

# **Gleichstellungsplan 2022-2026**

## **Hochschule für Musik Freiburg - 25.11.2021**

### **Inhaltsverzeichnis**

Inhaltsverzeichnis.....	1
Vorwort.....	2
1. Einleitung zum Gleichstellungsplan.....	4
2. Gleichstellungsstrategie der Hochschule .....	5
2.1 Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertretung, Ausstattung und Aufgaben.....	5
2.2 Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.....	5
2.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten .....	6
2.4 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsmaßnahmen.....	6
3. Chancengleichheitsziele.....	7
3.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums .....	7
3.1.1 Wissenschaftlich-Künstlerischer Bereich .....	7
3.1.2 Nichtwissenschaftlich-künstlerischer Bereich .....	12
3.2 Zusammenfassung der Ergebnisse .....	12
4. Bestimmung von Entwicklungszielen .....	13
4.1 Entwicklungsziele im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich.....	13
4.1.1 Lehrbeauftragte .....	13
4.1.2 Akademischer Mittelbau .....	13
4.1.3 Professuren .....	14
4.2 Entwicklungsziele im nichtwissenschaftlich-künstlerischen Bereich.....	14
5. Umsetzungsstrategie.....	14
5.1 Übergeordnete Maßnahmen.....	15
5.1.1 Datenmonitoring .....	15
5.1.2 Fortbildungen zur Sensibilisierung von genderorientierten Fragen.....	15
5.1.3 Geschlechtergerechte Sprache.....	15
5.1.4 Evaluation von Verfahrensabläufen .....	15
5.1.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium.....	16
5.2 Maßnahmen im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich .....	17
5.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlich-künstlerischen Bereich .....	20
6. Zusammenfassung und Ausblick.....	21

## Vorwort

Die Musikhochschule in Freiburg ist ein ganz besonderer Ort der Begegnung. Wie jede andere Universität so ist auch die Hochschule für Musik Freiburg eine Institution, die einen hohen Aufwand an Verwaltung und Technik erfordert, in der feste Strukturen und auch Hierarchien notwendig sind. In ihrem Zentrum aber steht die Musik, eine Kunst, die in allen Kulturen und Gesellschaften zu allen Zeiten eine herausragende Rolle gespielt hat und spielt: Die nicht semantische, non-verbale Kommunikation, die sie ermöglicht, verbindet Menschen über kulturelle, nationale und sprachliche Grenzen sowie über Zugehörigkeiten, Zuschreibungen und Identifikationen religiöser und ethnischer und sexueller Identität hinweg: Musik ist eine verbindende, transkontinentale Sprache. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass die Musikhochschulen die „internationalsten“ Institutionen höherer Bildung unter allen Hochschularten in Deutschland sind. Und unter ihnen sticht die Hochschule für Musik Freiburg aufgrund der Menge und Diversität ihrer internationalen Studierenden- und Professor\*innenschaft hervor.

Die Musikhochschule Freiburg: Das sind vor allem die Menschen, die hier lernen, lehren, erfinden und forschen. Sie sind das, was die Musikhochschule ausmacht und prägt. Sie ist ein Ort, der belebt wird durch das Zusammentreffen von Studierenden und Lehrenden aus über 50 Nationen. Im Wintersemester 2020/21 sind 301 der hier eingeschriebenen 612 Studierenden aus dem Ausland gekommen, um in Freiburg zu studieren. Darunter finden sich Studierende aus 21 europäischen und 33 nicht-europäischen Ländern. Fast 50% der hier lehrenden Professoren und Professorinnen haben (vollständig oder teilweise) einen nicht-deutschen Hintergrund. Es macht uns stolz und froh, zu erleben, welchen exzellenten Ruf diese Hochschule weltweit hat, sowohl in Hinsicht auf die hier versammelte künstlerische, pädagogische und wissenschaftliche Kompetenz, als auch in Hinsicht auf ihre Weltoffenheit und die Diversität ihres Lehrkörpers und ihrer Studierendenschaft.

Doch sowohl Diversität als auch andere Themen zwischen Menschen sind auch Herausforderung. Dort wo Konflikte entstehen, stehen wir mit Rat und Tat den Studierenden und Lehrenden zur Seite: mit geschulten Ansprechpersonen, mit einem kompetenten Qualitätsmanagement, mit multilingualen Handlungsleitfäden und vor allem mit großer Gesprächsbereitschaft. Das Gleichstellungsbüro der Hochschule ist dabei eine wichtige Schnittstelle, das mit dafür Sorge trägt, dass in Freiburg gut und sicher studiert werden kann. Beratungen für Studierende mit Familienpflichten, für Studierende, die chronisch krank sind oder sich auf Grund ihrer religiösen, ethnischen oder sexuellen Identität oder aus anderen Gründen diskriminiert sehen, können hier mit uns nach Lösungen suchen. Kurze Wege, Überschaubarkeit und unbürokratisches Handeln sind dabei die Vorteile einer Universität unserer Größe. Diskretion, Vertraulichkeit und Transparenz sind die Leitlinien unseres Handelns.

Innerhalb der großen Diversität unserer Hochschule gehört die Förderung von Frauen nach wie vor zur Kernaufgabe des Gleichstellungsbüros sowie sie auch eine Querschnittsaufgabe der Gesellschaft und aller Hochschulformen darstellt: Auch im Jahre 2021 gibt es hier noch viel zu tun. Es geht um die Teilhabe von Frauen auf allen Ebenen, es geht darum, die schöpferische Kraft aller Geschlechter in allen Bereichen zu befördern, und das nicht nur mit Blick auf ein gutes Miteinander an diesem Ort, sondern auch mit Blick auf einen übergeordneten Begriff von Gerechtigkeit. Seit der Erstellung des letzten Gleichstellungsplan gibt es

sowohl Positives als auch Negatives, bzw. Gleichbleibendes zu berichten: auf Rektoratsebene hat sich der Frauenanteil deutlich gesteigert: eine Prorektorin und eine weibliche Besetzung der Stabsstelle Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung ließ hier den Frauenanteil auf 40% ansteigen. Sorge macht noch immer der doch recht geringe Anteil von Professorinnen, wie es sich im ganzen Land ebenfalls deutlich abzeichnet. Eine kleine Musikhochschule ist eben ein sozialer Mikrokosmos. Optimistisch ausgedrückt bedeutet das: was hier gelingt, kann auch anderswo gelingen.

Als Gleichstellungsbeauftragte dieser Hochschule bin ich dankbar für die insgesamt gute und produktive Zusammenarbeit mit dem Rektorat und der gesamten Verwaltung. Dass es dennoch immer wieder Konflikte in der Sache gibt, die hart ausgefochten werden müssen, liegt in der Natur des Amtes und der wichtigen Aufgabe, der es verpflichtet ist. Insbesondere freut mich, dass einmal beschlossene Ziele, wie etwa das Umsetzen der Geschlechterparität in Berufungskommissionen, konsequent umgesetzt werden. Verlässlichkeit und Sachlichkeit sind zentrale Werte, die es auch in der Zukunft aufrecht zu erhalten und immer wieder einzufordern gilt. In der Erwartung der Fortsetzung einer solchen Verlässlichkeit schaue ich mit Zuversicht in die Zukunft.

Prof. Regina Kabis-Elsner  
Gleichstellungsbeauftragte

## 1. Einleitung zum Gleichstellungsplan

Zum Stichtag 1.12.2020 waren an der Hochschule für Musik Freiburg 613 Studierende eingeschrieben, diese wurden von 261 Lehrenden, darunter 63 Professorinnen und Professoren unterrichtet. Sie bietet künstlerische, künstlerisch-pädagogische, 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, Bachelor Lehramt und Bachelor Kirchenmusik (1. Zyklus), Master Musik, Master of Education und Master Kirchenmusik (2. Zyklus) sowie Konzertexamen/Meisterklasse und die Promotion zur/zum Dr. phil. in den Fächern Musikwissenschaft und Musikpädagogik sowie in künstlerischen Fächern als künstlerisch-wissenschaftliche Promotion, zusätzlich neu den internationalen Abschluss PHD als strukturierter Promotionsstudiengang im Rahmen eines Doktoranden-Kollegs in Kooperation mit der Haute école des arts du Rhin Mulhouse — Strasbourg- HEAR Strasbourg (3. Zyklus).

Darüber hinaus sind hochschulübergreifende Studiengänge entstanden: in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule Freiburg der Studiengang Bachelor Elementare Musikpädagogik, Studienrichtung Musikpädagogik im Elementar- und Primarbereich (MEP) sowie der Studiengang Master Musik Elementare Musikpädagogik, Advanced Education/ Musikpädagogische Fort- und Weiterbildung

Auch wenn in einigen Bereichen und Fachgruppen traditionellerweise Frauen gut vertreten sind - so sind beispielsweise 53% 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 (Musikwissenschaft, Musikphysiologie), künstlerisch-pädagogischen (Musikpädagogik) und künstlerisch-wissenschaftlichen Fächern (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 Instrumentalist\*in, Sänger\*in oder Dirigent\*in in der Regel von Leistungen und Erfolgen ab, die jenseits des institutionellen akademischen Rahmens erworben werden. Daraus ergeben sich für die Gleichstellungsarbeit besondere Herausforderungen. 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. Klassische Frauenfördermaßnahmen müssen hier noch immer ihren Raum haben, hinzu kommen neu gedachte Aufgaben und Wege in einer Zeit, in der kulturelle Identifikation, Diversität und Fragen zur Geschlechterzugehörigkeit aufgebrochen und größer gedacht werden.

## **2. Gleichstellungsstrategie der Hochschule**

Alle Personen 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, alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule 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 wichtiges Ziel ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Professuren und Führungspositionen, die Förderung des 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 (in der Novelle von 2014) 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).

### **2.1 Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertretung, Ausstattung und Aufgaben**

An der Hochschule für Musik Freiburg ist entsprechend der Regelungen des Landeshochschulgesetzes und der Grundordnung der Hochschule eine Gleichstellungsbeauftragte für den lehrenden und nicht lehrenden Bereich tätig.

### **2.2 Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten**

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). Eine Grundausstattung in Höhe von 3000,00 EUR pro Haushaltsjahr ist angesetzt. Die Finanzierung darüber hinausgehender Bedarfe wird mit dem Rektorat verhandelt. 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 Professorin ausgeübt. Sie hat zwei Stellvertreterinnen, ebenfalls Professorinnen, die sie in ihren Aufgaben unterstützt. Aus Mitteln des Professorinnenprogramms wurde für die Organisation gleichstellungsfördernder Maßnahmen eine 25%- Stelle in der Verwaltung eingerichtet, die der Gleichstellung zugeordnet ist (Projektkoordination). Perspektivisch wäre auf Grund des hohen Arbeitsaufkommens hier eine Referent\*innenstelle wünschenswert.

Die Senatsskommission Gleichstellung der Hochschule für Musik Freiburg wurde im vergangenen Planungszeitraum gemäß §4 Abs. 6 LHG eingerichtet. Die Senatskommission unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte beim Umsetzen der Maßnahmen und beim Erstellen des Gleichstellungsplanes. Sie tagt mindestens ein Mal im Semester, um über gleichstellungsrelevante Themen zu sprechen.

### **2.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für künstlerisch, künstlerisch-wissenschaftlich, künstlerisch-pädagogisch und wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studierende mit. Sie nimmt an den Sitzungen des Hochschulrates, des Senates und der Berufungs- und Auswahlkommissionen teil. Sowohl im Senat als auch in Berufungskommissionen ist sie stimmberechtigtes Mitglied. Im Hochschulrat nimmt sie grundsätzlich mit beratender Stimme teil. Im aktuellen Fall ist die Gleichstellungsbeauftragte auch gewähltes Mitglied im Hochschulrat. 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 Formulierungen von Stellenausschreibungen, begutachtet im Vorhinein die Zusammensetzung der Berufungskommissionen und hat 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 alle zwei Jahre Bericht über ihre Arbeit. In Fragen von sexueller Belästigung wurden ab dem Zeitpunkt der Novellierung des LHG zwei, im aktuellen Falle drei Ansprechpersonen aus dem Bereich der Professorinnen und Professoren gewählt, die Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Studierende anbieten. Sie wirken, unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende vor sexueller Belästigung geschützt werden und stehen bei Bedarf in engem Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten. Den Ansprechpersonen werden regelmäßig Schulungen angeboten, die meist gemeinsam mit den Akteurinnen des Gleichstellungsbüros und Mitgliedern des Rektorats in Anspruch genommen werden.

### **2.4 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. Einmal im Monat ist sie zur Rektoratssitzung geladen und ist hier in engem Austausch tätig.

Die Prorektorin für Internationales und Forschung ist auf Rektoratsebene Ansprechpartnerin 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. Die Senatskommission ist bei der Entwicklung von geeigneten Maßnahmen für die Hochschule beteiligt.

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.

Der Gleichstellungsplan wurde im Oktober 2012 vom Senat der Hochschule für Musik Freiburg verabschiedet, im März 2014 überarbeitet und im Januar 2017 im Zusammenhang mit dem Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule aktualisiert und 2021 für den aktuellen Struktur- und Entwicklungsplan fortgeschrieben. 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 Gleichstellungsplans, der dem Senat in der Sitzung vom 07.12.2021 vorgelegt wurde.

In der Neuformulierung des Leitbildes der Hochschule erhält die Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt einen großen Stellenwert. Rektorat und Senat fördern die Gleichstellung der Geschlechter aktiv und befürworten deren Verankerung. Dies ist wichtig, um nach außen zu kommunizieren, dass Chancengleichheit und Diversität 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.

### **3. Chancengleichheitsziele**

#### **3.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums**

Zur Feststellung der Ausgangslage an der Hochschule für Musik Freiburg werden seit 2012 die Daten zur Geschlechterverteilung in allen Statusgruppen durchgeführt. Die erhobenen Daten werden jährlich fortgeschrieben und teilweise ergänzt. Die Zahlen, die diesem Gleichstellungsplan zu Grunde liegen, wurden mit Stand 1.12.2020 (WS 20/21) erhoben.

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

##### **3.1.1 Wissenschaftlich-Künstlerischer Bereich**

Die Gruppe der **Frauen in verschiedenen Qualifizierungsstufen** (Studierende, Promovierende, Habilitierende) stellt sich wie folgt dar (vgl. Tabelle 3):

2020 sind von 612 **Studierenden** 53,3% weiblich. Die Verteilung auf die unterschiedlichen Fachgruppen (FG) differiert sehr stark: In vier von sechs FG herrscht ein recht ausgewogenes Verhältnis, d.h. knapp bzw. mehr als die Hälfte der Studierenden sind weiblich.

**In der Fachgruppe I** (Komposition/ Musiktheorie/ Musikwissenschaft/ Musikpädagogik) gibt es einen deutlichen Aufwuchs um 18% zu verzeichnen. Gerade im Fach Komposition gibt es erfreulich viel weiblichen Nachwuchts.

**In der Fachgruppe II** (Tastenteinstrumente): ist ebenfalls ein Aufwuchs um ca 5% zu verzeichnen.

**In der Fachgruppe III** (Streichinstrumente) ist der Anteil konstant hoch.

**In der Fachgruppe IV** (Blasinstrumente) ist leider der Anteil der weiblichen Studierenden um 9% gesunken. Blechblasinstrumente sind noch immer recht stark männlich besetzt.

**In der Fachgruppe V** (Gesang) ist der Frauenanteil gestiegen.

**In der Fachgruppe VI** (Dirigieren) lag der Frauenanteil seit mehreren Jahren bei 0% und liegt nun bei 20%.

An der Hochschule für Musik Freiburg werden aktuell drei **postgraduale Studiengänge** angeboten:

- Den Studiengang Konzertexamen/Meisterklasse als weiterführende künstlerische Ausbildung,
- das Promotionsstudium, das zu einem wissenschaftlichen Abschluss (Dr. phil.) führt,
- sowie seit dem Wintersemester 2020/21 einen strukturierten Promotionsstudiengang mit dem internationalen Abschluss PHD, im Rahmen eines Doktorandenkollegs in Kooperation mit der Haute école des arts du Rhin Mulhouse- Strasbourg (HEAR Strasbourg).

Insgesamt studierten im Bezugssemester WS 2020/21 66 Personen im **dritten Zyklus**, bei einem Frauenanteil von 49,9%. In den **Promotionsstudiengängen** waren 31 Personen an der Hochschule eingeschrieben, darunter 38,7 % Frauen.

Es gibt momentan noch keine **Habilitierenden** an der Hochschule.

**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 4 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 – hier zeigen sich ebenfalls erfreuliche Veränderungen, Preise werden vermehrt geschlechterparitätisch vergeben: den DAAD-Preis für hervorragende Leistungen ausländischer Studierender hatte in den vergangenen drei Jahren eine Frau erhalten. Die Deutschlandstipendien im Jahr 2018 wurden paritätisch vergeben, in den beiden Folgejahren wurden mehr als zwei Drittel der Stipendien an Frauen vergeben. Die vom Förderverein der Hochschule seit dem Jahr 2018 ausgelobten Preise (Nachwuchspreis, Preis für herausragende künstlerische Leistungen und Promotionspreis) wurden überwiegend an Frauen verliehen. Lediglich den Promotionspreis erhielten zwei Jahre in Folge Männer.

Als gleichstellungsfördernde Maßnahme wurde ein Stipendium eingerichtet, das gezielt auf die Förderung von Frauen ausgerichtet ist, das **FrauenFörderStipendium Musik** für Frauen, die Fächer studieren, in denen Frauen in beruflichen Kontexten unterrepräsentiert sind. Bisher wurden 12 Studentinnen gefördert, die sich in individuellen Abschlussprojekten auch der Öffentlichkeit präsentieren konnten. Die Förderung wurde an bisher sehr erfolgreiche Studentinnen vergeben, darunter an eine Stipendiatin des Jahres 2019/20 im Studiengang Konzertexamen/Meisterklasse, die zum Sommersemester 2021 direkt nach ihrem

Studienabschluss einen Ruf auf eine Professur an einer baden-württembergischen Musikhochschule erhielt.

Derzeit sind 157 **Lehrbeauftragte** an der Hochschule beschäftigt. Davon sind 67 weiblich, dies entspricht 42,7%. Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten hat im Vergleich zum vorherigen Planungszeitraum wieder leicht zugenommen, allerdings ist auch insgesamt ein Aufwuchs dieser Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen.

Bei allen Schwierigkeiten, die diese nebenberuflichen Honorarverträge in sich tragen, sind im künstlerisch-wissenschaftlichen, wissenschaftlichen und künstlerisch-pädagogischen Bereich Erfahrungen in der Lehre eine der Qualifizierungen auf dem Weg zur Professur. Lehrbeauftragte stellen auch einen Pool dar, aus dem künftige Professorinnen und Professoren gewonnen werden können. Im Bezugssemester wurden daher vier Frauen im Lehrauftrag durch das **Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm** des Landes gefördert, welches auf die Qualifizierung von Frauen für eine Professur zielt.

Bei der Gruppe der **akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** sind von insgesamt 46 Stellen von Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 24 von Frauen besetzt (52,17%). Hier wurde eine Parität erreicht. Von den 46 Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter-Stellen sind 17 als Teilzeitstellen ausgewiesen und von diesen sind 8 (47,05%) von Frauen besetzt. Hier ergaben sich im Vergleich zum zurückliegenden Berichtszeitraum erfreuliche Veränderungen: der Anteil der Frauen bei den unbefristeten Stellen stieg von 28,1% auf 37,5%. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen stieg ebenfalls auf 47,1%, was die Flexibilisierung in der Arbeitszeitgestaltung zum Ziele einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert. (siehe Tabelle 1a).

In der Gruppe der **Professorinnen und Professoren** sind von derzeit 58 besetzten Professuren 13 von Frauen besetzt, was einem Anteil von 22,41% entspricht. Eine neu zu besetzende Professur wurde im Bezugszeitraum WS 2020/21 durch die emeritierte Professorin vertreten, eine Professur umfasst eine 25%-Vertretung (Professur des amtierenden Rektors), die ebenfalls durch eine Frau besetzt ist. Zum Ende des Planungszeitraumes 2017-2021 stehen noch vier Besetzungen von Professuren aus, deren Verfahren noch nicht abgeschlossen ist, darunter die Professur für das Fach „Historische Musikwissenschaft“, auf die eine Frau berufen wurde. Im Vergleich zum zurückliegenden Planungszeitraum ist der Professorinnenanteil insgesamt leicht gesunken und der Zielwert von 28% konnte zum Ende des Planungszeitraums nicht erreicht werden. Im Verlauf des kommenden Planungszeitraums 2022-2026 werden fünf Professuren vakant. Hier wird ein Zielwert von 24,1% angestrebt (siehe Tabelle 1a).

Betrachtet man die **Frauenanteile an Professuren und akademischen Mitarbeiter\*innenstellen nach Fachgruppen** wird deutlich, dass Frauen auf der Ebene der Professuren in allen Fachgruppen bis auf die Fachgruppe III Streichinstrumente, unterrepräsentiert sind. Hier zeigen sich noch immer unterschiedliche Realisierungschancen zwischen den Geschlechtern, denn trotz hoher Studentinnen- und Absolventinnenzahlen in manchen Bereichen, konnte eine paritätische Besetzung der Professuren noch

nicht erreicht werden, auf Grund der bezogen auf das Geschlechterverhältnis unausgewogenen Bewerber\*innenzahlen in den Berufungsverfahren.

Auf der Ebene des akademischen Mittelbaus hat sich im vergangenen Planungszeitraum bei der Hälfte der Fachgruppen (I,III,V) das Geschlechterverhältnis zugunsten der Frauen verschoben.

Es stechen allerdings nach wie vor zwei Bereiche mit geringem Frauenanteil besonders deutlich hervor: die **Fachgruppe IV Blasinstrumente** sowie die **Fachgruppe VI Dirigieren**. In der Fachgruppe IV Blasinstrumente konnte im vergangenen Planungszeitraum zwar eine Frau auf eine Professur berufen werden, sie wurde jedoch nach Vertragsabschluss von einer anderen Musikhochschule abgeworben. Dies zeigt, dass das Interesse aller Musikhochschulen gestiegen ist, Frauen in diese Fächer hinein zu holen. Der Frauenanteil ist hier durch die fehlgeschlagene Besetzung und die Emeritierung einer Frau auf 0% gesunken. Dagegen konnten die Zielwerte im Bereich des akademischen Mittelbaus um 8,3% auf 33,3% übertroffen werden.

Im Fach Dirigieren sind Frauen generell extrem stark unterrepräsentiert, dementsprechend finden sich in der Fachgruppe momentan keine Professorinnen. Für das neu entwickelte Mentorinnen- Programm der Hochschule, das sich an fortgeschrittene Studentinnen im Übergang in den Beruf richtet, konnte eine Dirigentin als erste Mentorin gewonnen werden, um dem Nachwuchs als „role model“ zur Verfügung zu stehen. Im kommenden Planungszeitraum wird eine Professur in diesem Bereich ausgeschrieben und eine intensive proaktive Suche nach einer Frau durchgeführt werden.

In der **Fachgruppe I Musiktheorie/Musikwissenschaft/Musikpädagogik** ist der Frauenanteil im akademischen Mittelbau stark auf 60,8% angestiegen. Dies erklärt sich hauptsächlich auf Grund eines Gesamt-Stellenaufwuchses durch befristete akademische Mittelbaustellen, die im Rahmen von drittmittelgeförderten Pädagogik-Projekten geschaffen wurden sowie durch Umwidmung und Schaffung neuer Stellen gemäß dem Hochschulfinanzierungsvertrag. Erfreulicherweise konnte auch im Bereich der unbefristeten akademischen Mittelbaustellen der Zielwert des Frauenanteils sogar übertroffen werden (der Wert steigerte sich von 0 auf 33,3 %). Bei den Teilzeitstellen wurde Parität erreicht.

Bei den Professuren wurde der Zielwert übertroffen. Im neuen Planungszeitraum wird eine Tenure Track Professur ausgeschrieben im Bereich Musiktheorie. Hier besteht die Chance, diese mit einer Frau zu besetzen und einen Zielwert von 26,6% zu erreichen.

In der **Fachgruppe II Tasteninstrumente** konnte der Zielwert für die Besetzung der Professuren nicht erreicht werden, der Frauenanteil ist sogar leicht gesunken. Bei den Neueinstellungen auf allen Qualifikationsstufen konnte keine Frau verpflichtet werden. Von 14 Professuren ist nur eine mit einer Professorin besetzt, was einem Anteil von 7,14% entspricht. In dieser Fachgruppe besteht Handlungsbedarf – dies wird bei der Neubesetzung einer Professur im Planungszeitraum zu beachten sein.

In der **Fachgruppe III Streichinstrumente** konnten die Zielwerte im Bereich des akademischen Mittelbaus übertroffen oder Parität erreicht, bzw. nahezu gehalten werden. Auf der Ebene der Professuren wurde eine

mit einem Mann nachbesetzt, die Parität ist allerdings weiterhin gewährleistet (45,5 %). Im neuen Planungszeitraum werden zwei Professuren ausgeschrieben.

In der **Fachgruppe V Gesang** liegt der Frauenanteil auf der Staturebene des akademischen Mittelbaus bei 80-100% (Vollzeit/Teilzeitstellen), hier besteht kein Handlungsbedarf. Der Zielwert auf der Ebene der Professur konnte gehalten werden (30,0 %).

Im vergangenen Planungszeitraum 2017-2021 wurden 23 **Berufungsverfahren** durchgeführt: Auf 23 Professuren (16 W3-Professuren, 7 W2-Professuren) wurden 20 Männer berufen. Eine Frau erhielt einen Ruf auf eine W3-Professur, eine Frau erhielt einen Ruf auf eine 50% W3 Professur, befristet, eine Frau steht auf Listenplatz 1 für eine W3 Professur, die Ruferteilung steht derzeit noch aus. Die Zahl der Bewerberinnen war zum Teil sehr gering, hier gilt es weiterhin aktiv zu bleiben und die Zahl der sich bewerbenden Frauen zu vergrößern. Nach wie vor bleibt, gerade im Hinblick auf den großen Generationswechsel auf der Ebene der Professuren, der sich an der Hochschule für Musik Freiburg in den letzten Jahren vollzogen hat, der Frauenanteil enttäuschend. Dies trotz paritätisch besetzter Berufungskommissionen und verstärkter proaktiver Suche.

**Frauen in Führungspositionen** (auf Rektoratsebene, Studienkommissions- und Fachgruppenleitungen): Von sechs Fachgruppenleitungen sind zwei von Frauen besetzt, von acht Studienkommissionsleitungen obliegt keine einer Frau. Ähnlich sieht die Geschlechterverteilung auf der Ebene der Institutsleitungen aus: Von sieben Instituten an der Hochschule für Musik Freiburg wird eine von einer Frau geleitet, was einem Anteil von 14,3% entspricht.

Auf Rektoratsebene hat sich dagegen der Frauenanteil deutlich erhöht: Im Kernrektorat sind momentan die Ämter des Rektors, des Kanzlers und eine Prorektorenstelle männlich besetzt, die zweite Prorektorinnenposition mit einer Frau. Ebenfalls mit einer Frau ist die Position der Vertretung des Kanzlers besetzt. Von fünf Positionen im Kernrektorat sind demnach zwei weiblich besetzt, was einem Frauenanteil von 40% (vgl. Tabelle 2) entspricht. Dem Rektorat sind zudem zwei Stabstellen zugeordnet, von denen eine mit einer Frau besetzt ist. (Stabsstelle Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung). Das bedeutet, dass auf Ebene der Hochschulleitung aktuell von sieben Positionen drei von Frauen bekleidet werden. Innerhalb des letzten Planungszeitraums fanden das Bewerbungsverfahren und die Wahl für die Position von Rektor oder Rektorin statt. Die Wahl fiel 2017 auf einen männlichen Kandidaten. Die nächste Wahl fällt in den kommenden Planungszeitraum 2022-2026. Somit entsteht die Chance, den Frauenanteil auf Rektoratsebene in absehbarer Zeit zu erhöhen.

In den **Gremien der Hochschule** stellt sich die Situation sehr unterschiedlich dar. Grundsätzlich kann man feststellen, dass der Frauenanteil in den Gremien stabil besetzt ist und wie gesetzlich gefordert, mindestens zwei fachkundige Frauen teilnehmen. Allerdings bedeutet dies für die weiblichen Gremienmitglieder immer noch einen erheblich höheren Arbeitsaufwand, da meist dieselben Frauen in mehreren Gremien

mitarbeiten müssen auf Grund der grundsätzlich immer noch zu geringen Besetzung von Professuren mit Frauen. Im Hochschulrat sind Frauen etwas weniger stark vertreten als zuvor: Er setzt sich aus fünf externen und vier internen Mitgliedern zusammen. Von diesen neun Positionen haben aktuell zwei Frauen inne (ein internes und ein externes Mitglied), fünf davon Männer (zwei externe und drei interne Mitglieder). Momentan sind jedoch zwei Positionen unbesetzt.

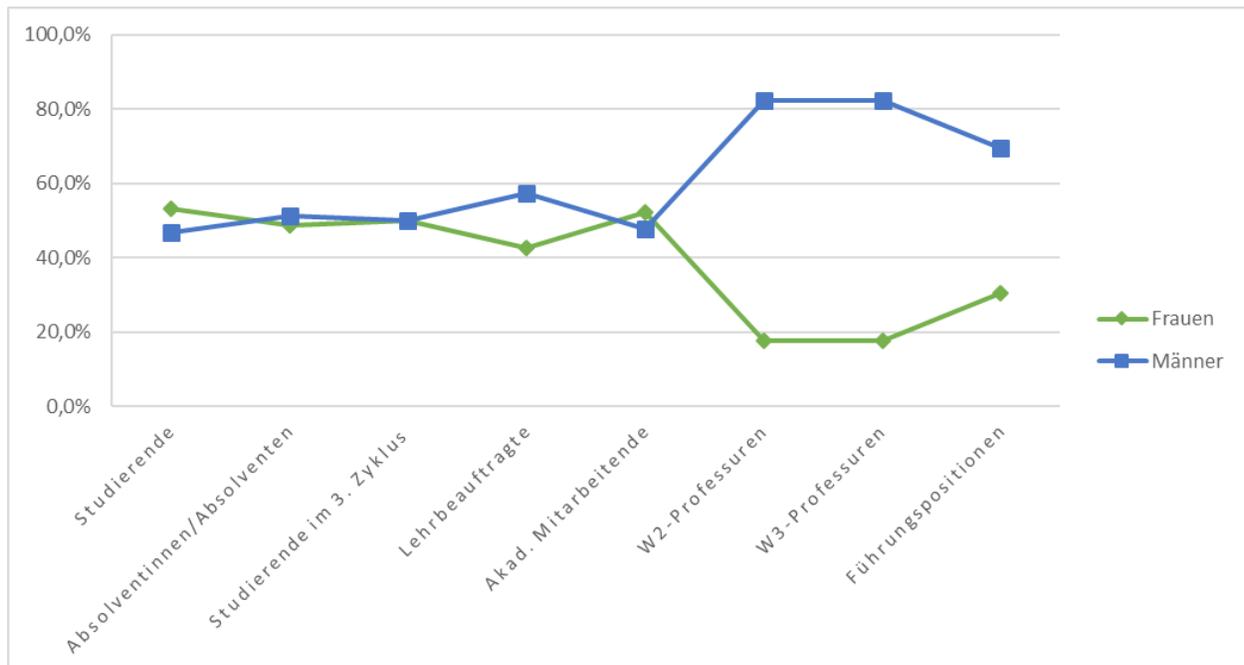
### **3.1.2 Nichtwissenschaftlich-künstlerischer Bereich**

Im **nicht-lehrenden Betrieb** (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, des Technischen Dienstes und der Bibliothek) sind zum Stichtag 01.12.2020 insgesamt 38 Personen beschäftigt, der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt mit 19 Personen bei genau 50,0 %. Es gibt im nicht-lehrenden Betrieb 16 Teilzeitstellen, davon sind 11 mit Frauen besetzt (68,7%). Es ist immer noch ein Defizit von Frauen auf der Führungsebene im Bereich der Verwaltung zu verzeichnen, so ist keine Frau unter den W2- oder W3- besoldeten Positionen, allerdings konnte der Frauenanteil im gehobenen Dienst auf 33,3 % gegenüber dem vorherigen Planungszeitraum gesteigert werden (vgl. Tabelle 5). Außerdem wurde nach dem Stichtag eine weitere Frau auf der mittleren Führungsebene eingestellt, so dass dieser Anteil noch einmal erhöht werden konnte.

## **3.2 Zusammenfassung der Ergebnisse**

An der Hochschule für Musik Freiburg haben sich im vergangenen Planungszeitraum 2017-2021 die positiven Entwicklungen verstetigt. Bei den Studierenden ist das paritätische Verhältnis der Geschlechter seit Jahren stabil mit einem leichten Frauenüberhang. Auch auf der Ebene der Absolventinnen und Absolventen sind Frauen nach wie vor etwas stärker vertreten als Männer (siehe Tabelle 3). Im nicht-lehrenden Betrieb ist die Hälfte der Beschäftigten weiblich. Der Frauenanteil auf der mittleren Führungsebene konnte erheblich gesteigert werden. Ebenfalls konnte die Vertretung von Frauen in den Gremien der Hochschule in den letzten Jahren gesteigert werden oder ist zumindest in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt.

Gleichzeitig existieren nach wie vor Bereiche, in denen weiter großer Handlungsbedarf besteht. Für den lehrenden Betrieb gilt, dass der Frauenanteil auf der Ebene der Professuren weiterhin noch viel zu gering ist, und es im vergangenen Planungszeitraum nicht gelungen ist, dies auszugleichen. Allerdings konnte auf der Ebene des akademischen Mittelbaus das Ziel von Parität der Geschlechteranteile insgesamt erreicht werden (siehe Abbildung unterhalb). Hiermit ist ein erster wesentlicher Schritt erfolgt.



Stand: Dezember 2020

Die Hochschule hat mit ihren derzeit ca. 38,5% Frauen bei den hauptamtlichen Lehrkräften einen vergleichbaren Frauenanteil wie andere Musik-/Kunsthochschulen. Die Förderung von Frauen auf Professuren und in Führungspositionen stellt weiterhin 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.

## 4. Bestimmung von Entwicklungszielen

### 4.1 Entwicklungsziele im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich

#### 4.1.1 Lehrbeauftragte

Die Hochschule strebt allgemein an, den Lehrauftrag als berufliche Qualifizierungsposition und nicht als Dauerlösung für Arbeitnehmende zu etablieren. Aus diesem Grund legt dieser Plan vor allem Wert auf die Weiterführung des Mathilde-Planck-Lehrauftrags-Programms. Angestrebt wird eine paritätische Besetzung der Lehraufträge.

#### 4.1.2 Akademischer Mittelbau

Im kommenden Planungszeitraum können bis zu 15 Stellen neu besetzt werden, die jedoch unter Haushaltsvorbehalt stehen. Die Hochschule strebt an, den Frauenanteil bei den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin paritätisch zu gestalten. Wie die neu zu besetzenden Stellen den Fachgruppen zugewiesen werden, steht zu Beginn des Planungszeitraumes noch nicht im Einzelnen fest.

### **4.1.3 Professuren**

Innerhalb des Planungszeitraumes bis 30.09.2026 werden laut Stellenplan konkret fünf Professuren neu besetzt werden, da die Stelleninhaber\*innen in den Ruhestand gehen. Die Zielvorgaben nach dem Kaskadenmodell lassen sich bei den geringen Anzahlen von Professuren je Fach und bei der Fülle an sogenannten kleinen Fächern (etwa alle Professuren für Blasinstrumente sind nur einfach vertreten) an Musikhochschulen nur bedingt umsetzen. Dies auch auf Grund der unterschiedlichen Stellenanzahlen innerhalb der verschiedenen Statusgruppen. Zudem gibt es in der Musik einige Fachbereiche, die noch immer traditionell einen Gender Gap aufweisen z.B. Tuba oder Dirigieren. Hier bereitet bereits die paritätische Besetzung der Berufungskommissionen große Schwierigkeiten und gelingt nur unter Hinzunahme von externen fachkundigen Frauen, die oft nur schwer zu finden sind. Auch die Bewerberinnenzahlen sind in diesen Fachbereichen gering.

Neu hinzukommen werden an der Hochschule für Musik Freiburg Tenure-Track-Professuren (W1). Im neuen Planungszeitraum wird eine solche ausgeschrieben, die nach einem Zeitraum von 6 Jahren, einer transparenten Evaluation und einem vereinfachten Berufungsverfahren in eine unbefristete W3- Professur münden kann.

Da die Nachwuchsförderung die beste Stellschraube ist, um den Frauenanteil auf der Ebene der Professuren zu erhöhen, setzt die Hochschule für Musik Freiburg hier ihren besonderen Schwerpunkt. Dies fand Niederschlag in § 7 des Satzungs- und Qualitätssicherungskonzept der Musikhochschule Freiburg für W 1 Junior- und Tenuretrack-Professuren:

„Gleichstellungsstandards, Ernennung auf Zeit

(1) Zur Sicherstellung von gendergerechten Auswahlverfahren sucht die Auswahlkommission (§ 51 Absatz 6 LHG) proaktiv nach listenfähigen Kandidatinnen. Dies ist entsprechend nachzuweisen. Listenbildungen ohne die schriftliche Dokumentation der proaktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen sind nicht zulässig. Es gelten die Leitlinien des Gleichstellungskonzepts der Hochschule für Musik Freiburg.“

## **4.2 Entwicklungsziele im nichtwissenschaftlich-künstlerischen Bereich**

Im Planungszeitraum 2022-26 werden im nicht-lehrenden Betrieb voraussichtlich zwei Stellen im IT-Bereich neu besetzt werden. Da es sich sämtlich um Stellen der mittleren Führungsebene handelt, ist die Hochschule bestrebt, davon mindestens eine Stelle (50 %) mit einer Frau zu besetzen.

## **5. Umsetzungsstrategie**

Voraussetzung für die Umsetzung von „Gender mainstreaming“ ist, dass Gleichstellungsziele formuliert, vorgegeben und geeignete Prozesse in Gang gesetzt werden. Die Gleichstellung der Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen durchzusetzen ist zwar allgemein ein langwieriger Prozess, doch ebenso auch ein inzwischen etabliertes Ziel, das in der Hochschule angekommen ist. Anhand des Datenmonitorings der Hochschule lassen sich noch Handlungsbedarfe ableiten. 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.

## **5.1 Übergeordnete Maßnahmen**

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

### **5.1.2 Fortbildungen zur Sensibilisierung von genderorientierten Fragen**

werden von der Hochschulleitung konsequent gefördert und vom Gleichstellungsbüro initiiert. Hierfür kann auf bestehende Infrastruktur und Angebote von Dritten (z.B. Existenzgründungsseminare für Frauen und Zusammenarbeit mit dem Verein „Frauenhorizonte“) zurückgegriffen werden. Die Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung berät über Fortbildungsangebote und hält Informationsmaterialien bereit.

### **5.1.3 Geschlechtergerechte Sprache**

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 kontinuierlich dahingehend überarbeitet, dass geschlechtersensible Formulierungen 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 und ihre Mitarbeiterinnen haben gemeinsam mit der Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung die nötigen Richtlinien in einem Sprachleitfaden formuliert. Sie begleitet die Überarbeitung der Dokumente, die zum größten Teil abgeschlossen sind.

### **5.1.4 Evaluation von Verfahrensabläufen**

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.

### 5.1.5 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.

Die Hochschule **informiert** Studierende mit Kind sowie Mitarbeitende über **bestehende Kindertagesplätze**, z.B. über die eingerichtete Kooperation mit der Krabbelgruppe der Pädagogischen Hochschule Freiburg. Das Referat für Prüfungs- und Studienangelegenheiten, unterstützt durch die Gleichstellungsbeauftragte, steht Studierenden mit Kind beratend zur Seite um bestmögliche Rahmenbedingungen für das Gelingen der 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.

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. Ein **Leitfaden „Familienfreundlichkeit“** für alle Hochschulangehörigen soll erarbeitet werden.

1. In den Fachgruppen wurden familienfreundliche Zeitfenster für Konferenzen und Prüfungen kommuniziert. Ein Sitzungszeitfenster im Senatssaal wurde eingerichtet, um Konferenzen vorzugsweise nachmittags statt abends abhalten zu können, da bereits zahlreiche Abendtermine (Vortragsabende, Konzertbetrieb) stattfinden. Das kann vor allem für junge Eltern schwierig sein. Eine Sensibilisierung für diese Themen hat stattgefunden. Durch den großen Generationswechsel im Lehrkörper gibt es derzeit wesentlich mehr Menschen mit care Aufgaben.
2. 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.
3. Verbesserung der Infrastruktur in Bezug auf Kinderbetreuung. In Planung für den kommenden Neubau ist ein Familienzimmer, in dem Kinder während Vorlesungs- Unterrichts- und Übezeiten betreut werden können. Hier soll eine „Babysitterbörse“ Betreuung ermöglichen. Die Einrichtung eines Still- und Ruhebereichs ist zwar im Bereich der Räume der Opernschule erfolgt, das kann

aber nur eine vorübergehende Maßnahme sein, da dieser Raum sonst anderweitig fehlt.

## 5.2 Maßnahmen im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich

- **Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren /Geschlechtergerechte Berufungs- und Gewinnungsstrategie**

Die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in den Professuren ist vorrangiges Ziel der Hochschulen im Land, so wie auch dieser Hochschule. Der Anteil sollte nach Möglichkeit von ca. 22% mittelfristig bis zum Jahr 2026 auf ca. 24% und langfristig auf 50% erhöht werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte oder eine ihrer Stellvertreterinnen nimmt an **Berufungsverfahren** und an **Einstellungsverfahren** im Bereich des lehrenden Personals teil. Im lehrenden Bereich müssen mindestens zwei fachkundige stimmberechtigte Frauen in der jeweiligen Kommission anwesend sein. Die Berufungskommissionen werden mit großem Aufwand in der Besetzung paritätisch besetzt. Alle Ausschreibungen werden mit dem Standard entsprechenden Zusatz „Die Hochschule möchte den Frauenanteil erhöhen und fordert qualifizierte Frauen zur Bewerbung auf“ formuliert.

Die **proaktive Suche** von qualifizierten Bewerberinnen ist intensiviert und formalisiert worden und wird dokumentiert. Hierfür wird innerhalb einer Berufungskommission mindestens eine zuständige Person ausgewählt, die unter Hinzunahme von Datenbanken (vor allem in der Wissenschaft vorhanden) mit von der Kommission gemeinsam ausgewählten Personen in Kontakt tritt, um sie zu einer Bewerbung aufzufordern. Die Hochschulleitung, die FG-Sprecherinnen und -Sprecher die Gleichstellungsbeauftragte und häufig auch die externen fachkundigen Frauen in den Kommissionen unterstützen die proaktive Suche und geben Impulse.

Um den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, hat sich die Hochschule erfolgreich um Mittel aus dem **Professorinnenprogramm II und III** des Bundes und der Länder beworben. Die freiwerdenden Mittel fließen in gleichstellungsfördernde Massnahmen und kommen vor allem der Nachwuchsförderung zu Gute. Die Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung organisiert gendersensible **Schulungen**. Hierfür werden externe Vortragende eingebunden, die Expertinnen und Experten im Hochschulbereich sind und nachweislich über Genderkompetenz verfügen.

Um die Anzahl **weiblicher Vorbilder** zu erhöhen, werden Frauen bei der Vergabe von **Gastkursen und Vertretungsprofessuren** aktiv angesprochen. Zuständig hierfür ist das **Prorektorat für Lehre** in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, der Stabsstelle für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung und den Fachgruppen.

Das Prorektorat 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 proaktive Suche zu erleichtern und die Sichtbarkeit der Künstlerinnen zu erhöhen.

- **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.

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, der Musikwissenschaft sowie auch in den Instituten für Neue Musik (Einrichtung der Konzertreihe art&shock in Zusammenarbeit mit Studierenden) und im Institut für Musiktheater (Geschlechterrollen in der Oper/auf der Bühne) Beispielhaft sind hier zu nennen: Veranstaltungen zum Thema Musikrecht/Musikmanagement für Künstlerinnen, Gastvorträge, wissenschaftliche Veranstaltungen und Konzerte mit Genderbezug, wie die Mitwirkung im Projekt „Frauen bilden Freiburg“, einer Initiative aller Gleichstellungsakteurinnen der Stadt Freiburg. (Konzert zum Thema „Musik von Frauen“ und ein Kinofilmbeitrag „Komponistinnen“). Diskussionsrunden, öffentliche Abschlusskonzerte und Veranstaltungen im Zusammenhang mit dem FrauenFörderStipendium Musik.

Der bereits existierende **Genderschwerpunkt am Lehrstuhl für Musikwissenschaft** wird aktiv unterstützt und die Sichtbarkeit erhöht. Hier wurde die Stelle gerade neu mit einer Frau besetzt, die wiederum einen Genderschwerpunkt in der Lehre nachweisen kann.

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. Die Fachgruppensprecher\*innen werden regelmäßig über das Programm informiert. Interessierte werde auf dieses Förderprogramm durch Informationsmaterialien hingewiesen und von der

Gleichstellungsbeauftragten bei der Antragstellung beraten.

Die in der Bibliothek vorhandene **genderrelevante Literatur** wurde und wird kontinuierlich aufgestockt, um Studierenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Genderfragen in der Musik zu erleichtern.

Durch die Förderung im Professorinnenprogramm III wurde eine Qualifikationsstelle im akademischen Mittelbau geschaffen. Diese wurde mit zwei Kandidatinnen aus dem Bereich Musikpädagogik besetzt.

**Das FrauenFörderStipendium Musik** für Studentinnen wird weitergeführt. Es fördert Frauen gezielt über die unterschiedlichen Phasen der Ausbildung hinweg in ihrer wissenschaftlichen und künstlerischen Karriere.

- **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.

Alle Hochschulmitglieder (unterstützt durch die Gleichstellungsbeauftragte) bemühen sich um die größtmögliche Ausgewogenheit der Geschlechter, nicht nur in Berufungsverfahren, sondern besonders auch in Eignungsprüfungs- und anderen Prüfungskommissionen.

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). Angebote für und mit Frauen werden in Fachbereichen ausgebaut, in denen sie noch eher schwach vertreten sind. Das Projekt einer Stipendiatin des FFMS setzt genau hier an – sie bietet einen Orgel-Schnuppertag für Mädchen im Schulalter an.

Die Hochschule für Musik Freiburg bietet ein **neues Mentoring-Programm „Über die Schulter geschaut“** vor Ort an. Sowohl Lehrkräfte als auch Mentees können Mentorinnen vorschlagen. Als Schirmherrin konnte eine Alumna der Hochschule gewonnen werden, die als Dirigentin eine internationale Karriere vorzuweisen hat.

- **Schutz vor Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und allgemeiner Diskriminierung**

Die Hochschule garantiert Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden den Schutz vor Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Ansprechpersonen sind drei gewählte Personen aus dem Kreise der Professorinnen und Professoren, die sich mit Einverständnis der betreffenden Person auch an

übergeordnete Stellen und /oder an die Gleichstellungsbeauftragte wenden können, um geeignete Maßnahmen einzuleiten. Die Ämter werden alle zwei Jahre neu besetzt.

Der **Aufbau eines "Vertrauensteams"** für Fragen zum Thema Anti-Diskriminierung und jeglicher Form von Gewalt ist im neuen Planungszeitraum ein Ziel, das vor allem von der Stabsstelle Qualitätsmanagement in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsteam und dem Rektorat angestrebt wird. Das lehrende Personal wird sensibilisiert, sich des **verantwortungsvollen pädagogischen Auftrages** bewusst zu sein und sich jederzeit über das Verhältnis von Nähe und Distanz in der spezifischen Situation des Einzelunterrichts bewusst zu sein. 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 Richtlinien hin, die neuen Lehrenden mit den Einstellungsunterlagen ausgehändigt werden, fordert deren Einhaltung aktiv ein und ahndet deren Missachtung.

Workshops zum Thema „**Nähe und Distanz**“ für Lehrende und für Studierende werden in regelmäßigen Abständen in Zusammenarbeit mit dem Verein „Frauenhorizonte“ - Gegen sexuelle Gewalt e.V. angeboten.

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 Person.

Ist das Verhältnis zwischen Schüler oder Schülerin und Lehrperson aus oben genannten Gründen als zerrüttet anzusehen, hilft die Hochschulleitung gemeinsam mit den beratenden Personen einen **Wechsel der Lehrperson** in die Wege zu leiten.

Um die **Sicherheit der Studierenden** in den Räumlichkeiten der Hochschule auch **bei Nacht** zu gewährleisten, wird der Zugang zu den Überäumen im Kellergeschoss, die im Gegensatz zu den Unterrichtsräumen für Studierende 24 Stunden geöffnet sind, über Authentifizierung durch den Studierendenausweis geregelt. Die Eingänge sind mit zwei Videokameras versehen. Die Daten (Zutritt und Aufzeichnung) werden zwei Wochen lang gespeichert.

### **5.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlich-künstlerischen Bereich**

- **Maßnahmen bei der Besetzung von Stellen**

Stellen werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. In den Stellenausschreibungen werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Besonders wenn es sich um Leitungsstellen handelt oder in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt, wird aktiv nach weiblichen Bewerberinnen gesucht.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Die Gleichstellungsbeauftragte, die an der Hochschule für Musik Freiburg auch für den nichtwissenschaftlich-künstlerischen Bereich zuständig ist, ist an Stellenbesetzungsverfahren von Beginn an beteiligt, soweit dies Bewerbungsverfahren betrifft, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere bei der Besetzung von Leitungsstellen; außerdem ist sie im Hochschulrat auch bei Verfahren zur Besetzung von hauptamtlichen Funktionsstellen im Rektorat (Findungskommission) eingebunden. Die Hochschule für Musik Freiburg strebt an, den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen.

- **Fort- und Weiterbildung**

Die Hochschule für Musik Freiburg bildet Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig und kontinuierlich fort. Dabei werden Mitarbeiterinnen verstärkt von ihren Vorgesetzten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen motiviert.

Eine **Fortbildung für weibliche Führungskräfte** nach der Methode“ Profit by difference“ von Dr. Peter Modler fand erfolgreich statt und soll weitergeführt werden.

Fortbildungen über das "Netzwerk Musikhochschulen" werden beworben und angeboten.

## **6. Zusammenfassung und Ausblick**

Chancengleichheit ist ein zentraler Aspekt des Profils der Hochschule für Musik Freiburg. Trotz sehr knapper Ressourcen, wird der Abbau bestehender Geschlechterungleichheiten konsequent weiter verfolgt und Frauen aktiv gefördert. 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 **formalisierte proaktive Suche nach weiblichen Bewerberinnen** bleibt das wesentliche Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und in den Führungspositionen. Um geeignete Personen identifizieren zu können, werden bestehende **Netzwerke** genutzt bzw. ausgebaut.
- Sämtliche **Berufungskommissionen** werden weiterhin nach Möglichkeit **paritätisch** besetzt. Dies geht häufig mit großem Einsatz der Hochschule einher, externe fachkundige Frauen zu finden, die zur Mitarbeit bereit sind, wird aber als Voraussetzung zur Durchführung von fairen Berufungsverfahren angesehen.
- Das **Mentorinnenprogramm „Über die Schulter geschaut“** zur Unterstützung junger Künstlerinnen wurde eingerichtet und wird weitergeführt. Hierfür werden international erfolgreiche Mentorinnen gewonnen, die als role model im Musikbetrieb dienen. Dieser Blick über den Tellerrand der eigenen Hochschule hinaus in die Berufswelt erfolgreicher Frauen hinein, dient als wichtiger Impuls für die Karriere junger Frauen.

- Die Erweiterung des Angebotes zu **Genderthemen in Forschung und Lehre** wird konkret vorangebracht und organisiert insbesondere im Fachbereich Musikwissenschaft, der inhaltlich neu ausgerichtet wird.
- Weitergeführt wird das **FrauenFörderStipendium Musik**, das durch die Mittel aus dem Professorinnenprogramm II und III eingerichtet wurde, um den weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs effektiv zu fördern.
- Die **Qualifizierungsstelle** für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Künstlerinnen, finanziert aus dem Professorinnenprogramm III, derzeit im Fachbereich Musikpädagogik angesiedelt, wird fortgeführt. Das Instrument von Qualifizierungsstellen im akademischen Mittelbau bleibt ein wichtiger Baustein für die Förderung des akademisch-künstlerischen Nachwuchses.
- Die Überarbeitung aller hochschuleigenen Materialien hinsichtlich **genderneutraler Sprache und Bildmaterials** wird kontinuierlich fortgesetzt.
- **Zur Prävention von und Sensibilisierung für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt** wird die Einhaltung des festgelegten **Verfahrensablaufes** beachtet. Ein neuer Handlungsleitfaden ist in Zusammenarbeit von Gleichstellung und Stabstelle Qualitätsmanagement in Bearbeitung. Eine Feedback-Email-Adresse dient als niedrigschwelliges Kontaktangebot bei Problemen und Beschwerden.
- **Regelmäßige Schulungen** der Ansprechpersonen, des Rektorates, der Gleichstellungsakteurinnen sowie workshops für Studierende werden vor allem in Zusammenarbeit mit dem Freiburger Verein „Frauenhorizonte“ - Gegen sexuelle Gewalt e.V. durchgeführt.
- Ein "**Vertrauensteam**" wird im Austausch mit den Studierenden aufgebaut, um Fragen zu Themen wie Diskriminierung, Awareness, Machtmissbrauch etc. adäquat aufzufangen.
- Für die **Feststellung weiterer Bedarfe** im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf wird ein Fragebogen entwickelt. Ein Familienzimmer für den Neubau der Hochschule ist in Planung.

Die Hochschule für Musik Freiburg hat sich dem Ziel eines tatsächlichen Ausgleichs der Geschlechter im vergangenen Planungszeitraum mit der zahlenmäßigen Angleichung der Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau sowie der Verbesserung des Frauenanteils in den Führungspositionen ein großes Stück angenähert. Das Bewusstsein für die Thematik ist spürbar in der Hochschule angekommen und wird gerade auch von Seiten der Studierenden thematisiert und eingefordert.

Um den Ausgleich auch auf der Ebene der Professur zu erreichen, benötigt es weiterhin eine effektive Unterstützung des Nachwuchses und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. Dies ist eine Aufgabe, die in der Hochschule mitgetragen werden kann, aber auch weit über die Möglichkeiten, vor allem von kleinen Hochschulen, hinausgeht.

Die Berücksichtigung von Genderaspekten in Bezug auf das Musizieren, das Unterrichten, die Lebens- und Berufsgestaltung, den Studienalltag ist auf dem Weg zur Umsetzung der Gleichstellungspläne eine wichtige Grundlage.

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

Freiburg, im November 2021