



GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

der Hochschule für Musik Würzburg
für den künstlerischen und wissenschaftlichen Bereich

Geltungsbereich 2019 – 2024

(verabschiedet vom Senat der Hochschule für Musik am 2. Juli 2019)



POTENTIALE SEHEN – CHANCEN GEBEN – AUS VIELFALT SCHÖPFEN

Vorwort	iii
Einleitung	iv
1. Geschlechterverhältnis an der Hochschule für Musik Würzburg – Analyse, Ziele, Maßnahmen	1
1.1 Studierende	1
1.1.1 Allgemeine Situation	1
1.1.2 Studiengänge und Studienfächer mit signifikantem Ungleichgewicht	2
1.1.3 Ziele, Maßnahmen	3
1.2 Lehrende	4
1.2.1 Allgemeine Situation	4
1.2.2 Fachgebiete / Fachgruppen mit ausgeprägtem Ungleichgewicht	4
1.2.3 Ziele, Maßnahmen	5
1.3 (Ständige) Gremien	7
1.3.1 Allgemeine Situation	7
1.3.2 Die ständigen Gremien	8
1.3.3 Ziele, Maßnahmen	9
2. Weitere Gleichstellungsaspekte – Analyse, Ziele, Maßnahmen	10
2.1 Familienfreundlichkeit	10
2.2 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	11
2.3 Gendergerechter Gebrauch von Sprache und Bild	13
3. Strukturelle Verankerung der Gleichstellung	14
3.1 Personelle und finanzielle Verankerung	14
3.1.1 Die/Der Frauenbeauftragte	14
3.1.2 Gleichstellungsausschuss, finanzielle Ressourcen, Qualitätssicherung, Kommunikation	14
3.1.3 Vorhaben für den Fall einer Aufnahme in das Professorinnenprogramm	15

Hochschule für Musik Würzburg

Daniela Hasenhündl | Frauenbeauftragte

0931-32187 4583

<https://www.hfm-wuerzburg.de/frauenbeauftragte>
daniela.hasenhuendl@hfm-wuerzburg.de

Prof. Dr. Christoph Wunsch | Präsident

0931-32187 2200

<https://www.hfm-wuerzburg.de/hochschulleitung>
praesident@hfm-wuerzburg.de

Hochschule für Musik Würzburg | Hofstallstr. 6-8 | 97070 Würzburg

Titelfoto: Tanzworkshop im Rahmen der Workshoptage Schulmusik 2017

Vorwort

Die Hochschule für Musik Würzburg ist eine Institution, in der sich Menschen vielfältiger Herkunft in unterschiedlichen Funktionen begegnen und miteinander arbeiten mit der Zielsetzung, musikalisches Lernen und musikkulturelles Leben aktiv und verantwortungsbewusst zu gestalten. Mit über 200 Konzerten und Opernaufführungen jährlich bereichert sie den Hochschulalltag und das Würzburger Kulturleben.

Vor dem Hintergrund eines respektvollen Umganges mit vielfältigen Gedankenwelten setzt sich die Hochschule für Musik Würzburg in allen Bereichen für die Gleichstellung aller Menschen unabhängig von Geschlecht, Religion, Nationalität, ethnischer Herkunft, körperlicher Verfasstheit und sexueller Orientierung ein und berücksichtigt ihre unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen.

Künstlerische, pädagogische und wissenschaftliche Exzellenz setzt voraus, dass alle Studierenden und Lehrenden die gleichen Möglichkeiten und Chancen zur Verwirklichung ihrer Persönlichkeiten haben. Daher sind Gleichstellung sowie soziale Diversität der Hochschulmitglieder wichtige Voraussetzungen für eine zukunftsorientierte, international ausgegerichtete und lebendige künstlerisch-wissenschaftliche Hochschule, an der exzellente Lehre, Kunst und Forschung stattfindet.

Eine strukturelle Verankerung des Gleichstellungsgedankens findet sich in den Senatsrichtlinien zu „Partnerschaftlichem Verhalten an der Hochschule für Musik Würzburg“ vom 23.6.2015: „Alle Mitglieder und Angehörige der HfM legen besonderen Wert auf ein positives Klima und einen fairen Wettbewerb in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz. Besonders in Leitungs- und Führungspositionen tragen sie Verantwortung dafür, dass Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht geduldet werden, sondern als Rechtsverletzung angesehen und geahndet werden.“ (Code of Conduct der Hochschule für Musik Würzburg, 3. Grundsätze, Absatz c).

Die Gleichstellung der Geschlechter und die damit einhergehende Erhöhung insbesondere des Professorinnenanteils sind erklärtes Ziel der Hochschule für Musik Würzburg gemäß Art. 4 Abs 1 BayHSchG: „Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.“ An der Hochschule für Musik Würzburg gilt dies entsprechend auch für alle Ebenen der Kunst.

Die Qualifikations- und Karrierewege an Musikhochschulen unterscheiden sich größtenteils von denjenigen an wissenschaftlichen Hochschulen und Universitäten. 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 meist auch von Leistungen ab, die jenseits des institutionellen akademischen Rahmens erworben werden. Neben künstlerischen und künstlerisch-pädagogischen Fähigkeiten sind insbesondere Erfahrungen in der Hochschullehre Voraussetzungen für eine Berufung an Musikhochschulen. Zusätzlich zu staatlichen Frauenförderprogrammen, die eine Promotion oder Habilitation ermöglichen oder voraussetzen, hat die Hochschule für Musik daher weitere Fördermaßnahmen wie beispielsweise Mentoringprogramme geplant.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept soll neben der Beschäftigung mit für die Hochschule relevanten Gleichstellungsthemen insbesondere die positive Entwicklung bezüglich einer geschlechterparitätisch intendierten Besetzungspraxis von Professuren fortgesetzt werden.

Nicht zuletzt durch die intensive Arbeit an diesem Gleichstellungskonzept, wodurch Prinzipien wie „Potentiale sehen“, „Chancen geben“ und „aus Vielfalt schöpfen“ immer stärker in den Fokus rückten, befindet sich die Hochschule für Musik hin zur Gleichstellung auf einem Erfolg versprechenden Weg.



Prof. Dr. Christoph Wünsch,
Präsident

Mag. Daniela Hasenhündl
Frauenbeauftragte



Einleitung

Ein Gleichstellungskonzept dient der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und schafft Transparenz zur Qualitätssicherung. Gleichstellung und die damit verbundenen Ziele und Maßnahmen werden an der Hochschule für Musik Würzburg als ein Querschnittsthema verstanden. Die Hochschule für Musik Würzburg zählt mit derzeit etwa 600 Studierenden zu den eher familiären Musikhochschulen Deutschlands. Gleichwohl weist sie mit Studiengängen vom Pre-College bis zur Meisterklasse, einem starken Schulmusikschwerpunkt und dem Neben- und Miteinander von Fachrichtungen wie klassischen Orchesterinstrumenten, Historischer Aufführungspraxis, Elementarer Musikpädagogik, Komposition, Jazz u.a. eine große inhaltliche und personelle Breite auf. Die unterschiedlichen Bereiche sind auf Studiengangsebene durch Studienkommissionen organisiert, auf fachlicher Ebene in Fachgruppen und übergeordneten Fachgebieten; Fakultäten gibt es nicht. Mit der Zielsetzung, dass das erste Gleichstellungskonzept der Hochschule für Musik Würzburg für die Lehre sowohl von der Hochschulleitung als auch von den Lehrenden und den Studierenden getragen und umgesetzt wird, hat die Hochschulleitung auf Anraten der Frauenbeauftragten und der Studiendekanin einen Ausschuss zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes ins Leben gerufen. Dieser setzte sich aus der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin, der Studiendekanin, einer männlichen Person aus der Lehre, einer Studentin und einem Studenten zusammen. Damit waren sowohl unterschiedliche Statusgruppen (Studierende, Mittelbau, Professor_innen¹) als auch Mitglieder verschiedener Bereiche der Lehre (Pädagogik, künstlerische Ausbildung, Musiktheorie) eingebunden. Mit großem Engagement hat die Arbeitsgruppe sich dem Gleichstellungsgedanken gewidmet und die Voraussetzungen für eine breite Akzeptanz des Gleichstellungskonzeptes geschaffen. Wichtige Impulse für die Entwicklung eines erfolgversprechenden Gleichstellungskonzeptes gingen von einem hausinternen Fortbildungsangebot „Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes“ des Genderkompetenzzentrums Sachsen am 11.10.18 aus, das von der Frauenbeauftragten über das *Netzwerk Musikhochschulen* initiiert wurde.

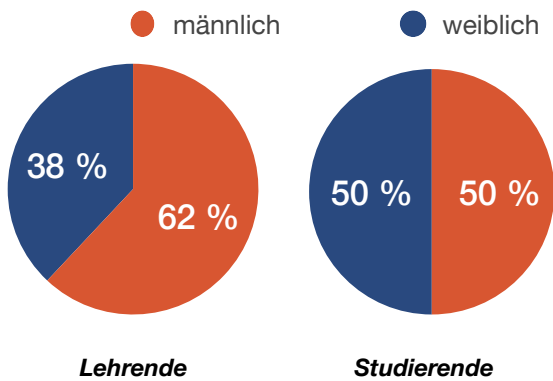
Da die Verwaltung der HfM Würzburg sich bereits ein Gleichstellungskonzept für den Geltungszeitraum 2015–2020 gegeben hat, bezieht sich das vorliegende Konzept ausschließlich auf die Lehre. Aufgrund der zahlreichen thematischen Berührungspunkte (Familienfreundlichkeit, genderechte Sprache, Transparenz der Vergabe von Leistungsbezügen u.v.m.) soll aber ab 2024 ein gemeinsames Gleichstellungskonzept für Lehre und Verwaltung erarbeitet werden. Das aktuelle Gleichstellungskonzept ist auf fünf Jahre angelegt (2019–2024). Nach der Hälfte der Laufzeit sollen die Maßnahmen und Ziele überprüft und angepasst werden. 2023/24 wird das Konzept evaluiert und weiterentwickelt.

Der Hauptteil des Konzeptes befasst sich mit dem Geschlechterverhältnis innerhalb der Lehrenden- und Studierendengruppen sowie der Hochschulgremien, wobei jeweils sowohl nach Statusgruppe/Studiengang als auch nach Fachrichtung (Blechblasinstrumente, Musikpädagogik etc.) differenziert wird. Auf die Analyse der aktuellen Situation folgen dabei jeweils Desiderate und Handlungsfelder, eine Bilanzierung bisheriger Ansätze sowie tabellarisch Ziele und geplante Maßnahmen einschließlich der entsprechenden Zielgruppen, Verantwortlichen und Überprüfungsmodi. Weitere Themen sind Familienfreundlichkeit, Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, sprachliche Gleichstellung sowie die Qualitätssicherung und personelle und finanzielle Verankerung der Gleichstellung in der HfM Würzburg.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept bewirbt sich die Hochschule für Musik Würzburg für das Professorinnenprogramm des Bundes.

¹ Um zu verdeutlichen, dass es neben Frauen und Männern auch andere Geschlechtsidentitäten gibt, wird in diesem Gleichstellungskonzept die Schreibweise mit dem sogenannten Gender-Gap (Unterstrich) verwendet.

1. Geschlechterverhältnis² an der Hochschule für Musik Würzburg – Analyse, Ziele, Maßnahmen



An der Hochschule für Musik Würzburg waren am 18.2.19 594 Studierende immatrikuliert, davon 298 weiblich (50 %).³ Es unterrichten 54 Professorinnen und Professoren, 24 künstlerisch-wissenschaftlich Mitarbeitende und 172 Lehrbeauftragte (Stand 19.11.2018). Damit beträgt der Frauenanteil unter den Lehrenden insgesamt 38 %, wobei er bei den Professuren deutlich niedriger ist als in den anderen Statusgruppen (Lehrbeauftragte: 42 %, Mittelbau: 42 %, Professor_innen: 22 %).⁴

Abbildung 1: Geschlechterverhältnis Studierende und Lehrende

1.1 Studierende

1.1.1 Allgemeine Situation

Nach den angestrebten Abschlüssen differenziert⁵ ergibt sich für die Studierenden (Fallzahlen) folgende Verteilung (vgl. Abb. 2):

Abschluss	weiblich	männlich	Summ
PreCollege	17	20	37
Bachelor	123	168	291
Master	102	84	186
Meisterklas	14	6	20
Lehramt	71	79	150
Zertifikat	5	3	8
Promotion	2	2	4
Erasmus	6	3	9
Gesamt	340	365	705

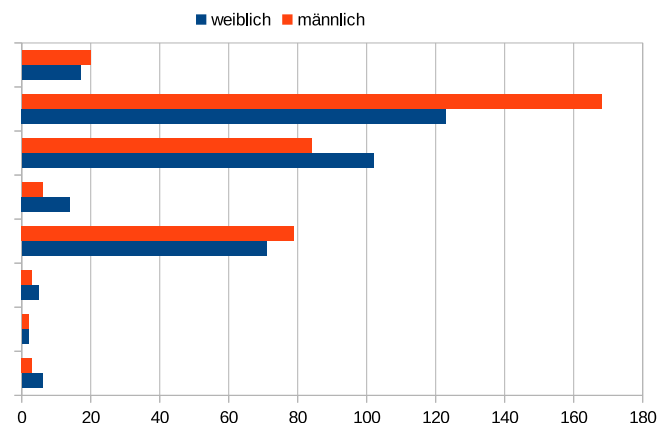


Abbildung 2: Geschlechterverhältnis nach Studiengängen⁶

Auf den ersten Blick große Ungleichgewichte wie bei den Meisterklassenstudent_innen lassen sich auch auf kleine Studierendenzahlen zurückführen. Eine objektive Bewertung der Sachverhalte lässt sich mithilfe von Signifikanztests erreichen. Im Folgenden werden abgesehen von Abschlüssen und Fachgruppen genauere Zahlen nur bei signifikanten (Irrtumswahrscheinlichkeit nach Binomialtest < 5 %) Auffälligkeiten präsentiert.⁷

Die meisten angestrebten Studienabschlüsse weisen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf. Die einzige Ausnahme bildet ein sehr signifikanter ($p=1\%$) Unterschied (mehr Männer als Frauen) in den Bachelorstudiengängen. Da-

² Aufgrund mangelnder Daten werden im Folgenden nur die Geschlechtsoptionen „männlich“ und „weiblich“ ohne dritte Option „divers“ berücksichtigt.

³ Aus verwaltungstechnischen Gründen war es bei der Erstellung dieses Konzeptes nicht möglich, die Daten für Lehrende und Studierende sowie bei letzteren die Kopf- und Fallzahlen am gleichen Stichtag zu erheben. Für die Studierenden gilt allgemein, dass die Gesamtzahl durch Beurlaubungen, Exmatrikulationen etc. relativ stark schwankt; das Geschlechterverhältnis liegt aber auch über mehrere Stichproben hinweg konstant bei 50 % (+/- 2 % Abweichung). In Zukunft werden alle Daten an einem einheitlichen Stichtag erhoben.

⁴ Eine Aufschlüsselung nach dem Stundenanteil in der Lehre erfolgt in Kap. 2.2

⁵ Die Rohdaten vom 18.12.2018, auf denen die Zahlen dieses Abschnitts beruhen, führen pro Person nur einen Studiengang auf. Demnach werden Student_innen, die in mehreren Studiengängen eingeschrieben sind, auch mehrfach gezählt. Eine ausführliche Studierendenstatistik findet sich im Anhang.

⁶ Das PreCollege ist das Institut der HfM zur Förderung musikalisch hochbegabter Kinder und Jugendlicher. Die musikpädagogischen Zertifikatsstudiengänge ermöglichen eine studien- oder berufsbegleitende Zusatzqualifikation (z.B. Elementare Musikpädagogik, weitere Instrumente oder Gesang, Gehörbildung).

⁷ Der Signifikanzwert p beschreibt die Wahrscheinlichkeit, dass ein bestimmtes (Geschlechter-) Verhältnis auch zufällig sein könnte.

bei ist das Verhältnis in den künstlerisch-pädagogischen Bachelor-Studiengängen mit 49:46 (weiblich:männlich) ausgeglichen, dagegen ist der Unterschied in den künstlerischen Bachelor-Studiengängen (74:122) sogar hoch signifikant ($p < 1\%$). In den künstlerischen und künstlerisch-pädagogischen Masterstudiengängen studieren derzeit (nicht signifikant, aber deutlich) mehr Frauen.

1.1.2 Studiengänge und Studienfächer mit signifikantem Ungleichgewicht

Eine Aufteilung der Studierenden nach Fachgruppen liefert folgendes Ergebnis (vgl. Abb. 3):

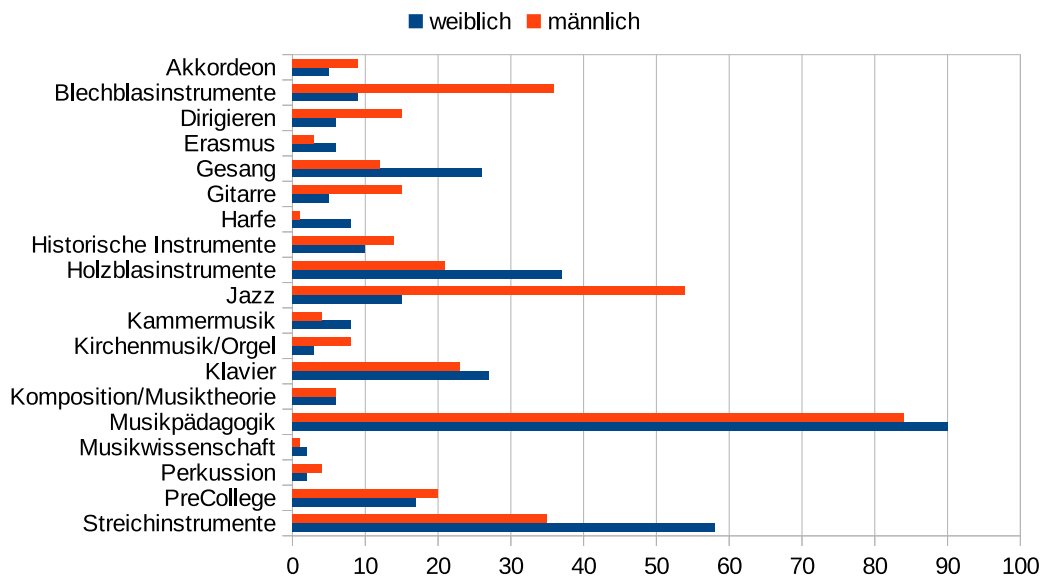


Abbildung 3: Geschlechterverhältnis nach Kernfächern der Studierenden (Fallzahlen)⁸
(insgesamt 705 Fälle, davon 340 Frauen, 365 Männer)

Signifikante Unterschiede gibt es hier in den Fachgruppen Gesang, Harfe, Holzblasinstrumente, Streichinstrumente (jeweils mehr Frauen) und Gitarre (mehr Männer), hoch signifikante bei Blechblasinstrumenten und Jazz (jeweils mehr Männer).⁹ Wegen der geringen Studierendenzahlen sind die Unterschiede in den Fächern Kammermusik, Kirchenmusik und Dirigieren statistisch nicht aussagekräftig.

Darüberhinaus kann die Fachgruppe Musikpädagogik getrennt nach Elementarer Musikpädagogik und Lehramt betrachtet werden. Dabei ergeben sich für das Lehramt insgesamt sowie speziell für die einzelnen Schularten keine signifikanten Unterschiede, jedoch in der EMP ein sehr signifikantes Ungleichgewicht (17:4).

Da junge Menschen die Entscheidung für die Spezialisierung auf einem Instrument häufig schon sehr früh treffen, sind Vorbilder bei der Wahl eines Instruments oder später Studiengangs wichtig. Hier spielen tradierte Zuordnungen noch immer eine große Rolle, was sich in der überwiegend männlichen Studierendenschaft in Fächern wie Trompete und Posaune ebenso niederschlägt wie in der vorwiegend weiblichen Belegung des Faches Harfe oder der Studiengänge EMP und Lehramt für Grund-, Mittel- und Realschule. Die Hochschule hat deshalb zwar keinen direkten Einfluss auf das Geschlechterverhältnis unter den Studienbewerber_innen; sie wird jedoch daran mitwirken, Rollenklischees abzubauen, indem sie sich mit entsprechenden Angeboten in Grund- und weiterführenden Schulen präsentiert. Im Rahmen einschlägiger Workshops werden Studierende und Lehrende in pädagogischen Studiengängen zukünftig für einen genderneutralen Umgang mit Kindern und Jugendlichen sensibilisiert. Darüber hinaus richtet die Hochschule ihre Berufungspolitik darauf aus, – immer unter der Voraussetzung der Bestenauslese – durch Gewinnung von hochqualifizierten Lehrenden des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts Vorbilder für die nachfolgende Generation zu schaffen (s. auch 1.2). Wichtige Schritte in diese Richtung waren die Besetzungen je einer Professur für Horn und für Musiktheorie mit Frauen (2017) sowie der Professur für Elementare Musikpädagogik mit einem Mann (2018). Inwiefern Verdienstmöglichkeiten und Prestige des angestrebten Ausbildungsziels die Entscheidung für bestimmte Studienfächer bei Frauen und Männern unterschiedlich stark beeinflussen, soll in der nächsten Studieneingangs- und Absolvent_innenbefragung eruiert werden.

⁸ Schulmusikstudierende zählen hier pauschal zur Musikpädagogik, auch PreCollege und Erasmus werden nicht mit ihrem Hauptinstrument, sondern als Gruppe erfasst.

⁹ Ein genauerer Blick auf die einzelnen Fachgruppen zeigt, dass nur einzelne Instrumente von signifikanten Ungleichgewichten betroffen sind (Frauen:Männer): Blechbläser: Trompete (1:9) und Posaune (2:15); Holzbläser: Fagott (3:10, entgegen dem Trend in der Fachgruppe also mehr Männer als Frauen) und Flöte (6:1); Jazz: Bass (1:8), Klavier (1:12), Gitarre (1:9) und Schlagzeug (0:12); Streicher: Violine (47:25).

1.1.3 Ziele, Maßnahmen

Zielvereinbarung	Die Hochschule für Musik Würzburg setzt sich für den Abbau von Geschlechterstereotypen in Bezug auf die Instrumenten- und Studienwahl ein. Sie ermutigt geeignete Bewerber_innen und Studierende zur Wahl auch untypischer Studiengänge, baut etwaige Hürden ab und unterstützt sie beim Beschreiten entsprechender Karrierewege. Sie sensibilisiert für Geschlechterstereotypen in der Schul- und Instrumentalpädagogik.
1. Maßnahme	Mindestens alle zwei Jahre wird für Studierende und Lehrende pädagogischer Studiengänge ein Workshop angeboten, in dem für Geschlechterklischees im Schul-, Gruppen- und Einzelunterricht mit Kindern und Jugendlichen sensibilisiert wird und Strategien für einen geschlechtsneutralen Umgang und die Vermeidung von Stereotypen erarbeitet werden.
Zielgruppe	Studierende und Lehrende pädagogischer Studiengänge
Verantwortliche	Gleichstellungsausschuss (vgl. 3.1), Frauenbeauftragte, Qualitätsmanagement
Zeitraum	Ab Studienjahr 2019/20
2. Maßnahme	Der ständige Ausschuss für Gleichstellungsfragen (vgl. 3.1) initiiert in Absprache mit Fachlehrenden regelmäßige Besuche von Studierenden (und ggf. Lehrenden) in Grundschulklassen, bei denen Instrumente, die bevorzugt von Männern resp. Frauen erlernt werden (d.h. mit einem signifikanten Ungleichgewicht innerhalb der Studierendenschaft) von Studierenden des jeweils untypischen Geschlechts vorgestellt und konzertant präsentiert werden. Hierfür bietet sich z.B. die Organisation „Rhapsody in School“ an, die Kontakte zu Schulen in Würzburg (und Umgebung) unkompliziert herstellt und den Besuch von Künstlerinnen und Künstlern vermittelt. In Absprache mit der FG Jazz und der/dem Inhaber_in der Professur für Populäre Musik werden ähnliche Maßnahmen auch für Instrumente im Bereich der Populären Musik geplant.
Zielgruppe	Grundschüler_innen der Region Unterfranken
Verantwortliche	Gleichstellungsausschuss
Zeitraum	Ab Studienjahr 19/20
3. Maßnahme	Die Fachlehrenden und Studierenden der Studiengänge EMP und GMR entwickeln Strategien für die Anwerbung insbesondere männlicher Studierender. Es sollen Werbeaktionen an unterfränkischen Gymnasien und Musikschulen geplant werden, die überwiegend von männlichen Studierenden und Fachlehrenden durchgeführt werden.
Zielgruppe	Schülerinnen und insb. Schüler der Region Unterfranken
Verantwortliche	Gleichstellungsausschuss
Zeitraum	Ab Studienjahr 2019/20
4. Maßnahme	Die Dirigierabteilung konzipiert und veranstaltet, ggf. mit Unterstützung des Gleichstellungsausschusses, einmal jährlich für interessierte Musikschüler_innen einen Dirigierworkshop mit Dirigierunterricht und Besuch einer Probe und/oder Aufführung (Chor, Orchester, Opernschule, Mainfrankentheater). Dabei sollen insbesondere weibliche Studierende und Lehrende in Erscheinung treten. Mädchen sollen gezielt auf dieses Angebot hingewiesen werden.
Zielgruppe	Geeignete Musikschüler_innen
Verantwortliche	Gleichstellungsausschuss
Zeitraum	Ab Studienjahr 2019/20
5. Maßnahme	Die Eignungsprüfungskommissionen für das jeweilige Hauptfach sollen gemischtgeschlechtlich besetzt sein (vgl. auch 1.3: Gremien).
Zielgruppe	Bewerberinnen und Bewerber an der Hochschule für Musik Würzburg
Verantwortliche	Gleichstellungsausschuss, Fachgruppensprecher_innen
Zeitraum	Ab Studienjahr 2019/20
6. Maßnahme	Die nächste Studieneingangs- und Absolvent_innenbefragung enthält Fragen zum Stellenwert von Verdienstmöglichkeiten, Planungssicherheit und Prestige des angestrebten Berufs bei der Studienwahl.
Zielgruppe	Studienanfänger_innen, Absolvent_innen
Verantwortliche	Qualitätsmanagement
Zeitraum	Bis 2021

1.2 Lehrende

1.2.1 Allgemeine Situation

Im Wintersemester 2018/19 (Stand: 19.11.18) unterrichten an der Hochschule für Musik Würzburg 251 Lehrkräfte mit insgesamt 2364,5 SWS. 38 % der Lehrenden sind Frauen, sie bestreiten einen Anteil von 34,6 % der Lehre.¹⁰

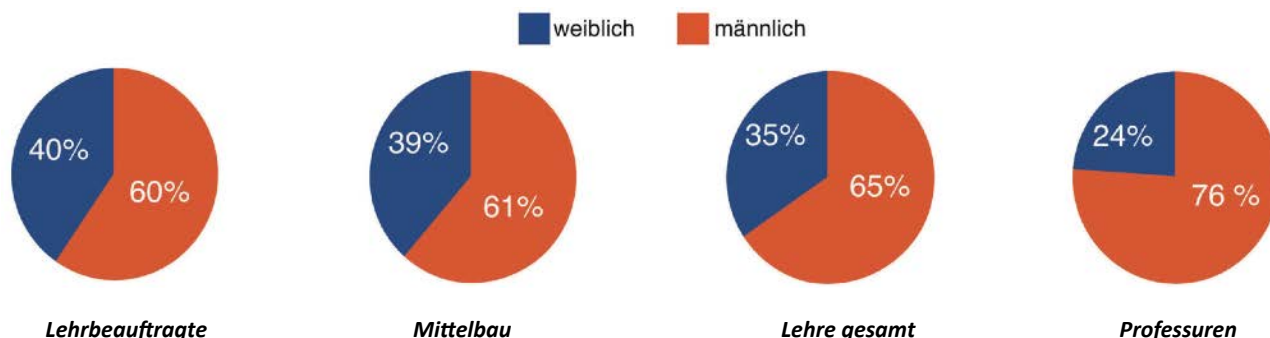


Abb. 4: Anteil der von Frauen und Männern gehaltenen Lehre in Semesterwochenstunden bzw. Stellenumfang

Näher betrachtet werden zunächst die verschiedenen Statusgruppen (Professor_innen, Mittelbau, Lehrbeauftragte), im nächsten Abschnitt dann die einzelnen Fachgruppen. Im Folgenden wird jeweils nach Köpfen und nach Stellenumfang (bzw. Anteil an der Lehre in SWS) differenziert.

Die insgesamt 173 **Lehrbeauftragten** unterrichten 1115,5 SWS, auf die 73 Frauen darunter entfallen 442,25 SWS. Damit liegt der Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten bei 42 % Prozent, der Anteil der von weiblichen Lehrbeauftragten gehaltenen SWS bei 40 %.

Mit 24 von 78 gehören 31 % der hauptamtlich Lehrenden dem **Mittelbau** (Akademische Räte und Rätinnen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben) an. Der Frauenanteil ist hier mit 42 % deutlich höher als bei den Professor_innen; bei den von Frauen gehaltenen SWS liegt der Anteil mit 39 % etwas niedriger.

Von 54 **Professuren** (ganze und halbe) sind 12 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von gut 22 %. Der von Frauen besetzte Anteil der vollen Professurstellen (11 von 46,5) beträgt knapp 24 %.

Für die 78 hauptamtlich Lehrenden insgesamt ergibt dies einen Frauenanteil von 28 % mit einem Anteil von 30 % der von hauptamtlichen Lehrkräften erteilten Lehre (375,5 von 1249 SWS).

1.2.2 Fachgebiete / Fachgruppen mit ausgeprägtem Ungleichgewicht

Die Tabelle in Anhang C stellt diejenigen Fachgruppen dar, bei denen der Frauenanteil in der Lehre auf einer oder allen Ebenen unter 30 % liegt.¹¹ Dabei wird noch einmal zwischen den unterschiedlichen Statusgruppen differenziert.¹² Die Lehrendenzahlen der einzelnen Fachgruppen sind zu klein, um statistisch signifikante Aussagen zu machen. Es lassen sich also lediglich Tendenzen ablesen, die sich aber zu einem aussagekräftigen Gesamtbild zusammenfügen.

Zusammenfassend lassen sich folgende Sachlagen unterscheiden:

1. Geringer Frauenanteil insgesamt

Die Fachgruppen Orgel/Kirchenmusik, Gitarre und Perkussion haben ausschließlich männliche Lehrende. Die Fachgruppen Holzblasinstrumente, Streichinstrumente, Blechblasinstrumente und Jazz haben einen Frauenanteil unter 25 % bei allen Lehrenden.

2. Geringer Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten

Bei den Fachgruppen Blechblasinstrumente und Komposition/Musiktheorie, Abteilung Musiktheorie¹³ fällt der geringe Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten ins Gewicht. Dieser korreliert mit dem geringen Frauenanteil unter den Studierenden.¹⁴ Hier muss also eher unter Studienanwärterinnen für das Fach geworben werden.

¹⁰ Vgl. hierzu und zu den folgenden Ausführungen die ausführliche Lehrendenstatistik (Anhang B).

¹¹ In der Tabelle ist die jeweils betroffene Gruppe fett gedruckt.

¹² Eine ausführliche kommentierte Lehrendenstatistik, aus der auch hervorgeht, welche Fachgruppen einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aufweisen, findet sich in Anhang B.

¹³ Im Fach Komposition gibt es nur zwei Lehrende (jeweils mit einer halben Professur), die Unterricht für die Hauptfachstudierenden Komposition erteilen. Wegen des geringen Umfangs der Lehre wird deshalb das Fach Komposition aus der folgenden Betrachtung, bei der es um den Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten geht, herausgenommen.

¹⁴ Vgl. 1.1.2. Der Frauenanteil unter den Hauptfachstudierenden im Fach Musiktheorie beträgt 25 % (Stand 18.12.18).

3. Abnahme des Frauenanteils mit steigendem Status, insbesondere geringer Professorinnenanteil

Die Fachgruppen Orgel/Kirchenmusik, Akkordeon, Perkussion, Harfe und Gitarre haben mit je einer Professur jeweils nur einen hauptamtlich Lehrenden, alle diese Professuren sind mit Männern besetzt. Weitere Fachgruppen mit einem besonders niedrigen Frauenanteil¹⁵ unter den hauptamtlichen Lehrkräften (Professor_innen und Mittelbau) sind Holzblasinstrumente (0 %), Musikwissenschaft (0 %), Streicher (11 % / 6 %), Dirigieren (17 % / 21 %), Musikpädagogik (17 % / 23 %), Jazz (18 % / 19 %). Relevant ist dies insbesondere bei Fachgruppen mit vielen hauptamtlich Lehrenden: Jazz (11), Streicher (9), Musikpädagogik (6). In den Fachgruppen Jazz und Musikpädagogik gibt es keine weiblich besetzten Professuren, in der Fachgruppe Streichinstrumente nur eine halbe. In der Fachgruppe Jazz weist auch die Studierendenschaft einen sehr niedrigen Frauenanteil auf. Die verhältnismäßig hohe Zahl an weiblichen Lehrkräften im Mittelbau und im Lehrauftrag deutet darauf hin, dass hier noch zu wenige qualifizierte Frauen den Sprung auf eine Professur schaffen. Ähnlich verhält es sich in den Fachgruppen Musikpädagogik und Musikwissenschaft, in denen sogar trotz eines ausgewogenen Verhältnisses innerhalb der Studierendenschaft¹⁶ und eines sehr hohen Frauenanteils unter den Lehrbeauftragten zwar eine Mittelbaustelle (EMP), aber keine der Professuren mit einer Frau besetzt ist.¹⁷

Fachgruppen mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis bzw. sogar einem besonders hohen Frauenanteil unter den hauptamtlich Lehrenden sind (nach Anzahl der Lehrenden): Kammermusik (44 % / 54 %), Komposition/Musiktheorie (33 % / 40 %), Klavier (57 % / 56 %), Gesang (60 % / 66 %), Blechblasinstrumente (50 % / 50 %) und Historische Instrumente (50 % / 67 %).

1.2.3 Ziele, Maßnahmen

Das Kaskadenmodell, nach dem sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe ergeben, bietet sich – den Empfehlungen des Wissenschaftsrats sowie der Deutschen Forschungsgemeinschaft entsprechend – als Orientierungsrahmen an zur Analyse der bestehenden Geschlechterverhältnisse und zur Formulierung von Zielen und Maßnahmen.

Bezogen auf alle Studierenden und Lehrenden der Hochschule für Musik Würzburg nimmt der Frauenanteil mit jeweils höherer Karrierestufe deutlich

ab, woraus sich ein klarer Handlungsbedarf ableiten lässt. Besonders groß ist der Sprung zur Ebene der Professor_innen, während der Frauenanteil unter Lehrbeauftragten und Lehrenden im Mittelbau fast gleich ist und den Frauenanteil unter den Lehrenden insgesamt trotz des geringen Professorinnenanteils auf etwa 38 % hebt (vgl. Abb. 5).

Auf einzelne Fächer bezogen kann ein niedriger Studierendenanteil unter anderem auf Geschlechterstereotypen und fehlende Vorbilder zurückgeführt werden, d.h. ein geringer Männer- oder Frauenanteil unter Studierenden in einem bestimmten Fach kann nicht zum Anlass genommen werden, mit einem ähnlichen Geschlechterverhältnis in darüber liegenden Stufen zufrieden zu sein. Während insgesamt der Frauenanteil in der Lehre deutlich erhöht werden soll, kann es daher in Einzelfällen sinnvoll sein, den Männeranteil in einem bestimmten Fach zu erhöhen (vgl. 1.1).

Die Hochschule wird ihre Berufungspolitik verstärkt darauf ausrichten, den Frauenanteil insbesondere unter den Professor_innen, aber auch auf den darunter liegenden Ebenen deutlich zu erhöhen (s.u. Punkt A). Um dem – auch deutschlandweit – bestehenden Ungleichgewicht von Frauen und Männern in der Lehre und insbesondere auf Profes-

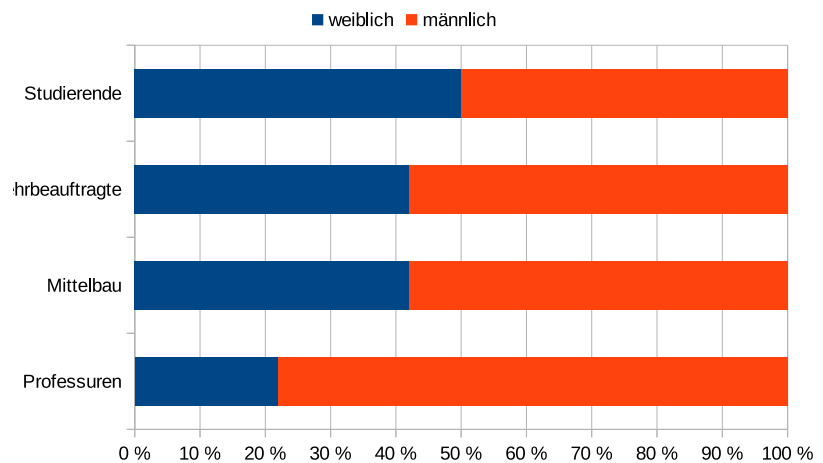


Abbildung 5: Frauenanteil der Statusgruppen im Vergleich (Studierende Stand 18.12.18; Lehrende Stand 19.11.18; vgl. Statistiken im Anhang)

¹⁵ Bei den im Folgenden zu den einzelnen Fachgruppen gemachten Angaben bezeichnet die erste Zahl jeweils den Frauenanteil unter den Lehrenden des Fachs (ungeachtet ihres Unterrichtsvolumens), die zweite Zahl den Anteil der von Frauen gehaltenen SWS.

¹⁶ Alle Studierenden in grundständigen Studiengängen besuchen musikwissenschaftliche Veranstaltungen; in den Lehramtsstudiengängen liegt der Frauenanteil bei 47 %, in der EMP bei 80 %.

¹⁷ Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass sich das Verhältnis mit der Emeritierung der Professorin für EMP und dem Weggang der Professorin für Instrumentalpädagogik im Studienjahr 2017/18 stark verschoben hat. Während die Besetzung der EMP-Professur mit einem Mann einer Erhöhung des Männeranteils unter EMP-Studierenden zugutekommen kann und die Professur für Instrumentalpädagogik noch nicht wieder besetzt wurde, bezieht sich die Schiefelage innerhalb der Pädagogik hauptsächlich auf den Bereich Lehramt.

suren entgegenzuwirken, wird die Hochschule die Qualifizierung für eine Professur unter anderem durch ein Mentoringprogramm fördern (s.u. Punkt B). Da Frauen oft in den Jahren nach dem Studium in eine Familienphase eintreten und statistisch gesehen immer noch einen Großteil der Betreuungsarbeit übernehmen, sind ihre Entwicklungsmöglichkeiten und ihr berufliches Fortkommen oft stark eingeschränkt. Die HfM Würzburg wird deshalb neben der Förderung herausragender Studentinnen und Absolventinnen auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule deutlich erhöhen (vgl. 2.1).

A. Steigerung des Frauenanteils in der Lehre an der HfM Würzburg

Gemäß Art. 18 Abs. 4 Satz 7 BayHschPG ist „bei der Erstellung des Berufungsvorschlages [...] auf die Erhöhung des Anteils der Frauen“ hinzuwirken. Unter Wahrung des Grundsatzes der Bestenauslese verpflichtet die Hochschule für Musik Würzburg sich in Bereichen mit einer strukturellen Unterrepräsentation von Frauen zu einer aktiven Berufs- und Einstellungspolitik. Mögliche Gründe für den geringen Professorinnenanteil sind ein geringer Frauenanteil im Feld potentieller Bewerber_innen, eine geringe Bewerbungsquote unter geeigneten Kandidatinnen, eine geringe Einladungsquote und eine geringe Durchsetzungsquote. Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils setzen daher neben der Förderung hochqualifizierter junger Frauen im Hinblick auf eine Professur (s. Punkt B) vor allem bei einer Optimierung der Berufungsverfahren an. Um nachhaltig eine Erhöhung des Frauenanteils in der Lehre insgesamt, insbesondere aber unter den Professor_innen zu erzielen, wird im derzeit in Arbeit befindlichen Berufungsleitfaden der Gleichstellung ein eigener Abschnitt gewidmet, der die u.g. Verfahrensweisen enthält bzw. darauf verweist.

Zielvereinbarung	Die Hochschule für Musik Würzburg verpflichtet sich zu einer deutlichen Erhöhung des Professorinnenanteils. Ziel für 2022 ist 25 %, bis zum Jahr 2030 soll der Professorinnenanteil auf 35 % und langfristig auf 50 % erhöht werden. Die HfM Würzburg bemüht sich, insbesondere für die Fachbereiche mit besonders geringem Frauenanteil, qualifizierte Frauen für neue oder frei werdende Stellen (auch Mittelbaustellen, Lehraufträge) zu gewinnen.
1. Maßnahme	Bis zur vollständigen Umsetzung der durch Art. 4 Abs. 1 BayHSchG und Art. 3 Abs. 2 Gleichstellungsgesetz gebotenen Gleichstellung werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besonders gefördert und erhalten daher Vorrang vor gleich qualifizierten männlichen Bewerbern. Von der Möglichkeit, Hausberufungen als Ausnahme zuzulassen, wird insbesondere für herausragende Absolventinnen und weibliche Lehrende der HfM Würzburg Gebrauch gemacht. Gast- und Honorarprofessuren werden vorrangig an Frauen vergeben.
Zielgruppe	Bewerberinnen für Professuren, Mittelbaustellen, Lehraufträge
Verantwortliche	Hochschulleitung
Zeitraum	Ab sofort, kontinuierlich
2. Maßnahme	Die Vorbereitung und Durchführung von Berufungsverfahren wird im Hinblick auf die Steigerung des Frauenanteils in der Lehre, insbesondere bei Professuren, optimiert und die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen im neuen Berufungsleitfaden festgeschrieben:
	<ul style="list-style-type: none"> • Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen in den Berufungsausschüssen wird angestrebt. Bis 2024 soll der Anteil der weiblichen Mitglieder in allen Berufungsausschüssen mindestens 40 % betragen. Darunter sollen – externe Mitglieder mit eingerechnet – mindestens zwei weibliche Lehrkräfte aus dem Fachgebiet sein. Können diese Vorgaben nicht eingehalten werden, so muss dies von Senat und Hochschulleitung schriftlich begründet werden (Senatsprotokoll).
	<ul style="list-style-type: none"> • Die/Der Frauenbeauftragte wird gemäß der Grundordnung der Hochschule für Musik Würzburg (Abschnitt II Kap. 4 Art. 19 Abs. 2) frühzeitig in die Formulierung des Ausschreibungstextes sowie in die Vorschläge der Hochschulleitung bezüglich der Zusammensetzung eines Berufungsausschusses eingebunden.
	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Stellenausschreibungen erfolgen in geschlechterdifferenzierter oder neutraler Form. Alle Ausschreibungstexte erhalten den Zusatz: „Die Hochschule ist bestrebt, den Frauenanteil in der Lehre zu erhöhen und fordert qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf“ (bisläng: „Die Bewerbung von Frauen wird ausdrücklich begrüßt“). Auf eine gegebene Teilzeiteignung wird explizit hingewiesen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Im Fall jeder neu zu besetzenden Professur oder Mittelbaustelle fordert die Hochschulleitung die jeweilige Fachgruppe und den Berufungsausschuss auf, frühzeitig Kontakt zu qualifizierten Frauen aufzunehmen und aktive Werbung von möglichen Kandidatinnen für die zu besetzende Stelle zu betreiben. Haben sich bis zur Ausschreibungsfrist sehr wenige oder keine Frauen beworben, werden potentielle Kandidatinnen auch nach Ablauf der Frist durch die/den Vorsitzende_n des Berufungsausschusses aktiv angesprochen. Auch Selbstbewerbungen können bis zu einem vom BA festgelegten Datum berücksichtigt werden.
	<ul style="list-style-type: none"> • Die Hochschulleitung kommuniziert das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in der Lehre und insb. des Professorinnenanteils zu Beginn jedes Berufungsverfahrens im Berufungsausschuss. Bei Bewerbungen von Kandidatinnen und Kandidaten mit Kindern werden bei der Leistungsbewertung Zeiten der Kinderbetreuung, insbesondere Mutterschutz- und Elternzeiten berücksichtigt und positiv bewertet.
	<ul style="list-style-type: none"> • Falls keine Frau auf dem Berufungsvorschlag (Dreierliste) steht, muss dies im Abschlussbericht begründet werden.
Zielgruppe	Bewerberinnen für Professuren, Mittelbaustellen, Lehraufträge
Verantwortliche	Hochschulleitung, Arbeitsgruppe Berufungsverfahren
Zeitraum	Ab sofort, kontinuierlich

B. Aktive Förderung von hochqualifizierten jungen Frauen für eine Hochschullaufbahn

Einmal im Jahr kann das „Stipendium zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst für eine Dauer von 12 bis max. 18 Monaten in Höhe von € 1.200 monatlich an fachlich hervorragende Studentinnen vergeben werden. Über die Förderwürdigkeit entscheidet die jeweilige Kunsthochschule in eigener Zuständigkeit. Die Förderwürdigkeit wird von der Frauenbeauftragten bestätigt. Die Frauenbeauftragte erinnert die Lehrenden jährlich durch eine entsprechende E-Mail an ihr Vorschlagsrecht. Bisher hat sich eine Studentin erfolgreich beworben und das Stipendium in Anspruch nehmen können. Ziel muss hier sein, diese bestehende Ressource in Zukunft besser zu nutzen.

Darüber hinaus bestehen bisher keine institutionalisierten Fördermaßnahmen, die junge Frauen im Hinblick auf eine Hochschullaufbahn unterstützen.

Zielvereinbarung	Die HfM Würzburg fördert aktiv die berufliche Weiterentwicklung von Absolventinnen und weiblichen Lehrbeauftragten, die eine Hochschullaufbahn anstreben.
1. Maßnahme	Die Frauenbeauftragten entwickeln mit Professorinnen der HfM Würzburg ein Mentoringprogramm für hervorragend qualifizierte Studentinnen, Doktorandinnen und Lehrbeauftragte, die eine Hochschullaufbahn anstreben. Es beinhaltet persönliches Mentoring durch eine_n Professor_in, Unterstützung bei Maßnahmen zur Weiterqualifikation im künstlerischen, wissenschaftlichen und pädagogischen Bereich einschließlich der Teilnahme an Tagungen und Wettbewerben, Förderung durch das Nutzen bestehender Stipendienprogramme und Netzwerke sowie Beratung bei Fragen der Karriere- und Lebensplanung.
Zielgruppe	Hochqualifizierte Absolventinnen und junge Lehrende
Verantwortliche	Frauenbeauftragte, Gleichstellungsausschuss, Qualitätsmanagement
Zeitraum	Bis 2024
2. Maßnahme	Im Hinblick auf die Qualifizierung für eine feste Stelle in der Hochschullehre oder eine Professur wird das Stipendium „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ durch Aushänge und regelmäßige Informationsschreiben an Studierende und Lehrende noch stärker publik gemacht.
Zielgruppe	Hochqualifizierte Absolventinnen
Verantwortliche	Frauenbeauftragte, Gleichstellungsausschuss, Qualitätsmanagement
Zeitraum	Ab sofort, kontinuierlich

1.3 (Ständige) Gremien

1.3.1 Allgemeine Situation

Gemäß BayHSchG Art. 4 Abs. 4 ist „eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien [...] anzustreben.“ Im Folgenden werden zunächst die ständigen Gremien untersucht und anschließend auf nichtständige Gremien wie Prüfungskommissionen und Berufungsausschüsse eingegangen.

1.3.2 Die Gremien¹⁸

An der Hochschule für Musik Würzburg setzen sich die ständigen Gremien folgendermaßen zusammen:

Übergeordnete Gremien

Gremium		Mitglieder	Frauen	Männer	Frauenanteil
Hochschulrat	gesamt	23	7	16	30 %
	stimmberechtigt	18	5	13	28 %
	intern	9	2	7	22 %
	extern	9	3	6	33 %
	beratend	5	2	3	20 %
Senat	gesamt	19	5	14	26 %
	stimmberechtigt	15	4	11	27 %
	beratend	4	1	3	25 %
Hochschulleitung		4	1	3	25 %

Dem Senat gehören 15 stimmberechtigte Mitglieder an, davon sind vier weiblich, keine davon in der Gruppe der Professorinnen. Dies entspricht einem Prozentsatz von 26,7 %. Alle Fachbereichsvertreter sowie der Vertreter der künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind Männer. Die Hochschulleitung setzt sich aus dem Präsidenten, den zwei Vizepräsidenten und der Kanzlerin zusammen.

Abbildung 6a: Frauenanteil übergeordnete Gremien

Studienkommissionen

Gremium		Mitglieder	Frauen	Männer	Frauenanteil
STUKO Bachelor	gesamt	13	3	10	23 %
	stimmberechtigt	11	3	8	27 %
	beratend	2	0	2	0 %
STUKO Master	gesamt	12	4	8	33 %
	stimmberechtigt	9	3	6	33 %
	beratend	3	1	2	33 %
STUKO Schulmusik	gesamt	12	3	9	25 %
	stimmberechtigt	10	3	7	30 %
	beratend	2	0	2	0 %
Alle STUKOs		37	10	27	27 %

Abbildung 6b: Frauenanteil Studienkommissionen

Prüfungsausschüsse¹⁹

Gremium	Mitglieder	Frauen	Männer	Frauenanteil
PA Eignungsprüfungen	22	2,5	19,5	11 %
PA Ba/Ma	7	2	5	29 %
PA Lehramt	6	0	6	0 %
Promotionsausschuss	6	0	6	0 %
Alle Prüfungsausschüsse	41	4,5	36,5	11 %

In den Prüfungsausschüssen sind sehr wenige Frauen vertreten, was aber z.T. an der Qualifikation (Promotionsausschuss) bzw. an der Zusammensetzung des Gremiums aus u.a. Fachlehrenden (PA Lehramt) liegt. Dies gilt nicht für den EP-Ausschuss.

Abbildung 6c: Frauenanteil Prüfungsausschüsse

¹⁸ Stand 11.3.2019

¹⁹ Im PA EP gibt es eine Doppelbelegung m/w, daher die halben Zahlen.

Es zeigt sich, dass gerade im Bereich der Zusammensetzung von Hochschulgremien in Bezug auf eine ausgewogene Besetzung mit Männern und Frauen Handlungsbedarf besteht. Die Repräsentanz der Frauen liegt bei acht von zehn aufgeführten Gremien bei weniger als 30 %. Dies entspricht ungefähr dem Frauenanteil unter den hauptamtlich Lehrenden. Berücksichtigt man allerdings, dass in Senat, Hochschulrat und Studienkommissionen die (derzeit weiblichen) Frauenbeauftragten feste Mitglieder sind, so ist der Frauenanteil der gewählten Gremienmitglieder noch geringer. Alle Gremienvorsitzenden sind Männer. Dies liegt z.T. daran, dass der Präsident oder einer der beiden Vizepräsidenten den Vorsitz hat (Stand Studienjahr 2018/19). Eine Erhöhung des Frauenanteils ist insbesondere bei den Fachbereichsvertreter_innen im Senat, zusätzlich bei den externen Mitgliedern im Hochschulrat sowie ggf. auch für die Bildung künftiger Hochschulleitungen ein wichtiges Ziel. Mit der angestrebten Erhöhung des Frauenanteils in der Lehre insgesamt wird eine paritätische Besetzung der Gremien mittelfristig wahrscheinlicher. Um schon in den nächsten Jahren eine ausgewogenere Besetzung der Gremien zu ermöglichen, sollen Frauen, die durch Gremienarbeit überproportional belastet sind, eine Arbeitserleichterung durch Tutor_innen/Hilfswissenschaftler_innen erhalten.

Sonstige Ausschüsse und Kommissionen:

Bei den Kommissionen der hochschulinternen Prüfungen wurde bisher nicht auf eine gemischtgeschlechtliche Besetzung geachtet. Bei den Berufungsausschüssen schwankte der Frauenanteil unter den stimmberechtigten Mitgliedern in den letzten Jahren stark: 2017 betrug 26 %, 2018 51 %. Hier wird eine paritätische Besetzung angestrebt (vgl. 1.3.2 A).

1.3.3 Ziele, Maßnahmen

Zielvereinbarung	Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten, strebt die Hochschulleitung eine ausgewogenere Besetzung der Gremien mit Frauen und Männern an. Sie setzt sich dafür ein, die Beteiligung von Frauen in Gremien in den nächsten Jahren deutlich zu erhöhen.
1. Maßnahme	Frauen werden gezielt für die Mitwirkung in Gremien und für Führungsaufgaben geworben.
Zielgruppe	alle lehrenden Frauen mit Angestellten- oder Beamtenstatus
Verantwortliche	Hochschulleitung, Gleichstellungsausschuss (vgl. 3.1), Frauenbeauftragte
Zeitraum	Ab Studienjahr 2020/21 kontinuierlich
2. Maßnahme	Frauen werden gezielt auf eine Kandidatur zur Mitgliedschaft in einem Gremium (z.B. Senat) angesprochen.
Zielgruppe	alle lehrenden Frauen mit Angestellten- oder Beamtenstatus
Verantwortliche	Hochschulleitung, Gleichstellungsausschuss, Frauenbeauftragte
Zeitraum	immer im Vorfeld einer Wahl
3. Maßnahme	Weibliche Lehrende, die durch Gremienarbeit überdurchschnittlich belastet sind, erhalten für die Dauer ihrer Gremientätigkeit 1-2 Hilfskraft- oder Tutor_innenstunden wöchentlich.
Zielgruppe	alle lehrenden Frauen mit Angestellten- oder Beamtenstatus
Verantwortliche	Hochschulleitung, Gleichstellungsausschuss
Zeitraum	Ab WiSe 2019/20
4. Maßnahme	Vorschlags- und Wahllisten werden bezüglich des Anteils von Männern und Frauen möglichst ausgewogen erstellt.
Zielgruppe	Lehrende und Studierende
Verantwortliche	Hochschulleitung, Hochschulangehörige
Zeitraum	Immer im Vorfeld einer Wahl
5. Maßnahme	Prüfungskommissionen (Eignungsprüfungen, Modulprüfungen, Abschlussprüfungen) sollen nach Möglichkeit gemischtgeschlechtlich besetzt sein. Bei großen Kommissionen ist eine Ausgewogenheit der Geschlechter anzustreben.
Zielgruppe	Lehrende und Studierende
Verantwortliche	Hochschulleitung, Prüfungsausschüsse, Verwaltung
Zeitraum	Ab WiSe 2019/20 kontinuierlich

6. Maßnahme	Sind Gremien z.T. mit externen Mitgliedern besetzt, wie beispielsweise der Hochschulrat, sollen weibliche Mitglieder für die Kandidatur gewonnen werden.
Zielgruppe	weibliche Lehrende
Verantwortliche	Hochschulleitung, Gleichstellungsausschuss, Senat
Zeitraum	Ab WiSe 2019/20 kontinuierlich

2. Weitere Gleichstellungsaspekte – Analyse, Ziele, Maßnahmen

2.1 Familienfreundlichkeit

Maßgeblichen Einfluss auf Karrieren in Kunst, Hochschullehre und Wissenschaft hat die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie. Dies beginnt bereits im Studium mit den Studienbedingungen für schwangere und stillende Studentinnen sowie studierende Väter und Mütter und setzt sich fort mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach dem Studium. Insbesondere in Lebensphasen, die wesentlich von Probespielen, Bewerbungen, Lehrtätigkeiten an mehreren Orten, Promotion o.ä. bestimmt sind, ist das Erreichen der nächsten Karrierestufe wesentlich davon abhängig, dass die Betreuung von Kindern nicht allein einem Elternteil zufällt, sondern flexibel aufgeteilt werden kann und zusätzliche Betreuungsangebote vorhanden sind.

Das Thema Familienfreundlichkeit spielte in der Vergangenheit an der HfM Würzburg eine eher untergeordnete Rolle. Die rechtlichen Rahmenbedingungen zum Anspruch auf Teilzeitarbeit und Elternzeit sind unter den Lehrenden wenig bekannt. Bislang existieren weder in den hochschuleigenen Räumlichkeiten noch im Rahmen einer Kooperation mit einer externen Kindertagesstätte Betreuungsangebote für Studierende und Beschäftigte mit Kindern. Ein Grund hierfür könnte in der Annahme liegen, dass die Anzahl der Studierenden und Lehrenden mit Kindern, die entsprechende Angebote nutzen würden, zu gering scheint. Dies lässt sich allerdings schwer überprüfen, da beispielsweise eine Erhebung der Anzahl Hochschulangehöriger mit Kindern aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich ist.²⁰ Ferner gibt es noch kein Aufenthaltszimmer für Eltern und Kinder. Ein Grund hierfür ist die momentane Raumknappheit. Im Rahmen der Erweiterung der Unterrichts- und Proberäume mit Haus IV könnte sich dies allerdings ändern. Wickelvorrichtungen befinden sich seit geraumer Zeit in den Damen- oder Herren-Toiletten oder in den Umkleieräumen aller drei Häuser.

Positiv zu bewerten ist die seit Jahren bestehende Regelung, dass die unterrichtsfreie Zeit weitgehend mit den bayerischen Schulferien übereinstimmt (etwa Oster- und Pfingstferien), sodass familienfreundliche vorlesungsfreie Zeiträume entstehen konnten.

Zielvereinbarung	Nach Art. 2 Abs. 3 Satz 2 BayHSchG berücksichtigen die Hochschulen „die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern und unterstützen das Einrichten von Kinderbetreuungsstätten für die Kinder von Mitgliedern der Hochschule“. Die Hochschule für Musik Würzburg setzt sich darüber hinaus statusgruppenübergreifend für einen familienfreundlichen Hochschulalltag ein. Dies bezieht sich sowohl auf Eltern als auch auf pflegende Angehörige. Durch geeignete Maßnahmen sollen männliche und weibliche Hochschulangehörige gleichermaßen angesprochen werden. Die HfM Würzburg unterstützt nach Möglichkeit die Partner und Partnerinnen neu berufener Professorinnen und Professoren bei der Stellensuche in der Region.
1. Maßnahme	Die Hochschule sondiert die Möglichkeit einer Kinderbetreuung für Kinder von Hochschulangehörigen in Form eines eigenen Angebots oder bemüht sich um eine Kooperation mit einer bestehenden Einrichtung.
Zielgruppe	Hochschulangehörige mit Kindern
Verantwortliche	Hochschulleitung, Gleichstellungsausschuss (vgl. 3.1), Frauenbeauftragte
Zeitraum	Ab Studienjahr 2020/21
2. Maßnahme	Die Hochschule klärt, welche Voraussetzungen für einen Aufenthaltsraum zur selbstorganisierten Kinderbetreuung für Studierende und Beschäftigte der Hochschule erfüllt werden müssen, und bemüht sich, einen solchen Raum in Haus IV (in Planung) einzurichten.
Zielgruppe	Hochschulangehörige mit Kindern

²⁰ In einer Studierendenbefragung zu den Studienbedingungen im Sommersemester 2019 wurde die Frage mit aufgenommen, ob eine hochschuleigene Kinderbetreuung genutzt werden würde; die Ergebnisse liegen noch nicht vor.

Verantwortliche	Hochschulleitung
Zeitraum	Fertigstellung bis Ende SoSe 2020
3. Maßnahme	Die Hochschule erstellt eine Broschüre für Studierende mit Kindern mit Informationen zu Betreuungsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und insbesondere den Regelungen zu Beurlaubung, Prüfungsverschiebung und Studienzeiterlängerung.
Zielgruppe	Studierende mit Kindern
Verantwortliche	Gleichstellungsausschuss, Verwaltung, Qualitätsmanagement
Zeitraum	Bis Ende SoSe 2020
4. Maßnahme	Die Hochschule für Musik Würzburg prüft für alle Statusgruppen unter den Lehrenden die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit bei der Wahrnehmung familiärer Pflichten sowie die Rahmenbedingungen bei der Inanspruchnahme von Elternzeit. Die entsprechenden Informationen werden in den Leitfaden für Lehrende integriert und sind außerdem über die Frauenbeauftragten sowie auf der Homepage zum Download verfügbar.
Zielgruppe	Lehrende mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen
Verantwortliche	Qualitätsmanagement, Gleichstellungsausschuss
Zeitraum	Bis 2020
5. Maßnahme	Die Hochschule setzt sich mit den Möglichkeiten, die ein Dual-Career-Service bietet, auseinander. Sie prüft diesbezügliche Netzwerkaktivitäten mit anderen Hochschulen und Universitäten.
Zielgruppe	Neuberufene Lehrende
Verantwortliche	Hochschulleitung, Gleichstellungsausschuss
Zeitraum	Bis Ende 2020

2.2 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist Ausdruck eines Macht- und Kontrollbedürfnisses der übergriffigen Person gegenüber Abhängigen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind Handlungen, für die nicht die betroffenen Personen, sondern allein der Täter oder die Täterin verantwortlich sind.

Die Bezeichnung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ schließt die Bezeichnung „Sexuelle Belästigung“ mit ein. Sexuelle Belästigung ist der gemäß §3 Abs. 4 AGG „eine Benachteiligung in Bezug auf §2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ Hochschulen bieten nicht automatisch Schutzräume vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Insbesondere an Musikhochschulen können die häufig besonders engen und persönlichen Ausbildungsverhältnisse zu Abhängigkeiten führen, die es schwer machen, sich zu wehren. Dies betrifft nicht nur das Miteinander von Studierenden und Lehrkräften, sondern auch den Umgang von Studierenden mit Lehrprobenschüler_innen im Einzel- oder Gruppenunterricht innerhalb der Hochschule und in externen Einrichtungen. Der Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist in den Senatsrichtlinien zu partnerschaftlichem Verhalten an der Hochschule für Musik Würzburg „Code of Conduct“ (Kap. 5, S.4) verankert und berücksichtigt die besondere Situation von Musikhochschulen: „Gerade in der Instrumental- und Gesangsausbildung ist [...] unerwünschter und unerlaubter Körperkontakt besonders zu sensibilisieren, da Körperkontakt zur Korrektur der Spielhaltung, der Atmung, der Muskelarbeit usw. oft hilfreich ist. Lehrkräfte müssen deshalb grundsätzlich vorab erfragen, ob sie einen Sachverhalt in einer Übungssituation durch Körperberührung klären dürfen, und wenn dies von Seiten der Studierenden nicht erwünscht ist, selbstverständlich auf verbale Erklärungen zurückgreifen.“

Zur Sensibilisierung für das Thema „Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt“ wurde ein Flyer „Nein heißt nein“ in Umlauf gebracht und die Anbringung von Stickern „Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen“ in allen Damen-Toiletten der Hochschule durchgeführt. Im Falle einer sexuellen Belästigung haben betroffene Personen aktuell die Möglichkeit, sich an die Frauenbeauftragte der Hochschule zu wenden. Alle Angaben werden vertraulich behandelt. Die Frauenbeauftragte nimmt entsprechende Fortbildungsangebote zum Thema wahr. Auf der Homepage der Hochschule

werden auf der Seite der Frauenbeauftragte regionale Anlaufstellen genannt, an die sich Betroffene außerhalb der Hochschule wenden können.

Bislang existiert an der Hochschule für Musik weder unter Lehrenden noch unter Studierenden ein öffentlicher Diskurs über das Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“. Persönliche Gespräche haben jedoch gezeigt, dass es bei weiblichen und männlichen Studierenden gleichermaßen einen Bedarf für Austausch gibt. Besonders im Umgang mit Schülern und Schülerinnen im Einzel- oder Gruppenunterricht fühlen sich viele Studierende verunsichert. Dieser Sachverhalt soll zu Beginn des kommenden Wintersemesters in einem Workshopangebot aufgegriffen werden.

Zielvereinbarung	Die Hochschule tritt für ein Miteinander ein, das jegliche Form von Machtmissbrauch, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt weder in der Lehre noch im alltäglichen Umgang miteinander zulässt. Sie sensibilisiert ihre Mitglieder im Hinblick auf sexuelle Grenzüberschreitungen. Sie geht statusunabhängig bekannt gewordenen Fällen nach und schützt Betroffene.
1. Maßnahme	Die Hochschule leistet Prävention durch regelmäßige fachbereichsübergreifende Workshops, Vorträge oder Informationsveranstaltungen zu Themen wie „Umgang mit Nähe und Distanz im Musikhochschulkontext“ (1 Angebot pro Semester). Diese sollen auch das Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Minderjährigen“ mit einschließen.
Zielgruppe	alle Lehrenden und Studierenden der Hochschule für Musik Würzburg
Verantwortliche	Frauenbeauftragte, Gleichstellungsausschuss, Qualitätsmanagement
Zeitraum	mindestens 1 Angebot pro Semester ab dem WiSe 2019/20
2. Maßnahme	Die Hochschule erschafft für die Gruppe der Studierenden und die Gruppe der Lehrenden jeweils zwei Ämter für eine männliche und eine weibliche Vertrauensperson aus der Gruppe der Lehrenden als Ansprechpartner und Ansprechpartnerin für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Fälle von Mobbing. Diese Personen werden regelmäßig (z.B. mit den Wahlen zum Senat) von den Studierenden resp. Lehrenden gewählt.
Zielgruppe	alle Lehrenden und Studierenden der Hochschule für Musik Würzburg
Verantwortliche	Hochschulleitung
Zeitraum	Ab WiSe 2019/20
3. Maßnahme	In den Leitfaden für Studierende werden Informationen zu Anlaufstellen innerhalb und außerhalb der Hochschule aufgenommen.
Zielgruppe	Neustudierende (incl. Pre-College)
Verantwortliche	Frauenbeauftragte, Referat für Studienangelegenheiten
Zeitraum	zu jedem Studienjahresbeginn (ab WiSe 2019/20)
4. Maßnahme	Die Hochschule für Musik Würzburg entwickelt einen Leitfaden zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Dazu wird über das Netzwerk Musikhochschulen eine hochschulöffentliche Auftaktveranstaltung organisiert. Die Hochschulleitung ist verantwortlich für die Umsetzung des im Leitfaden vorgesehenen Prozedere.
Zielgruppe	alle Lehrende und Studierende der Hochschule für Musik Würzburg alle Lehrprobenschülerinnen und -schüler bzw. deren Erziehungsberechtigte
Verantwortliche	Frauenbeauftragte, Gleichstellungsausschuss, Hochschulleitung, Qualitätsmanagement/ Netzwerkkoordinatorin
Zeitraum	Fertigstellung Ende SoSe 2020
5. Maßnahme	Die Hochschule informiert auf der hochschuleigenen Homepage über das Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“.
Zielgruppe	alle Lehrende und Studierende der Hochschule für Musik Würzburg alle Lehrprobenschülerinnen und -schüler bzw. deren Erziehungsberechtigte
Verantwortliche	Frauenbeauftragte, Gleichstellungsausschuss, Qualitätsmanagement
Zeitraum	Ab WiSe 2019/20

2.3 Gendergerechter Gebrauch von Sprache und Bild

Gesprochene und geschriebene Sprache ist Abdruck unserer gesellschaftlichen Realität und ein Indikator für die Gleichbehandlung der Geschlechter. Wenn Frauen und Mädchen durch einen maskulinen Sprachgebrauch nur mitgemeint, aber nicht genannt werden, hat dies zur Folge, dass sie in vielen Fällen auch nicht mitgedacht werden. Auch die sprachliche Sichtbarmachung von Menschen, die sich weder als weiblich noch als männlich sehen, ist in unserer Gesellschaft wenig etabliert. Erst seit den bundesverfassungsgerichtlichen Entscheidungen vom 10.10.2017 ist diese Thematik präsender. Im Dezember 2018 hat der Bundestag die Einführung der dritten Geschlechtsoption beschlossen. Intersexuelle Menschen können sich nun unter der Bezeichnung „divers“ neben „weiblich“ und „männlich“ im Geburtenregister eintragen lassen. Die Geschlechtergleichbehandlung lässt sich nur durch eine konsequente Gendersensibilität in Sprache und Bild verwirklichen. Im Bildmaterial sind daher klischeehafte Darstellungen zu vermeiden. Geschlechtergerechte visuelle Gestaltungen sollten denjenigen, die Frauen und Männer in „typischen“ Situationen oder in klassischem Umfeld zeigen, vorgezogen werden.

Hochschulangehörige dazu zu ermutigen, eine gendergerechte Unterrichtssprache zu wählen, bedarf einer gewissen Sensibilität und soll nicht als Eingriff in die Freiheit der Lehre empfunden werden. Dem gegenüber lassen sich häufig geäußerte Bedenken, dass gendergerechtes Formulieren vieles verkompliziert, durch eine Beschäftigung mit diesem Thema ausräumen. Um die Hochschulangehörigen dabei zu unterstützen, hat die Frauenbeauftragten aktuelle „Empfehlungen für gendersensible Sprache“ (März 2019) entwickelt. Die Empfehlungen wurden an alle Lehrenden verschickt und werden auf der Homepage der Hochschule zur Verfügung gestellt²¹. Um für den Gleichstellungsgedanken in Wort, Schrift und Bild weiterhin zu sensibilisieren und um diesen gemeinsam voranzutreiben, wurde ein Austausch mit Mitarbeitenden aus der Verwaltung angestoßen mit dem Ziel, gendergerechtes Formulieren auch in der hochschulinternen Kommunikation zu etablieren. Durch die Umformulierung der Grundordnung der Hochschule für Musik Würzburg in eine gendergerechte Sprache ist eine erste konkrete Maßnahme erfolgt.

Zielvereinbarung	Die Hochschule für Musik Würzburg achtet sowohl in der gesprochenen und geschriebenen Sprache und als auch in visuellen Darstellungen auf die Gleichbehandlung der Geschlechter. Gendergerechte Formulierungen und Darstellungen sollen als Aktionsmittel zur Gleichbehandlung der Geschlechter eingesetzt und innerhalb der Hochschule thematisiert werden. Die Hochschule schafft ein Umfeld, in dem geschlechtergerechte Sprache zur Selbstverständlichkeit wird.
1. Maßnahme	Alle Rechtsgrundlagen, Verwaltungsrichtlinien, Formulare und Handreichungen werden bei der nächsten Revision unter Nennung aller Geschlechter oder genderneutral formuliert. Der Hinweis zum Sprachgebrauch, dass alle Personen und Funktionsbezeichnungen für Männer und Frauen in gleicher Weise gelten (vgl. §1 Abs 1 Satz 1 ASPO), soll nach Durchführung der o.g. Maßnahmen entfallen.
Zielgruppe	alle Lehrenden und Studierenden der HfM Würzburg, alle Mitarbeitenden der Verwaltung
Verantwortliche	Hochschulleitung, Mitarbeitende der Verwaltung
Zeitraum	Bis Ende WiSe 2024
2. Maßnahme	Alle neu entstehenden Materialien der Öffentlichkeitsarbeit sowie die Homepage werden unter dem Aspekt der Gendersensibilität in Sprache und Bild durchgesehen und ggf. justiert. Insbesondere wird die Internetseite der Hochschule regelmäßig auf Genderneutralität überprüft und ggf. angepasst. Die Kriterien für eine geschlechtergerechte Gestaltung werden mit den Verantwortlichen entwickelt.
Zielgruppe	alle Personen aus Verwaltung und Lehre, alle Studierende der HfM Würzburg alle Personen, die durch die Öffentlichkeitsarbeit der HfM Würzburg erreicht werden
Verantwortliche	Hochschulleitung, Frauenbeauftragte, Gleichstellungsausschuss
Zeitraum	Ab WiSe 2019/20
3. Maßnahme	Offizielle Schreiben der Hochschulleitung oder Verwaltung an Lehrende, Studierende oder Mitarbeiter_innen der Verwaltung werden gendergerecht formuliert.
Zielgruppe	alle Angehörigen der HfM Würzburg
Verantwortliche	Hochschulleitung, Mitarbeitende der Verwaltung
Zeitraum	Ab WiSe 2019/20
4. Maßnahme	Die Hochschule für Musik Würzburg führt die dritte Geschlechtsoption zum nächstmöglichen Zeitpunkt, spätestens aber bis 2021 in ihren Formularen und Ausschreibungstexten ein.

²¹ <https://www.hfm-wuerzburg.de/frauenbeauftragte>

Zielgruppe	alle Lehrende und Studierende der Hochschule für Musik Würzburg
Verantwortliche	Frauenbeauftragte, Gleichstellungsausschuss, Qualitätsmanagement
Zeitraum	Bis Ende 2021

3. Strukturelle Verankerung der Gleichstellung

Zur Zeit liegt die Verantwortung für Gleichstellungsfragen in der Lehre allein bei der/dem Frauenbeauftragten und ihrer/seiner Stellvertreter_in. Die/Der Frauenbeauftragte ist bestrebt, die von Rechts wegen auferlegten Aufgaben und Pflichten zu erfüllen. Da das Amt jedoch in nebenberuflicher Tätigkeit ausgeübt wird, sind Ressourcen und Kapazitäten begrenzt. Sowohl für eine effektive Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung und ihre regelmäßige Evaluierung, als auch vor dem Hintergrund von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe ist eine weitere strukturelle Verankerung notwendig. Dazu gehören u.a. die Einrichtung eines ständigen Ausschusses für Gleichstellungsfragen, in dem auch die Hochschulleitung und die Verwaltung vertreten ist, sowie die Aufstockung einer Verwaltungsstelle um 50 %.

3.1 Personelle und finanzielle Verankerung

3.1.1 Die/Der Frauenbeauftragte

Die/Der Frauenbeauftragte ist Ansprechpartner_in für alle studierenden und lehrenden Frauen der Hochschule für Musik Würzburg. Nach Kap. 4 § 20 Abs. 1 der Grundordnung der Hochschule für Musik Würzburg ist es die Pflicht der/des Frauenbeauftragten, „auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliches Lehrpersonal und Studierende“ zu achten. Die/Der Frauenbeauftragte unterstützt „die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.“ (ebd.). Frauenbeauftragte haben in Kollegialorganen und Berufungsausschüssen volles Stimmrecht. In sonstigen Gremien wie beispielsweise dem Hochschulrat haben sie beratende Funktion (ebd.).

Gemäß Art. 4 Abs. 3 BayHSchG stellt die Hochschule „den Frauenbeauftragten [...] zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. Frauenbeauftragte sind für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.“

Für die Dauer der Amtszeit wird dem/der Frauenbeauftragten für die Bewältigung der umfangreichen Aufgaben eine Entlastung von mindestens 2 SWS, der Stellvertretung eine Entlastung von 1 SWS gewährt. Das so entstandene Defizit an Unterrichtsstunden wird durch die Schaffung von Lehraufträgen und der entsprechenden Bereitstellung von Lehrauftragsmitteln aufgefangen.

3.1.2 Gleichstellungsausschuss, Finanzielle Ressourcen, Qualitätssicherung, Kommunikation

Zielvereinbarung	Die Hochschule sorgt für eine strukturelle Verankerung der Gleichstellung auf allen Ebenen.
1. Maßnahme	Die Hochschule richtet einen ständigen Ausschuss für Gleichstellungsfragen ein. Dem Ausschuss gehören die/der Frauenbeauftragte und ihr_e Stellvertreter_in, ein Mitglied der Hochschulleitung, die Gleichstellungsbeauftragte der Verwaltung, ein_Mitarbeiter_in des Qualitätsmanagements sowie ein_e weitere_r Professor_in, ein Mitglied der künstlerisch und wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und zwei Studierende an. Die Mitglieder aus der Lehre werden auf gemeinsamen Vorschlag der/des Frauenbeauftragten und der/des Präsident_in für jeweils zwei Jahre vom Senat gewählt, die Studierenden werden für jeweils ein Studienjahr von der Studierendenvertretung entsandt.
Zielgruppe	alle Lehrenden und Studierenden der Hochschule für Musik Würzburg
Verantwortliche	Frauenbeauftragte, Senat, Hochschulleitung, Qualitätsmanagement
Zeitraum	Ab dem WiSe 2019/20
2. Maßnahme	Aus den in der Zielvereinbarung mit dem StMWK für den Zeitraum 2019-2022 für Gleichstellungsmaßnahmen vorgesehenen Mitteln wird eine halbe Stelle in der Verwaltung finanziert, die in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und dem Qualitätsmanagement für Planung, Umsetzung und Überprüfung der Gleichstellungsmaßnahmen zuständig ist.
Zielgruppe	Frauenbeauftragte, Gleichstellungsausschuss, Qualitätsmanagement
Verantwortliche	Hochschulleitung
Zeitraum	Ab dem WiSe 2019/20
3. Maßnahme	Der Gleichstellungsausschuss stellt für jedes Kalenderjahr eine Übersicht der geplanten Maßnahmen einschließlich der zu erwartenden Kosten auf. Die Hochschule für Musik Würzburg stellt dem Gleichstellungsausschuss die zur Durchführung der geplanten Maßnahmen erforderlichen finanziellen Ressourcen aus den in der Zielvereinbarung mit dem StMWK für den Zeitraum 2019-2022 für Gleichstellungsmaßnahmen vorgesehenen Mitteln zur Verfügung.

Zielgruppe	alle Lehrenden und Studierenden der Hochschule für Musik Würzburg
Verantwortliche	Frauenbeauftragte, Gleichstellungsausschuss, Hochschulleitung,
Zeitraum	jedes Kalenderjahr
4. Maßnahme	Der Gleichstellungsausschuss evaluiert in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement die einzelnen Maßnahmen und überprüft ihre mittel- und langfristige Wirksamkeit. Dazu gehören: <ul style="list-style-type: none"> •Regelmäßige Erhebung der Daten einmal im Jahr: GA, QM •Evaluation der Workshops (quantitativ und qualitativ): QM •Evaluation der Werbe- und Fördermaßnahmen für Schülerinnen und Schüler: QM •Durchführung und Ergebnisse der Berufungsverfahren evaluieren: FB, GA •Überprüfung des Frauenanteils in Gremien: GA, FB
Zielgruppe	alle Lehrenden und Studierenden der Hochschule für Musik Würzburg
Verantwortliche	Gleichstellungsausschuss, Qualitätsmanagement
Zeitraum	Anlassbezogen/jährlich
5. Maßnahme	Der Gleichstellungsausschuss kommuniziert den Stand der Gleichstellungsmaßnahmen auf verschiedenen Ebenen der Hochschulöffentlichkeit auf unterschiedliche Art und Weise. <ul style="list-style-type: none"> • Die Hochschulleitung berichtet jährlich durch einen Tätigkeitsbericht zum Stand der Gleichstellungsarbeit im Hochschulrat. • Die Frauenbeauftragte berichtet jährlich im Senat über die Gleichstellungsarbeit. • Es findet zweimal jährlich ein Gespräch zwischen Hochschulleitung und Gleichstellungsausschuss zur Überprüfung der Zielvereinbarungen zu den Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit statt. • Alle gleichstellungsrelevanten Berichte, Vereinbarungen und Evaluationen werden auf der Seite der Frauenbeauftragten veröffentlicht.
Zielgruppe	alle Lehrenden und Studierenden der Hochschule für Musik Würzburg
Verantwortliche	Frauenbeauftragte, Gleichstellungsausschuss, Hochschulleitung, Qualitätsmanagement, Presseabteilung
Zeitraum	zu jedem Sommersemesterbeginn
6. Maßnahme	Die Hochschule für Musik widmet sowohl in der Grundordnung als auch in ihrem Leitbild der Gleichstellung einen eigenen Absatz. In der Grundordnung könnte dies im Rahmen eines Paragraphen „Aufgaben“ (nach § 1: Rechtsstellung) erfolgen.
Zielgruppe	alle Lehrende und Studierende der Hochschule für Musik Würzburg
Verantwortliche	Hochschulleitung, Senat, Hochschulrat
Zeitraum	Bis WiSe 2020/21

3.1.3 Vorhaben für den Fall einer Aufnahme in das Professorinnenprogramm

1. Maßnahme	Für folgende Professuren soll, sofern die Erstberufung einer Frau gelingt, eine Förderung beantragt werden: 2 Regelprofessuren, voraussichtlich 2 x W3 aus den bis Ende 2020 zu besetzenden Professuren für Musikpädagogik Lehramt, Kontrabass, Orchesterleitung Opernschule und Gesang (geplante Förderdauer: 5 Jahre); 1 Vorgriffsprofessur, voraussichtlich W3 aus dem Bereich der künstlerischen Professuren (geplante Förderdauer: 5 Jahre).
2. Maßnahme	Ausbau des Mentoringprogramms (vgl. 1.2.3 B) sowie individuelles Coaching für Frauen, die eine Hochschullaufbahn oder eine berufliche Weiterentwicklung, wie z.B. die Übernahme von Leitungsfunktionen, anstreben
3. Maßnahme	Entwicklung eines ambitionierten Konzepts zur Familienfreundlichkeit (Audit Familiengerechte Hochschule)
4. Maßnahme	Einrichtung einer Promo]onsstelle für ein Thema aus dem Bereich Musik & Gender (z.B. Geschlechterstereotypen im Musik-/Instrumentalunterricht), die an eine im Rahmen des Professorinnenprogramms vergebene Professur gekoppelt werden könnte (konkret: Musikpädagogik/Nachfolge Clausen).
5. Maßnahme	Konzeption und Aufbau eines Musik-Kindergartens mit Forschungsmöglichkeit (Elementare Musikpädagogik, Musikpädagogik, Musikwissenschaft)
6. Maßnahme	Dauerhafte Einrichtung einer der/dem Frauenbeauftragten oder dem Qualitätsmanagement zugeordneten halben Stelle zur professionellen und ambitionierten Umsetzung, Evaluation und Weiterentwicklung der bisherigen Maßnahmen und zur Entwicklung eines Gleichstellungszukunftskonzepts.

