

## **Amtliche Bekanntmachungen**

Nr.: 2014/1  
11.4.2014

**Änderung der „Satzung der Hochschule für Musik  
Freiburg zur Durchführung des  
Landesgraduiertenförderungsgesetzes“**

**Änderung der „Anlage zur Immatrikulationssatzung der  
Hochschule für Musik Freiburg im Breisgau –  
B. Prüfungsanforderungen für die Masterstudiengänge“,  
2. Liedgestaltung**

**Überarbeitete Fassung des Gleichstellungskonzepts**

**Herausgeber**

Rektor der Hochschule für Musik Freiburg  
Schwarzwaldstr. 141  
79102 Freiburg  
[www.mh-freiburg.de](http://www.mh-freiburg.de)

**Erscheinungsdatum**

23.4.2014

## **Änderung der „Satzung der Hochschule für Musik Freiburg zur Durchführung des Landesgraduiertenförderungsgesetzes“**

Auf Grund § 8 Abs. 5 und § 19 Abs. 1 Nr. 10 des Landeshochschulgesetzes (LHG) vom 1. Januar 2005 (GBl. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Studiengebührenabschaffungsgesetzes vom 21. Dezember 2011 (GBl. S. 565, 568), in Verbindung mit § 7 Abs. 2 und Abs. 3 des Gesetzes zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses (Landesgraduiertenförderungsgesetz [LGFG]) vom 23. Juli 2008 (GBl. S. 252) hat der Senat der Hochschule für Musik Freiburg am 12. Dezember 2012 folgende Satzung beschlossen. Die Satzung wurde zuletzt am 9. April 2014 geändert.

### **§ 1 - Zweck der Förderung**

- (1) Zur Förderung besonders qualifizierter wissenschaftlicher und künstlerischer Nachwuchskräfte kann die Hochschule für Musik Freiburg nach Maßgabe der im Staatshaushaltsplan bereitgestellten und der Hochschule für Musik zugewiesenen Mittel Promotionsstipendien und Stipendien für künstlerische Entwicklungsvorhaben vergeben.
- (2) Forschungsschwerpunkte und Fachgebiete der Kunstuniversität sollen angemessen berücksichtigt werden.
- (3) Frauen werden besonders aufgefordert, sich zu bewerben.

### **§ 2 - Förderungsvoraussetzungen / Ausschluss der Förderung**

- (1) Wer die Voraussetzung für die Zulassung zur Promotion nach Maßgabe der Promotionsordnung der Hochschule für Musik Freiburg erfüllt und vom Promotionsausschuss der Hochschule für Musik Freiburg als Promovendin/als Promovend angenommen wurde, kann zur Durchführung der Promotion ein Stipendium erhalten, wenn das wissenschaftliche bzw. das künstlerisch-wissenschaftliche Vorhaben einen wichtigen Beitrag zur Forschung erwarten lässt. Die Studien- und Prüfungsleistungen der Antragstellerin/des Antragstellers müssen insgesamt deutlich über den durchschnittlichen Anforderungen liegen.
- (2) Ein Stipendium für ein künstlerisches Entwicklungsvorhaben kann erhalten, wer den Nachweis eines abgeschlossenen Master- bzw. Diplom-Studiums an einer deutschen Musikhochschule oder einem vergleichbaren Institut des In- oder Auslandes erbringt. Das Arbeitsvorhaben muss einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung künstlerischer Formen und Ausdrucksmittel erwarten lassen. Die Bewerberin/der Bewerber muss Studien- und Prüfungsleistungen nachweisen, die insgesamt deutlich über den durchschnittlichen Anforderungen liegen. Bei der Feststellung der Qualifikation können neben Studien und Prüfungsleistungen künstlerische Leistungen, Erfahrungen und

Kenntnisse, die in oder außerhalb einer Kunsthochschule erbracht oder erworben worden sind, mit berücksichtigt werden.

- (3) Bei der Bewerbung um ein Stipendium für ein künstlerisches Entwicklungsvorhaben ist dem Antrag die schriftliche Einverständniserklärung der betreuenden Professorin/des betreuenden Professors der Hochschule für Musik Freiburg beizufügen.
- (4) Eine Förderung ist ausgeschlossen
  - 1. bei der Gewährung von Stipendiengeldern von anderen Stipendiengebern,
  - 2. während einer Erwerbstätigkeit, sofern es sich nicht um eine mit der Förderung vereinbare Tätigkeit von geringem Umfang gemäß § 7 handelt.

### **§ 3 - Ausschreibung und Vergabe, Weiterbewilligung**

- (1) Die Stipendien werden auf der Homepage der Hochschule für Musik Freiburg öffentlich ausgeschrieben. Die Auswahl erfolgt durch die zentrale Vergabekommission. Die Stipendien werden auf schriftlichen Antrag in der von der Hochschule für Musik Freiburg vorgesehenen Form nach erfolgter Auswahl durch Zuwendungsbescheid bewilligt, sofern die Geförderten an der Hochschule für Musik Freiburg als Doktorandin/als Doktorand bzw. als Studentin/als Student eines künstlerischen Studiengangs des 3. Zyklus angenommen sind.
- (2) Bei erstmaliger Bewerbung ist dem Antrag ein Arbeitsplan beizufügen, in dem die Gründe für die Wahl des Arbeitsvorhabens darzulegen und neben dem Stand der Vorarbeiten ein Aufriss des Themas und ein Zeitplan anzugeben sind. Das Vorliegen der fachlichen Förderungsvoraussetzungen wird anhand von Gutachten geprüft, die von der Betreuerin/vom Betreuer des Arbeitsvorhabens und einer weiteren Hochschullehrerin/einem weiteren Hochschullehrer erstattet werden. Der/die Vorsitzende der Vergabekommission kann die Behandlung des Antrages von einer Präsentation des Vorhabens gegenüber der Vergabekommission abhängig machen.

### **§ 4 - Höhe des Stipendiums**

Das Grundstipendium beträgt 800 Euro monatlich. Darin sind die mit dem Promotionsvorhaben bzw. dem künstlerischen Entwicklungsvorhaben verbundenen Sach- und Reisekosten pauschal berücksichtigt. Familienzuschläge werden nicht bewilligt.

### **§ 5 - Besondere Zuwendungen**

Besondere Zuwendungen zum Beispiel zum Zweck der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und an einschlägigen Fortbildungen können auf

Antrag von der Hochschule gewährt werden, sofern entsprechende Mittel verfügbar sind.

### **§ 6 - Dauer der Förderung**

- (1) Die Regelförderungsdauer eines Promotionsstipendiums beträgt zwei Jahre.
- (2) Die Regelförderungsdauer eines Stipendiums für ein künstlerisches Entwicklungsvorhaben beträgt ein Jahr.
- (3) Bei Vorlage eines positiv begutachteten Zwischenberichts kann das Promotionsstipendiums um ein weiteres Jahr, das Stipendium für ein künstlerisches Entwicklungsvorhaben um ein halbes Jahr verlängert werden. Die Einzelheiten sind in § 13 beschrieben.

### **§ 7 - Mit der Förderung vereinbare Tätigkeiten**

- (1) Mit der Förderung vereinbar im Sinne des LGFG sind die Mitarbeit an Forschungsaufgaben oder an künstlerischen Entwicklungsvorhaben sowie die wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeit an Lehraufgaben der Hochschule.
- (2) Der Stipendiat darf unter der Voraussetzung, dass die Arbeit an der wissenschaftlichen Weiterqualifikation nicht beeinträchtigt und eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten wird, nach Genehmigung durch die Vergabekommission eine berufliche Tätigkeit aufnehmen.
- (3) Eine darüber hinausgehende zusätzliche Beschäftigung ist in Ausnahmefällen und nur auf Antrag an die Vergabekommission möglich, wenn diese Erwerbstätigkeit das Promotionsprojekt bzw. das künstlerische Entwicklungsvorhaben nicht beeinträchtigt.

### **§ 8 - Zentrale Vergabekommission**

- (1) Die Hochschule für Musik Freiburg richtet gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 LGFG eine Vergabekommission ein.
- (2) Die Vergabekommission hat das Vorliegen der fachlichen Voraussetzungen für die Gewährung eines Stipendiums festzustellen sowie über die Förderungsdauer und die Gewährung von besonderen Zuwendungen im Sinne von § 5 zu entscheiden. Übersteigt die Zahl der Bewerberinnen/Bewerber, die die Förderungsvoraussetzungen erfüllen, die Zahl der zur Verfügung stehenden Stipendien, so wählt die Vergabekommission die zu fördernden Bewerberinnen/Bewerber nach dem Grad ihrer Befähigung zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit und nach der Bedeutung ihrer in Aussicht genommenen Arbeitsvorhaben aus.
- (3) Der Vergabekommission gehören als Mitglieder die Prorektorin/der Prorektor für Forschung als Vorsitzende/r, fünf Professorinnen/Professoren,

eine akademische Mitarbeiterin/ein akademischer Mitarbeiter und eine studentische Vertreterin/ein studentischer Vertreter an sowie die/der Gleichstellungsbeauftragte mit beratender Funktion. In der Kommission müssen jeweils eine promovierte Dozentin/ein promovierter Dozent der Fächer Musiktheorie, Musikwissenschaft, Musikpädagogik und Musikermedizin vertreten sein sowie mindestens ein Dozent eines künstlerischen Fachs.

- (4) Die professoralen Mitglieder und die akademische Mitarbeiterin/der akademische Mitarbeiter werden vom Senat für die Dauer von vier Jahren, die studentische Vertreterin/der studentische Vertreter für eine Dauer von zwei Jahren gewählt. Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu wählen. Wiederwahl ist zulässig. Scheidet ein Mitglied oder ein Stellvertreter vorzeitig aus, so ist für den Rest der Amtszeit ein neues Mitglied oder eine neue Stellvertreterin/ein neuer Stellvertreter zu wählen.
- (5) Die Vergabekommission ist beschlussfähig, wenn die/der Vorsitzende und drei weitere Mitglieder anwesend sind. Beschlüsse werden mit den Stimmen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der/des Vorsitzenden.

### **§ 9 - Anrechnung von Einkommen**

- (1) Auf das Stipendium wird das Jahreseinkommen der Stipendiatin/des Stipendiaten angerechnet, soweit es 10.000,- Euro jährlich übersteigt. Maßgebend ist das Jahreseinkommen im Bewilligungszeitraum. Das monatliche Stipendium ist um den zwölften Teil des anrechenbaren Jahreseinkommens zu kürzen. Der sich aus der Berechnung ergebende Betrag ist auf volle 5 Euro aufzurunden; bleibt der ermittelte Stipendienbetrag unter 200 Euro, so entfällt eine Stipendiengewährung.
- (2) Als Jahreseinkommen im Sinne des Absatz 1 gilt die Summe der positiven Einkünfte im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes, vermindert um die festgesetzte Einkommensteuer, die Kirchensteuer, den Solidaritätszuschlag und um die steuerlich anerkannten Vorsorgeaufwendungen für das maßgebliche Kalenderjahr. Als Einkommen gelten ferner Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe nach dem SGB III.
- (3) Auf das Stipendium wird das Einkommen des Ehe- bzw. Lebenspartners nicht angerechnet.

### **§ 10 - Erklärungs- und Anzeigepflicht, Rückzahlung**

- (1) Bei Antragstellung sind der Hochschule das Bestehen oder die Aufnahme von Arbeitsverhältnissen unter Angabe der Stundenzahlen sowie die Gewährung oder Beantragung von Stipendien durch Dritte mitzuteilen.
- (2) Veränderungen der Stundenzahlen bei Arbeitsverhältnissen oder die Gewährung von Stipendien durch Dritte sind unverzüglich der Hochschule

anzuzeigen.

- (3) Zurückgeforderte Stipendienmittel sind innerhalb von drei Monaten der Hochschule zurückzuerstatten.

### **§ 11 Neufestsetzung bei Veränderungen**

- (1) Die Vergabekommission entscheidet bei Veränderungen der Stundenzahlen in einem Arbeitsverhältnis, ob daraus eine Verminderung des monatlichen Stipendiums oder ein Ausschluss des Stipendiums folgt.
- (2) Ist absehbar, dass es sich nur um eine vorübergehende Veränderung der Stundenzahlen in einem Arbeitsverhältnis handelt, kann eine rückwirkende Nachberechnung auch erst zum nächsten Jahresanfang erfolgen. Die Nachzahlung oder Rückforderung erfolgt dann zu Anfang des folgenden Jahres.
- (3) Legt die Vergabekommission eine neue Stipendienhöhe fest, wird diese vom Ersten des nächsten Monats nach der Beschlussfassung wirksam.

### **§ 12 - Beginn und Ende der Gewährung der Zuwendungen, Unterbrechung**

- (1) Die Gewährung des Stipendiums beginnt frühestens mit dem Ersten des Monats, in dem der Zuwendungsbescheid erlassen worden ist. Die Auszahlung der besonderen Zuwendungen erfolgt nach gesondertem Zuwendungsbescheid.
- (2) Die Gewährung des Stipendiums endet vor Ablauf des Bewilligungszeitraums
- 1. mit Ablauf des Monats der mündlichen Doktorprüfung,
  - 2. mit Ablauf des Monats in dem das künstlerische Entwicklungsvorhaben wie in § 13 Abs. 7 festgelegt veröffentlicht wurde,
  - 3. mit Ablauf des Monats, in dem ein Tatbestand eintritt, der die Förderung gemäß § 2 Abs. 4 ausschließt,
  - 4. mit Ablauf des Monats, in dem die Stipendiatin/der Stipendiat das Promotionsvorhaben abbricht, ohne Zustimmung der Hochschule unterbricht oder an einer anderen Hochschule fortsetzt.

Erhält die Stipendiatin/der Stipendiat für den Monat, in dem ein Tatbestand eintritt, der die Förderung gemäß § 2 Abs. 4 ausschließt, Bezüge, eine Vergütung oder eine Förderung für den vollen Monat, endet die Gewährung des Stipendiums abweichend von Satz 1 Nr. 2 mit Ablauf des vorherigen Monats.

- (3) Wegen Krankheit, Schwangerschaft, besonderer familiärer Belastung oder aus einem anderen wichtigen Grund kann das Arbeitsvorhaben bis zu einem Jahr, in Ausnahmefällen bis zu zwei Jahren unterbrochen werden, wenn die Vergabekommission der Unterbrechung zustimmt und die Betreuerin/der Betreuer bestätigt, dass hierdurch der Abschluss des Arbeitsvorhabens nicht

gefährdet wird.

- (4) Bei einer Unterbrechung nach Absatz 3 wird das Stipendium in voller Höhe bis zum Ablauf des Monats fortgezahlt, in dem seit Beginn der Unterbrechung ein Zeitraum von sechs Wochen verstrichen ist. Das Stipendium kann darüber hinaus in Höhe von 200 Euro drei Monate lang fortgezahlt werden.
- (5) Bei einer Unterbrechung nach Absatz 3 wird die Bewilligung um den Zeitraum der Unterbrechung, aufgerundet auf den vollen Monat, verlängert. Bei einer Entbindung verlängert sich die Bewilligung unabhängig davon, ob eine Unterbrechung erfolgt ist, mindestens um die Dauer der gesetzlichen Mutterschutzfrist, aufgerundet auf den vollen Monat. Bei einer längeren Erkrankung, die die Arbeit an der Dissertation eingeschränkt hat, ohne dass die Promotion unterbrochen wurde, kann die Vergabekommission die Förderdauer in angemessener Weise verlängern.

### **§ 13 - Antrag auf Weiterbewilligung, Zwischen- und Abschlussbericht des Promotionsstipendiums**

- (1) Vor der Entscheidung über eine Weiterbewilligung des Stipendiums über den erstmaligen Förderzeitraum hinaus ist ein Monat vor Ablauf des Förderzeitraumes ein Arbeitsbericht vorzulegen, aus dem sich der sachliche und zeitliche Verlauf der bisherigen Arbeit sowie ein Arbeits- und Zeitplan für die Lösung der noch offenen Probleme ergeben.
- (2) Die Betreuerin/der Betreuer des Promotionsvorhabens gibt zu dem Arbeitsbericht eine Stellungnahme ab, die die bisher erbrachte Leistung bewertet. Die Vergabekommission kann im Einzelfall das Gutachten einer weiteren Hochschullehrerin/eines weiteren Hochschullehrers verlangen.
- (3) Eine Weiterbewilligung des Stipendiums über die Regelförderungsdauer hinaus darf jeweils nur für einen Zeitraum von längstens einem Jahr im Falle des Promotionsstipendiums und einem halben Jahr im Falle des Stipendiums für ein künstlerisches Entwicklungsvorhaben ausgesprochen werden. Ohne Vorlage des Arbeitsberichts darf die Weiterbewilligung nicht ausgesprochen werden. Über die jeweilige Weiterbewilligung entscheidet die Vergabekommission.
- (4) Eine Gewährung des Promotionsstipendiums über den Förderzeitraum von drei Jahren und des Stipendiums für ein künstlerisches Entwicklungsvorhaben über anderthalb Jahre hinaus ist nicht möglich.
- (5) Spätestens sechs Monate nach Beendigung der Förderung hat die Stipendiatin/der Stipendiat die Dissertation einzureichen.
- (6) Wird diese nicht eingereicht, so sind die Gründe hierfür sowie der beabsichtigte Fortgang der Arbeit eingehend darzulegen und ist der Vergabekommission ein Bericht über die Arbeit während des letzten Bewilligungszeitraums und den Stand des Arbeitsvorhabens vorzulegen. Die



Betreuerin/der Betreuer des Arbeitsvorhabens gibt zu dem Abschlussbericht eine Stellungnahme ab. Die Betreuerin/der Betreuer und die Stipendiatin/der Stipendiat berichten bis zur Einreichung der Dissertation, spätestens aber bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Abschluss der Förderung, der Vergabekommission jährlich zu einem von ihr festgesetzten Termin über den Stand des Arbeitsvorhabens.

- (7) Spätestens sechs Monate nach Beendigung der Förderung hat die Stipendiatin/der Stipendiat das abgeschlossene künstlerische Entwicklungsvorhaben in der Hochschule für Musik Freiburg öffentlich zu machen. Dies kann entweder in Form eines mindestens 10-seitigen Abschlussberichts und eines öffentlichen Konzerts bzw. eines Lecture-Recital von mindestens 45-minütiger Dauer oder in Form einer mindestens 50-seitigen schriftlichen Arbeit bzw. Dokumentation erfolgen. Das Konzert bzw. das Lecture-Recital ist audiovisuell zu dokumentieren.
- (8) Wird das abgeschlossene künstlerische Forschungsvorhaben nicht fristgerecht vorgestellt, so sind die Gründe hierfür eingehend darzulegen und ist der Vergabekommission ein Bericht über die Arbeit während des letzten Bewilligungszeitraums und den Stand des Arbeitsvorhabens vorzulegen. Die Betreuerin/der Betreuer des Arbeitsvorhabens gibt zu dem Abschlussbericht eine Stellungnahme ab. Die Betreuerin/der Betreuer und die Stipendiatin/der Stipendiat berichten bis zur öffentlichen Präsentation des Entwicklungsvorhabens, spätestens aber bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Abschluss der Förderung, der Vergabekommission jährlich zu einem von ihr festgesetzten Termin über den Stand des Arbeitsvorhabens.

#### **§ 14 - Schlussbestimmungen**

Die Satzung tritt mit Wirkung vom 13. Dezember 2012 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Satzung der Hochschule für Musik zur Durchführung des Landesgraduiertenförderungsgesetzes vom 27. April 2009 außer Kraft.

**Änderung der „Anlage zur Immatrikulationssatzung der  
Hochschule für Musik Freiburg im Breisgau –  
B. Prüfungsanforderungen für die Masterstudiengänge“,  
2. Liedgestaltung**

Vorzubereiten ist ein niveauvolles und abwechslungsreiches Liedprogramm (10-12 Lieder), welches mindestens ein Lied von Franz Schubert, ein nicht deutschsprachiges Lied und ein Lied der Moderne enthält. Es wird erwartet, dass die Prüfung im Duo, d.h. mit einem entsprechenden Gesangspartner absolviert wird.

## Überarbeitete Fassung des Gleichstellungskonzepts

### Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> .....	11
1.1. Gleichstellungsgrundsätze und Frauenförderung.....	12
1.2. Die Gleichstellungsbeauftragte/ihre Vertreterinnen oder Vertreter und Aufgaben.....	13
1.3. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsmaßnahmen .....	14
<b>2. Stärken-Schwächen-Analyse</b> .....	15
2.1. Erhebung.....	15
2.2. Ergebnisse.....	16
<b>3. Zielvorgaben und Maßnahmen: Gleichstellung der Geschlechter - gender mainstreaming</b> .....	23
3.1. Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in den Führungspositionen.....	25
3.2. Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre .....	27
3.3. Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.....	29
3.4. Schutz vor Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.....	30
3.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium .....	31
<b>4. Chancengleichheit und Integration ausländischer Hochschulmitglieder</b> .....	33
<b>5. Zusammenfassung und Ausblick</b> .....	34
<b>ANHANG</b> .....	36

### 1. Einleitung

---

An der Hochschule für Musik Freiburg sind 549 Studierende eingeschrieben, diese werden von 210 Lehrenden, darunter 62 Professorinnen und Professoren,<sup>1</sup> unterrichtet. Sie bietet künstlerische, künstlerisch-wissenschaftliche und wissenschaftliche Studiengänge, das gymnasiale Lehramtsstudium im Fach Musik, sowie den Studiengang Kirchenmusik an. Das Studienangebot erstreckt sich über die drei Zyklen: Bachelor Musik (bzw. 1. Staatsexamen) und Bachelor Musik Kirchenmusik (1. Zyklus), Master Musik und Master Musik Kirchenmusik (2.

---

<sup>1</sup> bei insgesamt 66 Professuren

Zyklus) sowie Advanced Studies, Soloist Diploma und die Promotion zum Dr. phil. in den Fächern Musikwissenschaft und Musikpädagogik (3. Zyklus).

An einer vergleichsweise kleinen Hochschulform wie einer Musikhochschule ergeben sich für die Gleichstellungsarbeit besondere Herausforderungen: Auch wenn in einigen Bereichen und Fachgruppen traditionellerweise Frauen gut vertreten sind - so sind beispielsweise 56% der Studierenden weiblich - bleiben sie in vielen Bereichen, insbesondere in Führungspositionen, weiterhin unterrepräsentiert.

Die Qualifizierungswege an einer Hochschule können sich je nach Fachrichtung sehr unterschiedlich darstellen. Während in den wissenschaftlichen und künstlerisch-wissenschaftlichen Fächern (Musikwissenschaft, Musikpädagogik und Musiktheorie) in der Regel der klassische universitäre Weg über die Promotion und eventuell auch die Habilitation zur Professur führt, hängt eine Karriere in einem künstlerischen Fach etwa als Instrumentalistin, Sängerin oder Dirigentin in der Regel ebenfalls von Leistungen ab, die jenseits des institutionellen akademischen Rahmens erworben werden. Obwohl die Musikhochschule Freiburg eine verhältnismäßig kleine Hochschule ist, muss ein erfolgsversprechendes gender mainstreaming der Diversität der Studiengänge und Karrierewege Rechnung tragen. Es gilt, unter den spezifischen und extrem „individualisierten“ Studienbedingungen einer Kunsthochschule, Ungleichheiten und geschlechterspezifischen Benachteiligungen zu begegnen und Frauen auf dem Weg zu einer wissenschaftlichen und künstlerischen Spitzenposition fördernd zu begleiten.

### **1.1. Gleichstellungsgrundsätze und Frauenförderung**

Alle Menschen an der Hochschule für Musik Freiburg - sowohl die Studierenden als auch das lehrende und nicht-lehrende Personal - sollen Akzeptanz, Wertschätzung und bestmögliche Förderung unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, körperlicher Verfasstheit und sexueller Orientierung erfahren. Der Hochschule für Musik Freiburg ist es ein großes Anliegen, ihre Mitglieder und Angehörigen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu schützen und ein Klima zu schaffen, indem sie sich und ihre Talente frei entfalten können.

Die Hochschule für Musik Freiburg wirkt aktiv auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Besonders wichtige Ziele sind dabei die Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und Führungspositionen, die Förderung des wissenschaftlichen

Nachwuchses sowie der kontinuierliche Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Fächern und auf allen Ebenen. Sie trägt

Sorge für eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Familie und Beruf.

Nach § 4 des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg von 2005 verpflichtet sich die Hochschule, die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern konsequent zu fördern. Sie berücksichtigt die Gleichstellung der Geschlechter als durchgängiges Leitprinzip und ergreift geeignete Maßnahmen, eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen und das Erreichen der Gleichstellungsziele sicherzustellen (gender mainstreaming).

### **1.2. Die Gleichstellungsbeauftragte/ihre Vertreterinnen oder Vertreter und Aufgaben**

---

An der Hochschule für Musik Freiburg ist entsprechend der Regelungen des Landeshochschulgesetzes eine Gleichstellungsbeauftragte für den künstlerischen, den künstlerisch-wissenschaftlichen sowie den wissenschaftlichen Bereich tätig. Das Amt wird in nebenamtlicher Funktion ausgeübt. Eine Reduzierung der Lehrverpflichtung bis zu 20% kann für die Ausübung des Amtes erfolgen (vgl. § 10 (2) LVVO KHS). Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre bis zu drei Stellvertreterinnen werden vom Senat gewählt. Die Grundordnung legt die Dauer der Amtszeit auf drei Jahre fest. Eine Wiederwahl ist zulässig. Aktuell wird das Amt von einer Dozentin des akademischen Mittelbaus mit einer Deputatsermäßigung von vier Stunden pro Woche (bei einer Lehrbelastung von 24 Stunden/Woche) ausgeübt. Sie hat eine Stellvertreterin, die sie in ihren Aufgaben ehrenamtlich unterstützt, d.h. die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten erhält keine Reduzierung des Deputats.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für künstlerisch, künstlerisch-wissenschaftlich und wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studierende mit. Sie nimmt an den Sitzungen des Hochschulrates, des Senates und der Berufungs- und Auswahlkommissionen teil. Im Senat ist sie qua Amt stimmberechtigtes Mitglied, in Berufungskommissionen ist sie an der Hochschule für Musik Freiburg in der Regel stimmberechtigtes Mitglied. Im Hochschulrat nimmt sie grundsätzlich mit

beratender Stimme teil. Momentan ist die Gleichstellungsbeauftragte gleichzeitig gewähltes Mitglied des Hochschulrates und demnach auch stimmberechtigt. Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich für die Teilnahme an Gremien vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie hat das Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen, sofern sich Frauen und Männer um die Stelle beworben haben. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen kann sie an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat jährlich Bericht über ihre Arbeit. Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch die Aufgabe, bei sexueller Belästigung Ansprechpartnerin für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Studierende zu sein. Sie wirkt, unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule, darauf hin, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Studierende vor sexueller Belästigung geschützt werden.

### **1.3. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsmaßnahmen**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist erste Ansprechpartnerin bei der Realisierung der Maßnahmen. Sie begleitet, unterstützt und berät die Hochschulleitung, die Verwaltung sowie die Gremien in allen gleichstellungsrelevanten Fragen. Gleichzeitig ist es wichtig, die Gleichstellungsarbeit breit aufzustellen und Zuständigkeiten auf unterschiedlichen Ebenen anzusetzen. Dies ist nicht nur im Sinne des Gender Mainstreamings erforderlich, sondern aufgrund begrenzter Ressourcen und Kapazitäten eine Notwendigkeit.

Der Prorektor für Lehre, Forschung und Entwicklung ist auf Rektoratsebene Ansprechpartner und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Durchsetzung ihres Auftrages. Dem Rektorat, dem Senat, aber auch dem Hochschulrat kommen als zentrale Gremien der Hochschule eine beratende und eine steuernde Funktion zu. Dem Senat wird über den Stand der Zielerreichung Bericht erstattet, er stimmt über weiterführende Maßnahmen ab.

Da Gleichstellung ein zentrales Qualitätskriterium darstellt, ist die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf operativer Ebene eng verknüpft mit der Rektoratsstabstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung. Unterschiedliche gleichstellungsbezogene Maßnahmen sind bei der Qualitätssicherung angesiedelt und es findet ein reger und regelmäßiger Austausch statt.

Das Gleichstellungskonzept wurde im Oktober 2012 vom Senat der Hochschule für Musik Freiburg verabschiedet und im März 2014 in der vorliegenden Neufassung aktualisiert. Das Rektorat und der Senat bekennen sich dazu, geeignete Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit zu ergreifen. Das Rektorat begrüßt und unterstützt die Aktualisierung des Gleichstellungskonzepts, das dem Senat in der Sitzung vom 09.04.14 vorgelegt werden wird.

Die Hochschule überarbeitet und aktualisiert derzeit die Formulierung ihrer Selbstdarstellung. Geschlechtergerechtigkeit erhält im neuen Hochschulprofil einen großen Stellenwert. Rektorat und Senat fördern die Gleichstellung der Geschlechter aktiv und befürworten deren Verankerung im neuen Hochschulprofil. Dies ist einerseits wichtig, um nach außen zu kommunizieren, dass Chancengleichheit ein zentrales Anliegen der Hochschule darstellt. Gleichzeitig ist es die Basis dafür, Geschlechtergerechtigkeit intern als zentrales Qualitätskriterium sichtbar zu machen und einen stetigen Wandel der Hochschulkultur hin zu mehr Ausgewogenheit der Geschlechter auf allen Ebenen zu erlangen.

## **2. Stärken-Schwächen-Analyse**

---

### **2.1. Erhebung**

---

Zur Feststellung der Ausgangslage an der Hochschule für Musik Freiburg wurde im Jahr 2012 nach Vorlage des Leitfadens zur Erstellung von Gleichstellungsplänen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst<sup>2</sup> eine Erhebung der Geschlechterverteilungen auf unterschiedlichen Ebenen durchgeführt. Die erhobenen Daten wurden im Jahr 2014 fortgeschrieben und teilweise ergänzt.

Diese Erhebung wird auch zukünftig zur Herstellung einer größtmöglichen Transparenz über den jeweils aktuellen Stand der Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungskonzepts und Frauenförderplans im zweijährigen Rhythmus durchgeführt. Die erhobenen Daten dienen neben der Überprüfung der Erreichung der Zielvorgaben ebenso zur Entscheidung über ergänzende und weiterführende Schritte.

---

<sup>2</sup> Entwickelt analog zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

## 2.2. Ergebnisse

---

Die Gruppe der **Frauen in verschiedenen Qualifizierungsstufen** (Studierende, Promovierende, Habilitierende) stellt sich wie folgt dar:

- 2014 sind von 549 Studierenden 305, also 56% weiblich.
- Es befinden sich derzeit 280 ausländische Studierende aus 42 Ländern an der Hochschule, wovon 59% weiblich sind. Insgesamt liegt der Ausländeranteil bei 51% (siehe Tabelle 2).
- Die Verteilung auf die unterschiedlichen Fachgruppen (FG) differiert sehr stark: In fünf von sieben FG herrscht ein recht ausgewogenes Verhältnis, d.h. knapp bzw. mehr als die Hälfte der Studierenden sind weiblich. In zwei Fachgruppen, deren Hauptfächer stereotypisch weniger oft von Frauen studiert werden, sind Studentinnen auch in Freiburg deutlich unterrepräsentiert. In FG I: Komposition/ Musiktheorie/ Musikwissenschaft/ Musikpädagogik sind nur knapp ein Drittel der Studierenden Frauen, in der FG VI: Dirigieren finden sich sogar lediglich 11,1% Studentinnen. In beiden Fachgruppen konnte in den letzten zwei Jahren zwar ein Anstieg des Frauenanteils realisiert werden, aber dies bedeutet noch nicht, dass es sich um einen stetigen und langfristigen Trend handelt. Das zeigt sich daran, dass der Frauenanteil in der Fachgruppe VI im Sommersemester 2014 wieder auf null sinken wird, wenn die momentan eingeschriebenen Studentinnen das Studium absolviert haben, da keine weiblichen Studierenden aktuell ein Studium im Bereich Dirigieren beginnen.
- An der Hochschule für Musik Freiburg werden drei postgraduale Studiengänge angeboten: Die Studiengänge Advanced Studies und Soloist-Diploma sind weiterführende künstlerische Ausbildungen, das Promotionsstudium führt zu einem wissenschaftlichen Abschluss (Dr. phil.). Im Wintersemester 2013/2014 studieren insgesamt 45 Personen im dritten Zyklus, davon sind 55% weiblich. Derzeit befinden sich an der Hochschule 9 Promovierende, darunter ein Drittel Frauen.<sup>3</sup> Alle Promotionen sind in der Fachgruppe I Komposition/ Musiktheorie/ Musikwissenschaft/ Musikpädagogik angesiedelt, da nur in diesen Bereichen eine Promotion möglich ist. Zwei der Promovierenden sind im Rahmen des Promotionsstudiums eingeschrieben, davon eine Frau. Die weiteren sieben werden als externe Promovierende betreut. Die Studiengänge Advanced

---

<sup>3</sup> Die Promotionsordnung wurde 2004 erstellt und 2012 überarbeitet.



Studies und Soloist Diploma haben im Erhebungszeitraum fünf Personen absolviert (in den Fachgruppen II Tasteninstrumente und III Streichinstrumente/Harfe/Zupfinstrumente), alle sind weiblich.

- Es gibt momentan noch keine Habilitierende an der Hochschule (siehe Tabelle 1). Eine Habilitationsordnung wurde bislang noch nicht erarbeitet, dies soll in naher Zukunft geschehen.

**Preise und Stipendien** sind gerade im musikalischen und künstlerischen Bereich ein sehr wichtiges Instrument der Talentförderung. Anhand von Preisen und Stipendien werden aber nicht nur Entwicklungsspielräume für Individuen eröffnet und Talente gezielt gefördert, sondern ihre Verleihung macht darüber hinaus exzellente Musikerinnen und Musiker in der (Fach-)Öffentlichkeit sichtbar. Deshalb ist es sehr wichtig, Statistiken über die Verteilung von Preisen und Stipendien zu führen. Sie dienen dazu, geschlechterbezogene Verzerrungen (Gender Bias), die unbewusst in vielen Leistungsbeurteilungen zum Tragen kommen, deutlich zu machen und kontinuierlich abzubauen. Tabelle 3 im Anhang gibt eine Übersicht über die Preisträgerinnen und Preisträger jener Preise und Stipendien, die von der Hochschule für Musik Freiburg ausgelobt werden bzw. auf deren Vergabe die Hochschule einen Einfluss hat. Einige werden hier herausgegriffen. Den DAAD-Preis für hervorragende Leistungen ausländischer Studierender hat in den letzten beiden Jahren keine Frau erhalten. Eines von zwei Deutschlandstipendien erhielt 2012 eine Frau, 2013 wurden vier Deutschlandstipendien vergeben, davon eines an eine Frau. Die Förderung der Studienstiftung des Deutschen Volkes erhielt 2012 ebenfalls eine Frau (von zwei an der Hochschule vergebenen), im Jahr 2013 keine Frau.

Frauen bekommen in manchen Bereichen ähnlich oft Preise, wie ihre männlichen Kollegen oder sogar öfter. Jedoch zeigt sich, dass der erste Preis deutlich häufiger an männliche Bewerber geht (siehe Tabelle 3). Aktuell existieren kein Preis und kein Stipendium, die gezielt auf die Förderung von Frauen ausgerichtet sind.

Bei der Gruppe der **akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** sind von insgesamt 38 Stellen von Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 13 von Frauen besetzt (34%). Von den 38 Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter-Stellen sind 31 als Teilzeitstellen ausgewiesen und von diesen sind 12 (39%) von Frauen besetzt. Positiv ist die Entwicklung im Vergleich zu den Vorjahren: Der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen stieg von 29% auf 34%. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen stieg von 24% auf 39%, was als Flexibilisierung in der Arbeitszeitgestaltung zum Ziele einer besseren

Vereinbarkeit von Familie und Beruf interpretiert werden kann. Obwohl Flexibilität für Menschen mit Familienverantwortung sehr wichtig ist, sind derartige Entwicklungen gerade im Hinblick auf Geschlechterverteilungen nicht unkritisch positiv zu beurteilen, denn Frauen sind an Hochschulen generell sowohl öfter teilzeitbeschäftigt als auch befristet angestellt<sup>4</sup> (siehe Tabelle 4).

In den **Einstellungsverfahren von Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** stellt sich die Situation wie folgt dar: Es gab im Jahr 2012 fünf vakante Stellen.<sup>5</sup> Zwei davon wurden mit akademischen Mitarbeiterinnen besetzt (in der FG V: Gesang und in der FG I: Musiktheorie/Komposition/Musikwissenschaft/Musikpädagogik). In diesem Zusammenhang wäre hervorzuheben, dass die auf Grund der Deputatsentlastung für den Prorektor notwendige Vertretungsregelung genutzt wurde, um bei der Vergabe der befristeten Stelle für Musiktheorie explizit eine Frau zu berücksichtigen. Die restlichen drei zu vergebenden Stellen wurden mit männlichen Bewerbern besetzt (FG I: Komposition/ Musiktheorie/ Musikwissenschaft/ Musikpädagogik und FG II: Tasteninstrumente) (siehe Tabelle 5).

Derzeit sind 110 **Lehrbeauftragte** an der Hochschule beschäftigt. Davon sind 46 weiblich und dies entspricht 41,8% (siehe Tabelle 6). Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten hat in den letzten zwei Jahren leicht zugenommen. Obwohl der Status der Lehrbeauftragten im Sinne sicherer Beschäftigungsverhältnisse und planbarer Karriereschritte als sehr problematisch anzusehen ist,<sup>6</sup> kann der Anstieg des weiblichen Personals in diesem Bereich generell auch als positiv gewertet werden. Bei allen Schwierigkeiten, die diese nebenberuflichen Honorarverträge bringen, können im künstlerisch-wissenschaftlichen, wissenschaftlichen und künstlerisch-pädagogischen Bereich Erfahrungen in der Lehre eine der Qualifizierungen auf dem Weg zur Professur sein. Die (ehemaligen) Lehrbeauftragten können auch einen Pool darstellen, aus dem künftige Professorinnen und Professoren gewonnen werden können. Vier Lehrbeauftragte

---

<sup>4</sup> Vgl. GWK-Bericht „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, 2013

<sup>5</sup> In Tabelle 5 sind lediglich vier Bewerbungsverfahren verzeichnet. Dies ergibt sich aus der Besonderheit einer der Stellen: Vier unbefristete Stellen wurden regulär ausgeschrieben und eine Stelle (befristete Vertretung im Zuge der Deputatsentlastung für den Prorektor) wurde nach interner Beratung in der Fachgruppe vergeben.

<sup>6</sup> Vgl. die Informationen der BKLM (<http://www.bklm.org/>).

werden deshalb durch das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm<sup>7</sup> des Landes gefördert, welches auf die Qualifizierung von Frauen für eine Professur zielt.

Im **nicht-lehrenden Betrieb** (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, des Technischen Dienstes und der Bibliothek) sind insgesamt 34 Personen beschäftigt, von denen die Hälfte weiblich ist. Es gibt im nicht-lehrenden Betrieb 13 Teilzeitstellen, von denen 9 mit Frauen besetzt sind (69,2%). 2012 waren unter den Teilzeitbeschäftigten noch 83,3% Frauen (siehe Tabelle 7), in diesem Bereich zeichnet sich eine Entwicklung hin zu mehr Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern ab.

In der Gruppe der **Professorinnen und Professoren** sind von derzeit 13,5 besetzten W2-Professuren 2,5 von Frauen besetzt, was 19,2% entspricht. Bei der Gruppe der W3-Professuren sind von derzeit 48 besetzten Stellen 12 (24,9%) von Frauen besetzt. Im Vergleich zum Jahr 2012 ist es auf beiden Besoldungsstufen gelungen, die Anteile der von Frauen besetzten Professuren zu erhöhen: Der Anteil der W2-Professuren konnte von 7% auf 19,2% gesteigert werden. Bei den W3-Professuren kam eine weitere Professorin hinzu, der Anteil stieg leicht von 22,4% auf 24,9% (siehe Tabelle 8).

Betrachtet man die **Frauenanteile an Professuren nach Fachgruppen** wird deutlich, dass Frauen, mit Ausnahme der Fachgruppe VII: Rhythmik/Elementare Musikpädagogik, in allen Fachgruppen und auf beiden Besoldungsstufen (z.T. erheblich) unterrepräsentiert sind, wenn sich auch große Schwankungen erkennen lassen. Hier zeigen sich unterschiedliche Realisierungschancen zwischen den Geschlechtern, denn trotz hoher Studentinnenzahlen in manchen Bereichen, konnte eine paritätische Besetzung der Professuren noch nicht erreicht werden.

Es gibt drei Fachgruppen (I: Komposition/ Musiktheorie/ Musikwissenschaft/ Musikpädagogik, II: Tasteninstrumente, V: Gesang), in denen keine W2-Professur mit einer Frau besetzt ist. In der Fachgruppe IV: Blasinstrumente/Schlagzeug ist bei den W2-Professuren nahezu Parität erreicht (bei der Professur für Blockflöte handelt es sich um ein halbes Deputat). Bei den W3-Professuren fallen die Frauenanteile insgesamt höher aus: In den Fachgruppen III: Streichinstrumente/Harfe/Zupfinstrumente und V: Gesang konnten bereits Frauenanteile von über 40% realisiert werden. Doch auf dieser Besoldungsstufen

---

<sup>7</sup> S. <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/mathilde-planck-lehrauftragsprogramm/>

gibt es zwei Fachgruppen, in denen keine Professorin zu finden ist (Fachgruppe IV: Blasinstrumente/Schlagzeug und Fachgruppe VI: Dirigieren).

Nimmt man beide Besoldungsstufen zusammen, stechen drei Bereiche mit geringem Frauenanteil heraus. Im Fach Dirigieren sind Frauen generell stark unterrepräsentiert, dementsprechend finden sich in der Fachgruppe momentan keine Professorinnen, wobei einschränkend berücksichtigt werden muss, dass von drei Professuren derzeit nur zwei besetzt sind. In den beiden Fachgruppen I: Komposition/ Musiktheorie/ Musikwissenschaft/ Musikpädagogik und II: Tasteninstrumente lässt sich ein geringer Frauenanteil von nur 10% erkennen.

Im Jahr 2012 wurden sieben **Berufungsverfahren** durchgeführt: Auf fünf Professuren (allesamt W3-Professuren) wurden Männer berufen. Zwei Frauen erhielten einen Ruf, davon eine auf eine W3-Professur und eine weitere auf eine W2-Professur. Die Zahl der Bewerberinnen war zum Teil sehr gering, hier gilt es aktiv zu werden und die Zahl der sich bewerbenden Frauen zu vergrößern. 2013 waren zwei Professuren vakant, eine wurde mit einem Mann (W3) und die zweite (W2) mit einer Frau besetzt.<sup>8</sup>

Betrachtet man die Ruferteilungen in den beiden Jahren insgesamt, so wurden ein Drittel (drei von neun) der vakanten Professuren mit Frauen besetzt. Alle sechs W3-Professuren wurden mit Männern besetzt, auf die beiden W2-Professuren wurden Frauen berufen. Momentan ist der Frauenanteil bei den W2-Professuren etwas geringer als bei den W3-Professuren (siehe Tabelle 9).

Die Situation bei den derzeit laufenden Berufungsverfahren wird folgendermaßen eingeschätzt: Bei den Berufungsverfahren für die W3-Professur Musiktheorie/Methodik und für die W3-Professur Chorleitung ist die Mehrzahl der Bewerberinnen und Bewerber männlich. Im Falle der Professur für Musiktheorie wurde eine aktive Rekrutierung in die Wege geleitet und eine geeignet erscheinende Kandidatin kontaktiert. Allerdings konnten leider keine weiteren qualifizierten Bewerberinnen gefunden werden. Ähnlich gestaltet sich die Situation bei der Berufung der W3-Professur Chorleitung. Auch hier haben sich, wie für das Fach typisch, hauptsächlich Männer beworben. Aus diesem Grund ist geplant, ebenfalls potenzielle Kandidatinnen aktiv zu rekrutieren. Insgesamt sind die Chancen eher gering, diese beiden Professuren mit Frauen besetzen zu können. Bei der neu zu besetzenden W3-Professur für Querflöte und W3-Professur für Musikpädagogik (beide bisher männlich besetzt) wird eine gegenteilige Situation erwartet.<sup>9</sup> Aufgrund der geschlechtsspezifischen Fächerpräferenz werden hier

---

<sup>8</sup> Drei weitere Berufungsverfahren sind noch nicht abgeschlossen, siehe Tabelle 9.

<sup>9</sup> Die Ausschreibungen für diese Professuren werden gerade erstellt.

große Chancen gesehen, für diese Stelle eine Frau zu finden und so die Zahl der Professorinnen zu erhöhen.

Die Hochschule für Musik Freiburg befindet sich derzeit inmitten eines radikalen Generationenumbruchs: 45% der Professuren (30 von 66) und 50 % der akademischen Mittelbaustellen (19 von 38) sind in den nächsten 10 Jahren neu zu besetzen (bereits ausgeschriebene Stellen miteinberechnet). Die Frage der Geschlechterausgewogenheit innerhalb des Kollegiums der Hochschule für Musik Freiburg wird somit innerhalb eines überschaubaren Zeitrahmens ganz konkret entschieden werden.

Bezüglich der **Frauen in Führungspositionen** (d.h. auf Rektoratsebene und bei den Studienkommissions- und Fachgruppenleitungen) lässt sich die größte Kluft zwischen den Geschlechtern erkennen. Von sieben Fachgruppenleitungen obliegt gerade mal eine einer Frau, von fünf Studienkommissionsleitungen konnte erst kürzlich eine mit einer Frau besetzt werden. Positiver sieht die Geschlechterverteilung auf der Ebene der Institutsleitungen aus: Von fünf Instituten an der Hochschule für Musik Freiburg werden zwei von Frauen geleitet, was einem Anteil von 40% entspricht. Im Rektorat sind momentan die Ämter des Rektors und Prorektors ausschließlich männlich besetzt. Dem Rektorat sind zudem zwei Stabstellen unterstellt, von denen eine mit einer Frau besetzt ist (Stabsstelle Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung). Das bedeutet, dass auf Ebene der Hochschulleitung lediglich eine von fünf Positionen von einer Frau bekleidet wird (siehe Tabelle 4).<sup>10</sup> Die Stelle des Kanzlers oder der Kanzlerin ist momentan vakant, es besteht also die Chance, den Frauenanteil auf Rektoratsebene in absehbarer Zeit zu erhöhen.

In den letzten zwei Jahren lässt sich eine positive Entwicklung beobachten: Der Frauenanteil in den Führungspositionen stieg von 9% auf 22%, was dem absoluten Anstieg von zwei auf fünf Frauen in Spitzenpositionen entspricht. Dieser Trend ist im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung natürlich sehr erfreulich. Nichtsdestotrotz bleibt es weiterhin eine der wichtigsten Aufgaben der Hochschule, dafür zu sorgen, dass der Frauenanteil kontinuierlich weiter steigt und außerdem ein Bewusstsein für den Mangel an Frauen in den Spitzenpositionen entsteht, damit solch positive Entwicklungen langfristig und nachhaltig verstetigt werden.

---

<sup>10</sup> Als kleiner geschichtlicher Hinweis am Rande sei hier erwähnt, dass in der Zeit vom 01.10.1996 bis 30.9.2006 Frau Prof. Dr. Mirjam Nastasi das Amt der Rektorin bekleidete. Damit war sie eine der Vorreiterinnen was Frauen in Spitzenfunktionen angeht und hatte in Baden-Württemberg und deutschlandweit Vorzeigefunktion.

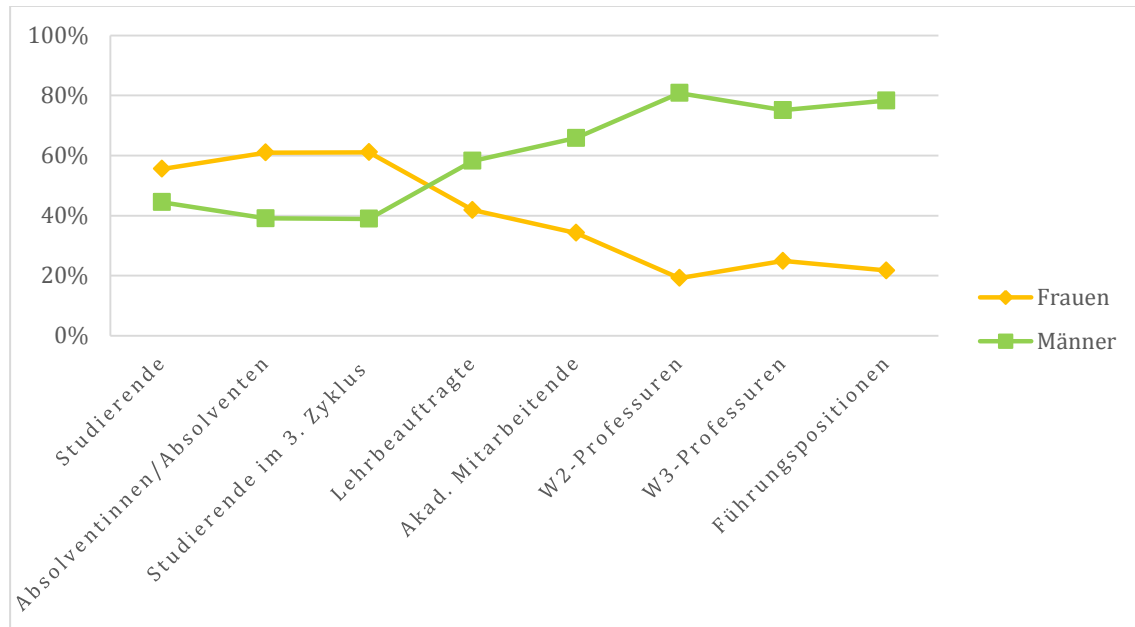
In den **Gremien der Hochschule** stellt sich die Situation sehr unterschiedlich dar. Grundsätzlich kann man feststellen, dass es 2014 kein Gremium gibt, in dem nicht, wie gesetzlich gefordert, wenigstens zwei fachkundige Frauen teilnehmen. In acht Gremien ist es in den letzten zwei Jahren gelungen, den Frauenanteil (z.T. erheblich) zu erhöhen. In drei Gremien fiel der Frauenanteil innerhalb der letzten beiden Jahre. Die verhältnismäßig starken Schwankungen (sowohl Zu- als auch Abnahmen) und die langfristigen Entwicklungen müssen auch in den nächsten Jahren mit einem gendergeschulten Blick begleitet werden, um sicherzugehen, dass positive Trends sich mit der Zeit verstetigen (siehe Tabelle 10).

Im Hochschulrat sind Frauen stark vertreten: Er setzt sich aus fünf externen und vier internen Mitgliedern zusammen. Von diesen neun Personen sind fünf Frauen (davon zwei interne und drei externe Mitglieder) und vier Männer (zwei externe und zwei interne Mitglieder).

#### **Zusammenfassung der Ergebnisse:**

An der Hochschule für Musik Freiburg lassen sich in den letzten Jahren positive Entwicklungen und Trends beobachten. Bei den Studierenden herrscht nahezu Parität, etwas mehr als die Hälfte der Studierenden sind weiblich. Auch auf der Ebene der Absolventinnen und Absolventen sind Frauen etwas stärker vertreten als Männer (siehe Tabelle 1). Im nicht-lehrenden Betrieb ist gut die Hälfte der Beschäftigten weiblich. Ebenfalls konnte die Vertretung von Frauen in den Gremien der Hochschule in den letzten Jahren gesteigert werden.

Gleichzeitig existieren nach wie vor Bereiche, in denen großer Handlungsbedarf besteht. Für den lehrenden Betrieb gilt, dass der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchieebene kontinuierlich abnimmt (siehe Abbildung unterhalb). Dies ist ein in der Hochschullandschaft lange bekanntes Phänomen, das immer noch eine besondere Herausforderung darstellt. Die Hochschule hat mit ihren derzeit ca. 25% Frauen bei den festangestellten Lehrkräften einen vergleichbaren Frauenanteil wie andere Musik-/Kunsthochschulen. Die Förderung von Frauen auf Professuren und in Führungspositionen stellt ein Hauptziel der Hochschule für Musik Freiburg dar. Wichtige Voraussetzung hierfür ist eine gezielte und geschlechterbewusste Förderung des wissenschaftlichen und musikalischen Nachwuchses. Um auf lange Sicht Chancengleichheit, nicht nur auf allen Ebenen, sondern auch in allen Fachbereichen zu erzielen, ist Förderung von Frauen bedeutsam in den Bereichen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind.



### 3. Zielvorgaben und Maßnahmen: Gleichstellung der Geschlechter - gender mainstreaming

Der Begriff „gender mainstreaming“ bezeichnet die Initiative, die Gleichstellung der Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen durchzusetzen. Gemeint ist der Prozess, die Genderkompetenz und den Wert der Gleichstellung unter Entscheidungsträgern zu etablieren. So lässt sich aus gender mainstreaming die deutsche Übersetzung „durchgängige Gleichstellungsorientierung“ herleiten.<sup>11</sup> Obwohl dies in vielen Bereichen schon angekommen ist, zeigt sich anhand des Datenmonitorings der Hochschule noch entscheidender Handlungsbedarf. Um dem zu begegnen und Gleichstellungsorientierung in der Hochschulkultur, im Bewusstsein ihrer Mitglieder und Angehörigen ebenso wie in den Strukturen zu realisieren, werden folgende geeignete Maßnahmen initiiert oder bereits durchgeführt.

#### Maßnahmen

- **Datenmonitoring:** Es werden einsehbare, kontinuierlich geführte Statistiken, die über den Grad der Erreichung von Zielvorgaben informieren und zur Transparenz und Sensibilisierung in Geschlechterfragen an der Hochschule beitragen, geführt. Die Daten werden von den Referaten für Personal- und Haushalts- sowie Studien- und

<sup>11</sup> § 4 des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg von 2005

Prüfungsangelegenheiten erhoben, unterstützt von der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung. Diese Daten werden alle zwei Jahre mit dem Rektorat besprochen und im Senat präsentiert.

- **Fortbildungen zur Sensibilisierung von genderorientierten Fragen** werden von der Hochschulleitung konsequent gefördert. Hierfür kann auf bestehende Infrastruktur und Angebote von Dritten (z.B. Existenzgründungsseminare für Frauen bei der IHK) zurückgegriffen werden. Die Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung berät über Fortbildungsangebote und hält Informationsmaterialien bereit.
- Alle Materialien der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Homepage, Flyer, Newsletter) ebenso wie alle internen Dokumente der Hochschule für Musik Freiburg (Vorlesungsverzeichnisse, Jahresberichte, Prüfungs-, Promotionsordnung etc.) werden dahingehend überarbeitet, dass **geschlechtersensible Formulierungen und Bildmaterial** verwendet werden. Das bedeutet, dass eine geschlechtergerechte Sprache von der Hochschule als ein Schritt zur Gleichstellung der Geschlechter begriffen und auf eine einheitliche und durchgängige Anwendung geachtet wird. Die Gleichstellungsbeauftragte formuliert die nötigen Richtlinien und begleitet die Überarbeitung. Die Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung nimmt gemeinsam mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft die entsprechenden Änderungen bis Ende 2014 vor.
- Die Richtlinien, die für eine geschlechtersensible Überarbeitung der Materialien benötigt werden, werden von der Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung in einem **Informationsblatt zu gendergerechten Formulierungen** zusammengefasst. Dieses wird auf der Homepage zum Download bereitgestellt, so dass alle Hochschulangehörigen darauf Zugriff haben und sich daran orientieren können.
- Es findet eine regelmäßige **Evaluation von Verfahrensabläufen** statt, bspw. von Berufungsverfahren. Dies soll Nachbereitung und kontinuierliche Verbesserung von Verfahrensabläufen sowie die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter sicherstellen. Die Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung führt die Evaluationen durch und bindet ggf. Externe mit



ein (z.B. im Rahmen einer gegenseitigen Begutachtung mit einer anderen Hochschule), um den Erfahrungsaustausch zu intensivieren und bewährte Prozessabläufe zu implementieren.

Neben der Verankerung der Gleichstellung in der Hochschulkultur haben sich aus dem beschriebenen Datenmaterial drei wesentliche Handlungsfelder herauskristallisiert. Daran orientieren sich die Ziele der Hochschule hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter.

1. Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in den Führungspositionen
2. Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre
3. Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Darüber hinaus hat sich die Hochschule zum Ziel gesetzt, die beiden folgenden Bereiche zu fördern:

4. Schutz vor Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Die Maßnahmen zur Erreichung dieser fünf Ziele der Hochschule werden im Folgenden eingehend beschrieben.

### **3.1. Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in den Führungspositionen**

---

Die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere bei den Professorinnen und Professoren ist vorrangiges Ziel der Hochschule. Dieser soll, entsprechend dem Kaskadenmodell, nach Möglichkeit von derzeit ca. 25% mittelfristig (bis zum Jahr 2017) auf 30% und langfristig auf 50% erhöht werden. Der Frauenanteil bei den Führungspositionen soll ebenfalls kontinuierlich (von momentan rund 22%) auf langfristig 50% angehoben werden, wobei diese Steigerung voraussichtlich mehr Zeit benötigen wird.

#### **Maßnahmen**

- Die Gleichstellungsbeauftragte oder eine ihrer Stellvertreterinnen nimmt an **Berufungsverfahren** und an **Einstellungsverfahren** im Bereich des lehrenden Personals teil. Darüber hinaus müssen mindestens zwei fachkundige stimmberechtigte Frauen in der jeweiligen Kommission anwesend sein. Alle Ausschreibungen werden mit dem heute dem Standard

entsprechenden Zusatz „Die Hochschule möchte den Frauenanteil erhöhen und fordert qualifizierte Frauen zur Bewerbung auf“ formuliert.

- Die **aktive Rekrutierung** von qualifizierten Bewerberinnen wird intensiviert. Hierfür wird innerhalb einer Berufungskommission eine zuständige Person ausgewählt, die mit von der Kommission gemeinsam ausgewählten Personen in Kontakt tritt, um sie zu einer Bewerbung aufzufordern.<sup>12</sup> Die Hochschulleitung, die FG-Sprecherinnen und -Sprecher sowie die Gleichstellungsbeauftragte unterstützen die aktive Rekrutierung und geben Impulse für (Kontakt-)Personen.
- Um den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, bewirbt sich die Hochschule um Mittel aus dem **Professorinnenprogramm II** des Bundes und der Länder.
- An der Hochschule sollen gezielt **Anreize für geschlechtergerechte Berufungsverfahren** gesetzt werden. Die Fachbereiche/Fachgruppen erhalten jeweils einen Betrag von 500.- Euro, wenn sie a) für eine ausgewogene Besetzung der Berufungskommission sorgen (d.h. mindestens 30% oder 3 Personen Frauen), b) wenn sie bei den Gutachtenden einen Frauenanteil von mindestens 40% erreichen und c) wenn sie möglichst ausgewogen zu Berufungsvorstellungen einladen (d.h. mindestens 30% Frauen). Obwohl verhältnismäßig kleine Summen ausgelobt werden, kann dies bereits einen Anreiz darstellen, da i.d.R. wenig frei verfügbare Mittel zur Verfügung stehen. Die Fachgruppen werden anhand dieses Anreizes mit in die Verantwortung genommen, für eine möglichst hohe Ausgewogenheit im gesamten Berufungsprozess zu sorgen.
- Die Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung organisiert gendersensible **Schulungen von Teilnehmenden an Gremien**, insbesondere Mitgliedern von Berufungskommissionen. Hierfür werden externe Vortragende eingebunden, die Expertinnen und Experten im Hochschulbereich sind und nachweislich über Genderkompetenz verfügen. Die Fortbildungen werden möglichst jährlich angeboten.

---

<sup>12</sup> Siehe die Broschüre „Faire Berufungsverfahren“ der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs 2011

- Um die Anzahl **weiblicher Vorbilder** zu erhöhen, werden Frauen bei der Vergabe von **Gastkursen und Vertretungsprofessuren** aktiv angesprochen. Zuständig hierfür ist das **Prorektorat Lehre, Forschung und Entwicklung** in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, der Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung und den Fachgruppen.
- Der Prorektor für Lehre, Forschung und Entwicklung und die Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung, unterstützt durch die Gleichstellungsbeauftragte, bauen **Netzwerke zu Institutionen** auf bzw. erweitern diese (z.B. Gesellschaft für Musiktheorie (GMTH), Gesellschaft für Musikforschung (GfM), Deutsche Orchestervereinigung (DOV)). Gepflegt werden Kontakte zu anderen Musikhochschulen/Kunsthochschulen, anderen Gleichstellungsbeauftragten, im Rahmen des bestehenden „Netzwerk Musikhochschulen für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung“, zu Frauennetzwerken im wissenschaftlichen Bereich. Darüber hinaus wird das bereits bestehende Alumni-Netzwerk weiter ausgebaut. In langfristiger Perspektive ist angedacht, diese Kontakte und Netze dafür zu nutzen, nach und nach eine Musikerinnen-Datenbank aufzubauen. Diese kann u.a. dazu dienen, die aktive Rekrutierung zu erleichtern und die Sichtbarkeit der Künstlerinnen zu erhöhen.

### **3.2. Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre**

---

Der künstlerische und wissenschaftliche Nachwuchs wird von der Hochschulleitung aktiv gefördert. Die Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern wird mit ausgewählten Maßnahmen vorangebracht. Hierbei wird vor allem angestrebt, die sich aus der Datenanalyse ergebenden Lücke zwischen Hochschulabschluss und wissenschaftlicher Qualifizierungs- bzw. künstlerischer Profilierungsphase zu schließen und Frauen beim Schritt hin zu einer Führungsposition (Professur) stärker zu fördern.

#### **Maßnahmen**

- Es findet eine gezielte **Ergänzung des Lehrangebots zu Geschlechterfragen** in der Musik statt. Alle Fachbereiche bemühen sich um die Ausweitung der Angebote mit Genderbezug, insbesondere die Lehrstühle für Musikpädagogik und Musikwissenschaft. Beispielhaft sind

hier zu nennen: Veranstaltungen zum Thema Musikrecht/Musikmanagement für Künstlerinnen, Gastvorträge und Gesprächskonzerte mit Genderbezug.

- Der bereits existierende **Genderschwerpunkt am Lehrstuhl für Musikwissenschaft** (Prof. Dr. Janina Klassen)<sup>13</sup> wird aktiv unterstützt und die Sichtbarkeit erhöht, bspw. indem Publikationen zu Musik und Gender von Ausstellungen begleitet werden.
- Studierenden wird das gezielte Angebot von **Bachelorarbeitsthemen zu Genderfragen** in der Musikpädagogik/Musikwissenschaft gemacht und die Ergebnisse werden öffentlich präsentiert (z.B. in Form von Kolloquium, in Publikation). So setzen sich nicht nur Studierende intensiver mit Genderfragen auseinander, sondern es kann hochschulweit das Bewusstsein für Genderthematiken erhöht werden.
- Alle Fachgruppen bemühen sich um Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen im Rahmen von **Lehraufträgen und Hilfskraftstellen**.
- Aktuell werden vier Lehrbeauftragte aus Mitteln des Mathilde **Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm** des Landes finanziert. Auch künftig werden Interessierte auf dieses Förderprogramm durch Informationsmaterialien hingewiesen und von der Gleichstellungsbeauftragten/ihrer Vertreterin bei der Antragstellung beraten.
- Die in der Bibliothek vorhandene **genderrelevante Literatur** erfährt eine Aufstockung, um Studierenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Genderfragen in der Musik zu erleichtern.
- Sollte der finanzielle Rahmen (zum Beispiel durch eine Förderung im Professorinnenprogramm II) es zulassen, wird eine **Stelle für eine junge Künstlerin** in den Fachbereichen geschaffen, in denen Frauen auf Ebene der Professuren momentan unterrepräsentiert sind (v.a. FG IV:

---

<sup>13</sup> Siehe Publikationsliste von Prof. Dr. Klassen im Anhang.

Blasinstrumente/Schlagzeug, FG VI: Dirigieren) oder **eine Qualifizierungsstelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin** in einem Fach der FG I: Komposition/ Musiktheorie/ Musikwissenschaft/ Musikpädagogik. Dies soll zum einen die Sichtbarkeit der exzellenten Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen erhöhen und begegnet zum anderen genau den beschriebenen Defiziten (S. 4).

- Darüber hinaus wird bei einer Förderung durch das Professorinnenprogramm II ein Stipendienprogramm für Studentinnen eingerichtet, die Hauptfächer studieren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. **Das Edith-Picht-Axenfeld-Stipendium für Studentinnen in traditionell männlich besetzten Studienbereichen** (z.B. Dirigieren, Blechblasinstrumente; Komposition und Musiktheorie etc.) soll Frauen über die unterschiedlichen Phasen der Ausbildung hinweg in ihrer wissenschaftlichen und künstlerischen Karriere gezielt fördern.

### **3.3. Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**

---

Die musikalische Förderung beginnt meist schon im Kindesalter, also lange bevor junge Menschen in das Studium einmünden. Umso wichtiger ist es, dass die Hochschule sich frühzeitig in die Förderung musikalischer Talente einbringt, um Geschlechterstereotype nach und nach abzubauen, bspw. hinsichtlich musikalischer Interessen oder der Instrumentenwahl.

#### **Maßnahmen**

- Alle Hochschulmitglieder (unterstützt durch die Gleichstellungsbeauftragte) bemühen sich um die größtmögliche Ausgewogenheit der Geschlechter, nicht nur in Berufungsverfahren, sondern besonders auch in **Aufnahmeprüfungs- und Abschlussprüfungskommissionen**.
- Im Rahmen der Freiburger Akademie zur Begabtenförderung (FAB) sowie in den Meisterkursen für junge Talente wird der **musikalische Nachwuchs gefördert**. In diesem Kontext können durch gezielte Förderung Geschlechterstereotype aufgeweicht werden (z.B. hinsichtlich der Wahl eines Instrumentes) und frühzeitig Musikerinnen und Musiker in den

Bereichen unterstützt werden, in denen sie unterrepräsentiert sind (bei den Mädchen die Bereiche Blechblasinstrumente, Dirigieren, Komposition, Musiktheorie und bei den Jungs die Bereiche Streich- und Zupfinstrumente, Rhythmik). Bei einer Förderung durch das Professorinnenprogramm II würden Angebote für und mit Frauen in Fachbereichen ausgebaut, in denen sie (noch) eher schwach vertreten sind. Denkbar sind ein jährlicher zusätzlicher geschlechtsspezifischer Programmteil mit Akademie-Charakter, bspw. „girls in brass“ oder Dirigier- und Kompositions-Workshops für Schülerinnen im Rahmen der Meisterkurse für junge Talente oder in einem eigenen Format.

- Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen werden aktiv auf die Möglichkeit hingewiesen, über das Landesprogramm „**MuT-Mentoring und Training**“<sup>14</sup> an Fortbildungen teilzunehmen und sich Mentoring-Beziehungen vermitteln zu lassen. Die gezielte Unterstützung durch Mentorinnen kann Studentinnen, die z.B. geschlechteruntypische Instrumente spielen, dabei unterstützen, sich in einem männerdominierten Bereich zu positionieren. Langfristig ist der Aufbau eines hochschuleigenen Mentoring-Programms geplant. Dies hätte den großen Vorteil, dass bereits Studentinnen aktiv gefördert werden könnten. Ein eigenes Mentoring-Programm würde außerdem Bewusstsein für die Notwendigkeit der Frauenförderung weiterhin schärfen.

#### **3.4. Schutz vor Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt**

Die Hochschule garantiert Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden den Schutz vor Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Ansprechpersonen sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin oder Vertreter, die sich mit Einverständnis der betreffenden Person auch an übergeordnete Stelle wenden können, um geeignete Maßnahmen einzuleiten.

##### **Maßnahmen**

- Das lehrende Personal wird angehalten sich des **verantwortungsvollen pädagogischen Auftrages** bewusst zu sein und sich in allen Fällen über das Verhältnis von Nähe und Distanz Klarheit zu verschaffen. Die Besonderheiten von Lehrsituationen in der Musikvermittlung (Körperkontakt, vielfach Einzelunterricht) erfordern ein hohes Maß an Sensibilität. Die Hochschule weist auf diese Verantwortung im Rahmen von

<sup>14</sup> S. [http://www.lakog.uni-stuttgart.de/menue\\_links/mut\\_mentoring\\_und\\_training/index.html](http://www.lakog.uni-stuttgart.de/menue_links/mut_mentoring_und_training/index.html)

Richtlinien hin, fordert deren Einhaltung (unterstützt durch den Personalrat) aktiv ein und ahndet die Missachtung der Richtlinien.

- Die Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung stellt **Informationen zu Fortbildungen** bereit, die der **Prävention und Sensibilisierung** dienen (z.B. die Fortbildung „Herausfordernde Situationen in der Lehre – Einzelunterricht“).
- Die Hochschulleitung verfolgt in jedem ihr bekannt gewordenen Fall ohne Ansehen der Stellung der betroffenen Personen, **Übergriffe diskriminierender oder belästigender Art** und stellt sich schützend vor die Betroffene oder den Betroffenen. Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt ein internes **Verfahrensschema** zum Vorgehen bei Fällen sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt und achtet auf die konsequente Anwendung der Verfahrensschritte in gegebenen Fällen. Sie stellt Informationen über Infrastruktur und Anlaufstellen in Freiburg bereit.<sup>15</sup>
- Ist das Verhältnis zwischen Schüler oder Schülerin und Lehrperson aus oben genannten Gründen als zerrüttet anzusehen, hilft die Hochschulleitung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten einen **Wechsel der Lehrperson** in die Wege zu leiten.
- Um die **Sicherheit der Studierenden** in den Räumlichkeiten der Hochschule auch **bei Nacht** zu gewährleisten, erhält man zu den Überäumen im Kellergeschoss, die im Gegensatz zu den Unterrichtsräumen für Studierende 24 Stunden geöffnet sind, nur nach Vorweisen des Studierendenausweis Zutritt. Die Eingänge sind mit zwei Videokameras versehen. Die Daten (Zutritt und Aufzeichnung) werden zwei Wochen lang gespeichert.

### **3.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium**

---

Im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt und unterstützt die Hochschule allgemeine und individuelle Belange besonders bei der Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Verwandten in der Arbeits- und Studienorganisation.

---

<sup>15</sup> S. „Leitfaden zum Diskriminierungsschutz an Hochschulen“ der der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2013.

## Maßnahmen

- Der Prorektor für Lehre, Forschung und Entwicklung führt mit Unterstützung der Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung im WS 2014/2015 eine **Bedarfsanalyse** durch (Betreuungsplätze, flexible Arbeitszeiten u.a.). Von diesem gesicherten Datenbestand ausgehend, können weitere Maßnahmen und/oder Kooperationen abgeleitet werden.
- Die Hochschule **informiert** Studierende mit Kind über **bestehende Kindertagesplätze**, z.B. der Universität Freiburg.<sup>16</sup> Das Referat für Prüfungs- und Studienangelegenheiten, unterstützt durch die Gleichstellungsbeauftragte, steht Studierenden mit Kind beratend zur Seite um bestmögliche Rahmenbedingungen für eine gelingende Ausbildung zu schaffen.
- Die **flexible Arbeitszeitgestaltung** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern wird von der Hochschulleitung und dem Personalrat nach Kräften unterstützt. Um auf die besonderen Bedürfnisse von Lehrkräften mit Familienverantwortung eingehen zu können, ist die Raumvergabe an Lehrende dezentral organisiert und soll in der Neufassung der Geschäftsordnung der Gremien verankert werden. Die zuständige Stabsstelle Raumvergabe möchte so eine möglichst hohe Flexibilität ermöglichen und die Vereinbarkeit Familie und Beruf erleichtern. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Hochschulverwaltung werden Arbeitszeiten nach individuellen Absprachen wenn möglich flexibel gehandhabt. Es werden Anreize für aktive Vaterschaft geschaffen.
- Bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Hochschule für Musik ein attraktiver Arbeitsplatz: Durch den hohen Anteil von Einzelunterricht bietet sich eine große Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung von Lehrenden wie Studierenden. Dies wird aktuell schon umgesetzt, bedarf jedoch noch einer stärkeren Formalisierung. Konkret soll dies, neben der Verankerung in der Geschäftsordnung der Gremien, in einem **Leitfaden „Familienfreundlichkeit“** für alle Hochschulangehörigen transparent gemacht werden.

---

<sup>16</sup> Momentan stehen noch keine eigenen Kitaplätze für Kinder von Studierenden oder Hochschulangehörigen zur Verfügung. Die Bedarfsanalyse soll zeigen, ob eigene Betreuungsplätze notwendig sind oder die Kooperation mit anderen Hochschuleinrichtungen und Information über bestehende Betreuungsmöglichkeiten ausreichend sind.



- Mittelfristig wird eine **Zertifizierung** angestrebt (z.B. anhand des Total-Equality-Prädikats). Das kann aber auf Grund der knappen personellen Ressourcen nicht unmittelbar umgesetzt werden.
- Die Hochschulleitung unterstützt gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten die Vereinbarkeit von Studium und Familie. Bei der **Prüfungs- und Lehrgestaltung** wird auf spezielle Bedürfnisse von Studierenden mit Kind eingegangen, z.B. bei der Vergabe von Prüfungsterminen, bei der Belegung von Lehrangeboten, bei der Studienplanung und -organisation, um so die Vereinbarkeit von Familie und Studium zu erleichtern. Es ist vorgesehen, diese Regelung in der Geschäftsordnung der Gremien zu verankern.
- Die Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat setzen sich gemeinsam für die **Verbesserung der Infrastruktur** ein. Hierzu gehören die Installation je eines Wickeltisches für beide Geschlechter und die Einrichtung eines Still- und Ruhebereichs.

#### 4. **Chancengleichheit und Integration ausländischer Hochschulmitglieder**

---

Der Anteil der ausländischen Studierenden liegt in Freiburg bei ca. 50%. Dies zeigt auch den guten Ruf und den hohen Stellenwert, den die Ausbildung an der Hochschule für Musik Freiburg international genießt. Die Integration und Förderung dieser Studierenden ist ein wichtiges Ziel um das Miteinander an der Hochschule gelingen zu lassen. Gleichzeitig gehen mit dieser Heterogenität auch besondere Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit einher. Erfahrungsgemäß haben ausländische Studierende kulturell bedingt ein besonderes Verhältnis zu ihren Lehrenden. Dieser Umstand, die fremde Umgebung, sowie der Status als Gast, führen oftmals dazu, dass die Hemmungen sehr groß sind, sexuelle Belästigungen und der Überschreitung der professionellen Distanz anzuzeigen. Die Hochschule bemüht sich darum, sowohl ausländische Studierende als auch das Lehrpersonal für diese Thematik zu sensibilisieren.

##### **Maßnahmen:**

- Das International Office und die Gleichstellungsbeauftragte sensibilisieren durch geeignetes **Infomaterial, das mehrsprachig zur Verfügung**

**gestellt** wird, für diese Thematik, fungieren als Ansprechpersonen und weisen Studentinnen auf ihre Rechte und Möglichkeiten hin, etwaige Übergriffe und Belästigungen zu melden.

Die Hochschulleitung unterstützt die Teilnahme des lehrenden Personals an **Schulungen und Trainings**, die für kulturelle Unterschiede sensibilisieren (z.B. „Musizieren zwischen den Kulturen – Interkulturelles Kompetenztraining für Lehrende“).

## 5. Zusammenfassung und Ausblick

---

Die Hochschule für Musik Freiburg nimmt Chancengleichheit ernst und hat sich, trotz sehr knapper Ressourcen, auf dem Weg gemacht, bestehende Geschlechterungleichheiten zu reduzieren und Frauen aktiv zu fördern. Erste Maßnahmen und Anstrengungen, die bereits unternommen wurden, werden in Zukunft fortgeführt und ausgebaut. In den nächsten Jahren wird der Schwerpunkt auf folgenden konkreten Maßnahmen liegen:

- Die **aktive Rekrutierung** wird als wesentliches Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und in den Führungspositionen verstärkt zum Einsatz kommen. Um geeignete Personen identifizieren zu können, werden **Netzwerke** geknüpft bzw. ausgebaut.
- Die Erweiterung des Angebotes zu **Genderthemen in Forschung und Lehre** wird konkret vorangebracht und organisiert.
- Sollten Mittel aus dem Professorinnenprogramm II gewährt werden, wird das **Edith-Picht-Axenfeld-Stipendienprogramm für Studentinnen in traditionell männlich besetzten Studienbereichen** eingerichtet, um den weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs effektiv fördern zu können.
- Außerdem wird eine **Stelle für eine junge Künstlerin** in den Fachbereichen, in denen Frauen auf Ebene der Professuren momentan unterrepräsentiert sind (v.a. FG IV: Blasinstrumente/Schlagzeug, FG VI: Dirigieren) oder eine **Qualifizierungsstelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin** in einem Fach der FG I: Komposition/ Musiktheorie/ Musikwissenschaft/ Musikpädagogik geschaffen.
- Die Überarbeitung aller hochschuleigenen Materialien hinsichtlich **genderneutraler Sprache und Bildmaterials** wird durchgeführt.

- Die **Mentoring-Bemühungen** werden intensiviert. Langfristig ist es Wunsch der Hochschule ein internes Programm aufzubauen, um musikspezifische Belange besser aufgreifen zu können.
- Die **Prävention von und Sensibilisierung für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt** sind ein großes Anliegen der Hochschule. Um in derartigen Fällen angemessen zu reagieren, wird ein präziser **Verfahrensablauf** erarbeitet.
- Bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sieht sich die Hochschule auf einem guten Weg. In nächster Zeit wird der Ausbau der **Infrastruktur für eine familienfreundliche Hochschule** intensiviert.

Um das Ziel eines tatsächlichen Ausgleichs der Geschlechter zu erreichen, braucht es, wie für alle Prozesse, Zeit und ein gewisses Umdenken und Weiterbilden in gesamtgesellschaftlichen Zusammenhängen. Zahlreiche Forschungen über den sogenannten „Gender-Aspekt“ auch in Bezug auf das Musizieren, das Unterrichten, die Lebens- und Berufsgestaltung, können neue Einblicke und Ideen vermitteln. Sich dafür zu öffnen und diesen Aspekt auch in der Hochschule für Musik Freiburg selbstverständlich werden zu lassen, ist auf dem Weg zur Umsetzung der Gleichstellungspläne eine wichtige Grundlage.

Die Hochschulleitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte darin, die Sensibilisierung für Gender-Aspekte auf unterschiedlichen Ebenen voranzubringen und konkrete Schritte und Maßnahmen hin zu einer ausbalancierten Hochschule durchzuführen.

## ANHANG

### Literaturverweise

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013.): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich

Baden-Württemberg (2005): Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg vom 01. Januar 2005. <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&docid=jlrschulgbwrahmen&psml=bsbawueprod.psml&max=true> Abgerufen am 16.03.2014

Birgit Fritzen, Ursula Kneer, Elisabeth Sasso-Fruth (2010): Künstlerinnen auf dem Weg in Professuren. Ergebnisse einer Befragung von Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen im Mai/Juni 2009

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2013). Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Hrsg. v. Referat Wissenschaftlicher Nachwuchs, wissenschaftliche Weiterbildung. Bonn, Berlin

Panische Gefühle. Sexuelle Übergriffe im Instrumentalunterricht (2006): Hrsg. von Freia Hoffmann, Schottverlag, Mainz.

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) (2011): Faire Berufungsverfahren - Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit

Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm: <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/mathilde-planck-lehrauftragsprogramm/> Abgerufen am 16.03.2014

Materialien der GWK, Heft 34 (2013): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

MuT - Mentoring und Training [http://www.lakog.uni-stuttgart.de/menue\\_links/mut\\_mentoring\\_und\\_training/index.html](http://www.lakog.uni-stuttgart.de/menue_links/mut_mentoring_und_training/index.html)

## Publikationsliste Prof. Dr. Janina Klassen

### Literatur zu Musik & Gender (neuere Auswahl)

#### Bücher:

1. 2012: *Musik & Genderdiskurs*, hrsg. von Janina Klassen, *Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien* 18, 1, Leverkusen-Opladen: Budrich
2. 2009: *Clara Wieck Schumann. Musik und Öffentlichkeit*, Köln u.a.: Böhlau

#### Aufsätze:

1. 2012: „Der Pinkeffekt“, in: *Musik & Genderdiskurs*, hrsg. von Janina Klassen, *Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien* 18, 1, Leverkusen-Opladen: Budrich
2. 2011: „Romantisches Lied und Gefühlsdiskurs. Clara Schumanns Lyrik-Vertonungen“, in: *Wort und Ton*, hrsg. von Schnitzler/Auernhammer, Freiburg: Rombach
3. 2010: „Zur Verehrung an häuslichen Altären. Möglichkeiten zur musikalischen Professionalisierung im deutschen Bürgertum des 19. Jahrhunderts“, in: *Musik in Gesellschaft und Politik*, hrsg. von G. Brunner, Hamburg: Kovac
4. 2004: „Clara Schumanns *Klaviertrio* op. 17 – Gender Code oder Gender Trouble?“, in: *Die Kammermusik Robert und Clara Schumanns*, hrsg. von Arnfried Edler, Hannover: HMT Hannover
5. 2003: „Xerxes, König von Persien – Sopran. Aspekte von Genderstudies in Musik und Musikwissenschaft“, in: *Frau, Musik, Sprache: Interdisziplinäre Frauen- und Genderforschung*, hrsg. von Bayer, Kreuziger-Herr, Herbolzheim: Centaurus

#### Druck in Vorbereitung

1. „Gender, Sprache, Wertungsfragen“, in: *Musik und Gender*, hrsg. von B. Borchard u.a., Hildesheim: Olms
2. „Das Talent würde einen erdrücken, wenn es ihre Anmut nicht verzeihlich machte“. Handlungsspielräume von Maria Szymanowska zwischen Biedermeierkult und Selbstkonzept“, in: *Musik und Biedermeier*, hrsg. von Aringer/Brüstle, Wien u.a.: Universal-Edition