufig zwangsläufig schlechtere Bewerbungsvoraussetzungen haben. Ein Hauptaspekt der Gleichstellung und Frauenförderung im Bereich der Musikhochschule muss daher neben der Schaffung von weiblichen Vorbildern zunächst die Bewusstmachung der besonderen Lebenssituation von berufstätigen Künstlerinnen mit Kindern sein, um dann für Rahmenbedingungen in Studium und Lehrtätigkeit zu sorgen, die Chancengleichheit gewährleisten.

1.3 Analyse der Gleichstellungsaspekte und bisherige Erfolge

Im Folgenden wird die Gleichstellungssituation der letzten fünf Jahre anhand einiger statistischer Daten beleuchtet, um daraus den weiteren Handlungsbedarf zu begründen. Daneben sollen aber auch die Stärken und Erfolge der bisherigen Gleichstellungsbemühungen dargestellt werden.

Im Bereich der Professuren liegt der Frauenanteil an der HfM mit derzeit 20% etwa im Bundesdurchschnitt. Bis zur Einrichtung der Professur im Profillfach Elementare Musikpädagogik, auf die im Jahr 2006 eine Frau berufen werden konnte, lag er deutlich darunter. Im Zuge der derzeit laufenden Berufungsverfahren zeichnen sich jedoch Möglichkeiten der Erstberufung von Frauen ab. Dennoch kann unter Gleichstellungsaspekten nicht von einem angemessenen Frauenanteil die Rede sein.

Sichtbar wird die fehlende Repräsentanz von Frauen vor allem in den Gremien der Hochschule: Im Hochschulrat gibt es bei 14 Mitgliedern drei Frauen, im Senat sind es bei 13 Mitgliedern 3 Frauen, davon keine in der Gruppe der Professoren und in der Gruppe Mittelbau, im Präsidium ist von 4 Mitgliedern eine Frau. In der Ständigen Kommission für Lehre und Studium liegt der Frauenanteil bei einem von 8 Mitgliedern, in der Kommission für Haushalts-, Raum-, und Bauangelegenheiten bei zwei von sechs Mitgliedern, lediglich in der Kommission für Gleichstellungsfragen gibt es mit derzeit 6 von 8 Mitgliedern einen hohen Frauenanteil.

Was die Gesamtbeschäftigungsstruktur der HfM betrifft, lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil steigt, je schlechter die Rahmenbedingungen und je geringer das Qualifikationsprofil der Stelle ist: In der Gruppe der Professoren liegt der Frauenanteil bei 20%, in der Gruppe Mittelbau bei derzeit 26%, bei den Lehrbeauftragten bei 57%. Der Frauenanteil beim Lehrpersonal insgesamt (inkl. Lehrbeauftragte) beträgt derzeit 38,35%. Dies entspricht bei weitem nicht dem Anteil an Studentinnen und Absolventinnen der HfM.

Der Studentinnenanteil an der HfM liegt derzeit bei 55,02%, mit Schwankungen zwischen 51,07% und 59,55% in den letzten fünf Jahren. In allen Studienfächern, mit Ausnahme von Jazz mit derzeit insgesamt 21,05% und Gitarre mit 26,92%, kann von einem über 50-prozentigen Anteil an Studentinnen ausgegangen werden, wobei es einzelne Fächer innerhalb des Studienganges Orchesterinstrumente und Jazz gibt, in denen Frauen kaum oder gar nicht repräsentiert sind (Kontrabass sowie die meisten Blechblasinstrumente und Schlagzeug, im Studiengang Jazz alle Fächer, bis auf Gesang). Dem gegenüber stehen wiederum Studienfächer mit hohem Frauenanteil wie Tasteninstrumente (65,45%), Historische Instrumente (87,5%), Elementare Musikpädagogik (92,3%) und Gesang (63,63%). In den künstlerischen Aufbaustudiengängen (Fortbildungs- und Meisterklasse) liegt der Frauenanteil bei derzeit 60,15%, im musikpädagogischen Aufbaustudium sogar bei 71,42%. Dies zeigt, dass Studentinnen die hohen Anforderungsprofile der Aufbaustudiengänge in überdurchschnittlichem Maße erfüllen.

Eine die letzten fünf Studienjahre umfassende Umfrage im Kollegium hat ergeben, dass die Erfolge weiblicher Absolventinnen im Hinblick auf Preise, Stipendien, Opernengagements, Orchesterstellen und Lehraufträgen/Professuren an Ausbildungsinstituten beachtlich sind. 52% der Absolventinnen erlangen Preise, Stipendien, feste Engagements in Oper und Orchester oder lehren an Hochschulen und vergleichbaren Ausbildungsinstituten. Eine Absolventin des musikpädagogischen Aufbaustudiums im Fach Elementare Musikpädagogik erhielt 2006 eine Professur (0,5 W2) an der Hochschule für Musik Saar. Diese Erfolge können auf die insgesamt hohe Leistungsbereitschaft der Studentinnen sowie die intensive Betreuung im Hauptfachbereich auch über das eigentliche Studium hinaus zurückgeführt werden und könnten sicher durch mehr weibliche Vorbilder längerfristig noch mehr ausgebaut werden.

Trotz geringer personeller und finanzieller Ressourcen und weitgehend fehlender struktureller Verankerung kann die HfM auf Erfolge in der Frauenförderung verweisen: In den letzten fünf Jahren gelang die Einrichtung einer Professur für Elementare Musikpädagogik, einem Fach mit traditionell hohem Frauenanteil, und deren Besetzung mit einer Frau. Im Jahr 2005 konnte der neue Aufbaustudiengang Musikpädagogik in die Pilotphase starten. Er dient der Qualifizierung von herausragenden Absolventinnen und Absolventen der Diplomstudiengänge im Hinblick auf eine Tätigkeit an Ausbildungsinstituten für pädagogische und musikpädagogische Berufe. Die Zulassungsvoraussetzungen sind entsprechend hoch und der Anteil an Studentinnen liegt hier seit Einführung zwischen 71,42% und 100%. Zwei Absolventinnen bekleiden mittlerweile eine Professur bzw. eine Mittelbaustelle an deutschen Hochschulen. Darüber hinaus konnte im Zuge der Verstaatlichung die Grundordnung der HfM dahingehend konzipiert werden, dass eine Ständige Kommission für Gleichstellungsfragen eingerichtet wurde, die im Wintersemester 2008/09 ihre Arbeit aufgenommen hat. Zeitgleich konnte der Eltern-Kind-Aufenthaltsraum in Betrieb genommen werden, der großen Zuspruch seitens der Studierenden findet.

2. Maßnahmen der HfM zur Gleichstellung im künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Bereich

2.1 Sprachgebrauch

Rechtsgrundlagen und Verwaltungsvorschriften sowie der allgemeine Schriftverkehr der HfM sollen so formuliert werden, dass Frauen und Männer in gleicher Weise angesprochen werden. Die sprachliche Gleichbehandlung kann erreicht werden durch Nennung beider Varianten, geschlechtsneutrale Ausdrücke (Studierende, Lehrende, Mitglieder) oder Geschlechtsabstraktion (die Dozentenschaft, das Lehrpersonal). Diese Regelung betrifft sowohl bisher gültige Vorschriften, als auch neue rechtliche Regelungen.

2.2 Genderkompetenz

Im Rahmen der Studienstrukturreform sollen Module zur (musikspezifischen) Frauen- und Geschlechterforschung verankert werden. Die Anerkennung von außerhalb der HfM erbrachten Studienleistungen in diesem Bereich (z. B. über die Virtuelle Hochschule Bayern e. V.) ist angedacht. Geeignete Seminare und Fortbildungsmaßnahmen anderer Anbieter sind bekannt zu machen. Die Einladung entsprechender Referentinnen in die HfM zur Fortbildung der Beschäftigten und Studierenden wird zeitnah angestrebt.

Bei der Ausschreibung von künstlerisch-wissenschaftlichen Professuren ist eine mögliche Schwerpunktsetzung im Bereich der Genderforschung zu prüfen.

2.3 Akquirierung von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind

Bezüglich der Studienfächer, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind (s. 1.3), ist anzumerken, dass Musikhochschulen, anders als wissenschaftliche Hochschulen, auf Studienbewerberinnen und -bewerber angewiesen sind, die bereits lange Zeit, bevor sie sich für ein Musikstudium entscheiden, eine intensive musikalische Ausbildung in einem Instrument oder Gesang aufgenommen haben. Eine kurzfristige Erhöhung der Anzahl weiblicher Studienbewerberinnen in diesen Fächern ist demnach nicht möglich. Vielmehr geht es zunächst um die Bewusstmachung der Phänomene und die Schaffung von entsprechenden Vorbildern, die eine längerfristige Erhöhung des Frauenanteils nach sich ziehen.

Die HfM strebt grundsätzlich folgende Maßnahmen an:

- Forschungsprojekte zu Fragen der geschlechtsspezifischen Instrumentenwahl und anderer geschlechtsspezifischer Phänomene im Bereich der künstlerisch-pädagogischen Studiengänge und der Musikvermittlung,
- gezielte Auswahl von Mentorinnen für das Unterrichtspraktikum in Instrumentalfächern mit hohem Jungenanteil,
- nach Möglichkeit Vergabe von Lehraufträgen an Frauen in den bislang männerdominierten Studienfächern, sofern es nicht möglich ist, in absehbarer Zeit Professuren mit Frauen zu besetzen.

2.4 Vergabe von Preisen und Stipendien

Qualifizierte Frauen sollen nach Möglichkeit verstärkt für Stipendien vorgeschlagen werden. Die HfM gibt einmal jährlich geschlechterdifferenziert Auskunft über die Vergabe von Preisen und Stipendien.

2.5 Mitwirkung in der Hochschulselbstverwaltung

Um eine ausgewogene Besetzung mit Frauen und Männern in allen Gremien der Hochschulselbstverwaltung zu erreichen, werden Frauen nachdrücklich ermutigt, in den Hochschulgremien mitzuarbeiten und sich zur Wahl zu stellen. Bei der Bestellung der Ständigen Kommissionen durch den Senat ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben.

2.6 Erhöhung des Anteils an Professorinnen

Der Anteil der Professorinnen an der HfM lag in den vergangenen fünf Jahren bei 15-20% (derzeit absolut fünf Professorinnen bei 4,5 Stellen, davon eine in Besoldungsgruppe C4, die übrigen in C3/W2). In den kommenden fünf Jahren werden zudem zwei der fünf vollbeschäftigten Professorinnen pensioniert. Die Professorinnen der HfM vertreten folgende Studienfächer: Gesang (1,5 Stellen), Violine (1), Elementare Musikpädagogik (1), Musikpädagogik (1). In diesen Studienfächern liegt auch der Anteil an weiblichen Studierenden deutlich über 50%.

Bis zum Erreichen der durch Art. 4 Abs. 1 BayHSchG und Art. 3 Abs. 2 Gleichstellungsgesetz gebotenen Gleichberechtigung gilt: In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besonders gefördert werden und daher Vorrang vor gleich qualifizierten männlichen Bewerbern erhalten.

2.6.1 Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen erfolgen grundsätzlich in geschlechtsdifferenzierender oder neutraler Form (s. 2.1). Alle Stellenausschreibungen der HfM enthalten die Formulierung „Die Hochschule strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen an und begrüßt deshalb besonders die Bewerbung von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen“ sowie in der Regel einen Hinweis auf die Teilzeiteignung der Stelle. Der Frauenbeauftragten ist der Entwurf des Ausschreibungstextes zur Stellungnahme vorzulegen. Dies gilt auch für die Ausschreibung von Mittelbau- und Drittmittelstellen.

2.6.2 Ausschreibung und Besetzung von Stellen im Rahmen des Professorinnenprogramms

In den derzeit laufenden Berufungsverfahren sind in den Fächern Barockvioline (0,5 W2), Flöte (0,5 W3) und Oboe (0,5 W3) jeweils Frauen erstplaziert (unbefristete Regelberufungen). Gelingt hier die Erstberufung der platzierten Frauen, wird für diese Stellen eine Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms beantragt. Die freiwerdenden Mittel sollen soweit möglich für die Finanzierung weiterer Stellen für weibliche Lehrende und für den Ausbau der Kinderbetreuung an der HfM verwendet werden.

Baldmöglichst wird die Ausschreibung und vorgezogene Besetzung weiterer Stellen im Rahmen des Professorinnenprogramms angestrebt. Berücksichtigt werden sollen dabei insbesondere diejenigen Fächer, die bisher innerhalb der HfM nicht mit einer Professur repräsentiert sind, über einen hohen Studentinnenanteil verfügen und zur Qualitätssicherung des Studienangebotes in hohem Maße beitragen können (Akkordeon, Harfe, Fachdidaktik, Gesang Jazz, Musiktheater-Regie, Musikwissenschaft, Theorie/Komposition).

2.6.3 Berufungs- und Besetzungsverfahren

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 der Berufungskommission. Grundsätzlich wird in jeder Kommission eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern angestrebt. Neben der Frauenbeauftragten ist daher in jede Berufungskommission mindestens ein stimmberechtigtes hauptamtliches weibliches Mitglied zu bestellen. Sollte dies in Ausnahmefällen nicht möglich sein, sind die Gründe hierfür schriftlich darzulegen.

Ein durch Unterbrechungen und Teilzeitarbeit gekennzeichnete Erwerbsverlauf darf Bewerberinnen nicht zum Nachteil gereichen. Kenntnisse und Erfahrungen, die in anderen Bereichen erworben wurden, sind, sofern sie auf das Anforderungsprofil der Stelle passen, anzuerkennen. In Fachbereichen, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, sollen zur Hälfte Bewerberinnen eingeladen werden, sofern sie die Voraussetzungen der Ausschreibung erfüllen.

2.6.4 Forschungssemester

Auf Antrag werden Frauen Möglichkeiten zur künstlerisch-wissenschaftlichen Weiterqualifikation, vor allem im Rahmen von sog. Forschungssemestern, gewährt. Insbesondere werden Forschungsprojekte zu Gender-Themen unterstützt.

2.6.5 Vergabe von Lehraufträgen

Entscheidend für die Vergabe von Stellen an Musikhochschulen ist weniger die wissenschaftliche als vielmehr die künstlerische Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern in Verbindung mit dem Nachweis einschlägiger Lehrerfahrung. Um dies zu gewährleisten, vergibt die HfM bevorzugt Lehraufträge an geeignete Absolventinnen von künstlerischen und künstlerisch-pädagogischen Studiengängen und mentoriert diese für die Dauer von bis zu zwei Semestern durch ein hauptamtliches Mitglied des Lehrkörpers. Die Mentorin/der Mentor erhält dafür in angemessenem Umfang Entlastung von anderen Dienstaufgaben. Die Fachgruppe schlägt der Hochschulleitung geeignete Absolventinnen vor. Darüber hinaus unterstützt die HfM ihre Absolventinnen durch Empfehlungen an andere Hochschulen und Ausbildungsinstitute.

Ziel	Die HfM erhöht den Frauenanteil im Bereich der Professuren, Gremien und Studienfächer mit geringem Frauenanteil.
Maßnahmen konkret	<ul style="list-style-type: none">• Rechtsgrundlagen und Verwaltungsvorschriften werden unter dem Aspekt der Gleichbehandlung beider Geschlechter neu formuliert.• Seminare und Fortbildungsveranstaltungen zu Gender-Themen werden angeboten• Der Senat achtet bei der Besetzung der Kommissionen auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern und ermutigt Frauen zur Mitarbeit in den Hochschulgremien.• Bei den Vorgaben für Berufungsverfahren werden die o. g. Aspekte der Frauenförderung berücksichtigt.• Die HfM bewirbt sich für das Professorinnenprogramm.• Forschungsprojekte von Frauen, insbesondere zu Gender-Themen, werden unterstützt.• Absolventinnen erhalten mittels Vergabe von mentorierten Lehraufträgen Gelegenheit, Erfahrungen in der Hochschullehre zu sammeln.•
Verantwortliche und Vernetzung	Hochschulleitung, Senat, Kommission für Gleichstellungsfragen, Frauenbeauftragte, Berufungskommissionen, Fachgruppen
Aufwand/Kosten	Personalkosten, Lehrauftragsmittel
Erfolgskriterien	Nachweis der o. g. Maßnahmen in den Rechtsgrundlagen, Protokollen und im Haushalt der HfM

3. Maßnahmen der HfM zur Sicherung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

3.1 Teilzeitarbeit/flexible Arbeitszeiten

Die HfM garantiert Lehrenden mit Familienpflichten (Kindererziehung, Pflege von Familienangehörigen), auf Antrag die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Flexible Präsenzzeiten werden ermöglicht, sofern dies den Lehrbetrieb nicht erheblich stört. Bereits bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, wird in der Regel auf die grundsätzliche Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hingewiesen.

Betroffene werden von der HfM über die Möglichkeiten der Beurlaubung und/oder Arbeitszeitreduzierung und die damit verbundenen Auswirkungen (z. B. tarifrechtlicher Art, Altersversorgung) eingehend beraten. Bei Beurlaubungen und Arbeitszeitreduzierungen sind die gesetzlichen Möglichkeiten zur Beschäftigung von Vertretungskräften bzw. Lehraufträgen in vollem Maße auszuschöpfen.

Auch Teilzeitbeschäftigten und aus familiären Gründen Beurlaubten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen. Beurlaubungen und Zeiten der Kinderbetreuung dürfen den Beschäftigten der HfM nicht zum Nachteil gereichen. Es wird daher befürwortet, diesen auch während dieser Zeiten die Möglichkeit zu geben, durch die Wahrnehmung von Lehraufträgen, die Mitarbeit in Projekten oder die Übernahme von Krankheits- und Urlaubsvertretungen die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.

3.2 Urlaubssemester für studierende Eltern/Teilzeitstudium/Befreiung von Studienbeiträgen

Der HfM sind die Probleme, denen Studierende mit Kind in besonderem Maße ausgesetzt sind, bewusst. Studierenden Eltern werden nach Art. 48 Abs. 4 BayHSchG während der Schutzfristen und Erziehungszeiten Urlaubssemester gewährt, in denen sie auch einzelne Studien- und Prüfungsleistungen erbringen können. Urlaubssemester, die aus anderen als den o. g. Gründen gewährt werden und auf maximal zwei Semester beschränkt sind, bleiben hiervon unberührt. Während dieser regulären Urlaubssemester können keine Studien- und Prüfungsleistungen erbracht werden.

Die HfM entlastet studierende Eltern darüber hinaus, indem sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten durch maximal flexible Handhabung von Studien- und Prüfungsordnungen alle Handlungsspielräume nutzt.

Im Rahmen des anstehenden Studienstrukturreformprozesses sind Möglichkeiten des Teilzeitstudiums zu etablieren.

Nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Studienbeitragssatzung werden Studierende, die ein Kind pflegen oder erziehen, das zu Beginn des jeweiligen Semesters das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert ist, auf Antrag von der Zahlung von Studienbeiträgen befreit.

3.3 Kinderbetreuung an der HfM

Nach Art. 2 Abs. 3 Satz 2 BayHSchG berücksichtigen die Hochschulen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern und unterstützen die Einrichtung von Kinderbetreuungsstätten für die Kinder von Mitgliedern der Hochschule. Die HfM bemüht sich in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk und den anderen Hochschulen vor Ort, für alle Studierenden und Beschäftigten ausreichend viele Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung zu stellen, solange sie noch keine hauseigene Kinderbetreuung anbieten kann.

Im Rahmen der anstehenden baulichen Veränderungen sind die besonderen Bedürfnisse von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern zu berücksichtigen. Konkret ist dafür Sorge zu tragen, dass das im Oktober 2008 in Betrieb genommene „Kinderzimmer“ der HfM, ein Still-, Wickel- und Aufenthaltsraum für Eltern und Kinder auch während der Umbauphase in einem der Ausweichquartiere beibehalten wird. Beim Umbau des Hochschulgebäudes sind weitere entsprechende räumliche Vorkehrungen (Rampen, Aufzüge, Sanitäranlagen, Küche-

nette etc.) einzuplanen, mit dem Ziel, in den neuen Räumlichkeiten kostengünstige Be-
treuungsangebote vor Ort zu gewährleisten.

Die Einrichtung des „Kinderzimmers“ zur selbst organisierten Kinderbetreuung für Studieren-
de und Beschäftigte der Hochschule war ein erster Schritt in die richtige Richtung und wird
sehr gut frequentiert. Allerdings zeigte sich schnell, dass die Selbstorganisation das Grund-
problem studierender oder beschäftigter Eltern nicht löst, da der finanzielle und zeitliche
Aufwand bleibt. Die Kommission für Gleichstellungsfragen entwickelt daher bis 2011 ein
Konzept für die Umsetzung hochschulinterner Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Dieses soll
mit Einzug in das neue Hochschulgebäude (vorauss. 2012) umgesetzt werden.

Ziel	Die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Berufstätigkeit an der HfM wird signifikant verbessert.
Maßnahmen konkret	<ul style="list-style-type: none"> • Über Möglichkeiten von Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigungen und Studieren/Arbeiten mit Kind an der HfM wird umfassend informiert. Frauenbeauftragte und die Kommission für Gleichstellungsfragen erarbeiten hierzu eine Broschüre. • Auf Antrag werden Beurlaubungen und Teilzeittätigkeit aus familiären Gründen genehmigt. • Studierenden mit Kind werden auf Antrag flexible Studienverläufe ermöglicht. • Möglichkeiten des Teilzeitstudiums werden im Rahmen der Studienstrukturreform verankert. • Kostengünstige Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor Ort für Studierende und Beschäftigte werden konzipiert und im Rahmen der Umbaumaßnahmen umgesetzt.
Verantwortliche und Vernetzung	Hochschulleitung, Personalabteilung, Kommission für Gleichstellungsfragen, Kommission für Lehre und Studium, Prüfungsausschuss, Frauenbeauftragte
Aufwand/Kosten	Personal- und Sachkosten, insbesondere für die Erstellung der Broschüre, die Vertretung von Beurlaubten und Teilzeitarbeitenden durch Lehrbeauftragte und den Ausbau der Kinderbetreuung
Erfolgskriterien	Vorliegen des entsprechenden Informationsmaterials und der Studienpläne für das Teilzeitstudium im Bachelor/Masterstudiengang, Kinderbetreuung im Haus im Jahr 2012 vorhanden.

4. Frauenbeauftragte

4.1 Aufgaben

Nach Art. 4 Abs. 2 BayHSchG achten die Frauenbeauftragten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende. Sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Art. 4 Abs. 1 BayHSchG. Die Frauenbeauftragte gehört der Erweiterten Hochschulleitung und dem Senat sowie laut Grundordnung der HfM den Ständigen Kommissionen als stimmberechtigtes Mitglied an. Im Hochschulrat hat die Frauenbeauftragte beratende Funktion. Darüber hinaus ist die Frauenbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied in allen Berufungskommissionen und Einstellungsverfahren. Sie besitzt ein umfassendes Informations- und Öffentlichkeitsrecht.

Die Frauenbeauftragte ist Ansprechpartnerin für alle studierenden und lehrenden Frauen der HfM und setzt sich für deren Belange ein. Sie unterstützt und berät Frauen, die sich in Situationen befinden, in denen sie Hilfe benötigen (Studieren/Arbeiten mit Kind/ern, Mobbing und andere Konfliktsituationen). Sie informiert über rechtliche Regelungen im Hinblick auf Studien- und Prüfungsverläufe sowie über arbeitsrechtliche Aspekte. Sie berät die Absolventinnen bei Bewerbungen und unterstützt Studierende und Lehrende bei der Karriereplanung. Hierfür organisiert sie regelmäßig Informationsveranstaltungen und richtet eine wöchentliche Sprechzeit ein. Die HfM stellt der Frauenbeauftragten geeignete Büroräumlichkeiten zur Verfügung.

4.2 Etat

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

4.3 Entlastung von Dienstaufgaben/Funktionsleistungsbezüge

Nach Art. 4 Abs. 3 Satz 2 BayHSchG wird die Frauenbeauftragte für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet.

Die Frauenbeauftragte erhält eine Deputatsermäßigung von 2 SWS, die Stellvertreterin von 1 SWS für die Dauer der Wahrnehmung des Amtes. Das dadurch entfallende Lehrdeputat wird durch entsprechende Lehrauftragsmittel ausgeglichen.

Frauenbeauftragte mit Eingruppierung in der W-Besoldung erhalten für die Dauer der Wahrnehmung des Amtes Funktionsleistungsbezüge in Höhe von 250,00 € bzw. 125,00 € (Stellvertreterin).

Ziel	Die Frauenbeauftragte wird bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von der HfM unterstützt.
Maßnahmen konkret	<ul style="list-style-type: none">• Die Frauenbeauftragte erhält automatisch von der Hochschulleitung umfassende Informationen über alle sie betreffenden Themen.• Die HfM stellt der Frauenbeauftragten Mittel mindestens in Höhe der staatlichen Zuweisung sowie geeignete Büroräume zur Verfügung.• Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin erhalten eine Deputatsermäßigung von 2 bzw. 1 SWS für die Dauer der Wahrnehmung des Amtes. Für die Sicherung des Lehrangebotes werden ggf. entsprechende Lehrauftragsmittel zur Verfügung gestellt. W-Besoldete erhalten Funktionsleistungsbezüge in Höhe von 250,00 € bzw. 125,00 €.

Verantwortliche und Vernetzung	Hochschulleitung
Aufwand/Kosten	Personal- und Sachkosten
Erfolgskriterien	Nachweis im Haushalt der HfM

5. Evaluation und Transparenz der Maßnahmen

5.1 Berichte der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte erstattet dem Senat einmal jährlich Bericht über ihre Arbeit sowie die Fortschritte bei der Erfüllung der im Gleichstellungskonzept verankerten Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung. Vom Senat werden regelmäßig, mindestens jedoch alle zwei Jahre, die entsprechenden Erfolgskriterien der aufgeführten Maßnahmen überprüft und ggf. über ergänzende Maßnahmen beraten. Berichte der Frauenbeauftragten sind darüber hinaus regelmäßiger Tagesordnungspunkt in den Sitzungen der Erweiterten Hochschulleitung und im Hochschulrat.

5.2 Veröffentlichung

Der Tätigkeitsbericht der Frauenbeauftragten wird veröffentlicht. Hierfür stellen Personalabteilung und Studentensekretariat der Frauenbeauftragten die entsprechenden Statistiken zur Beschäftigungs- und Studierendenstruktur zur Verfügung.

5.3 Überprüfung durch den Hochschulrat

Die in diesem Gleichstellungskonzept genannten Maßnahmen werden nach Ablauf des Fünfjahresplanes im Jahr 2014 vom Hochschulrat auf ihre Wirksamkeit und Zielführung hin überprüft.

Ziel	Die Ziele dieses Gleichstellungskonzeptes sowie der Stand ihrer Erfüllung werden einer breiten Hochschulöffentlichkeit zugänglich und transparent gemacht.
Maßnahmen konkret	<ul style="list-style-type: none">• Berichte der Frauenbeauftragten sind regelmäßiger Tagesordnungspunkt in den Hochschulgremien und bei hochschulöffentlichen Veranstaltungen (z. B. Neujahrsempfang, Semestereröffnung).• Der jährliche Tätigkeitsbericht wird auf der Homepage der Hochschule veröffentlicht.• Die Verwaltung stellt einmal jährlich das entsprechende statistische Material zusammen.• Der Senat berät mind. alle zwei Jahre über Zielführung und Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen, der Hochschulrat prüft diese im Jahr 2014.
Verantwortliche und Vernetzung	Hochschulleitung, Frauenbeauftragte, Senat, Hochschulrat, Gremienbeauftragte, Verwaltung
Aufwand/Kosten	Personalkosten
Erfolgskriterien	Nachweis der o. g. Maßnahmen durch Berichte und Protokolle