

Dokumentation

Das Gleichstellungskonzept 2008 – 2013

Bilanzierung und Weiterführung 2014 – 2019

vorgelegt im Rahmen des Professorinnenprogramms
des Bundes und der Länder im März 2014

Inhalt

1. Ziele und Konzeption	1
2. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen und künstlerischen Spitzenpositionen.....	3
3. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchskünstlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen	6
4. Akquirierung von Studentinnen für Fächer in denen sie unterrepräsentiert sind	9
5. Genderforschung	11
6. Familiengerechte Hochschule	13
7. Ausblick.....	15

Anlagen (in elektronischer Fassung)

1. Ziele und Konzeption

1.1. Ziele

Die Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover (HMTMH) bewirbt sich mit der vorliegenden Dokumentation um Mittel aus dem Professorinnenprogramm II (PP II) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Sie plant die Förderung von drei Professuren, davon eine Vorgriffprofessur und zwei Regelprofessuren, zu beantragen. Zusätzlich zu den bei den Regelprofessuren frei werdenden Mitteln von bis zu 75.000,- Euro je Professur will sie entsprechend die gleiche Summe in die Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen investieren. Die HMTMH wird sich weiterhin in allen drei Zielfeldern des Programms sowie in der Genderforschung und als familiengerechte Hochschule engagieren, wobei sie einen Schwerpunkt auf die Steigerung der Frauenanteile in Spitzenpositionen setzt:

- Die HMTMH strebt Zielvereinbarungen mit den Fachgruppen zur Steigerung der Frauenanteile an. Sie will die aktive Rekrutierung von Bewerberinnen voranbringen, indem sie die Benennung von geeigneten Kandidatinnen für das jeweilige Stellenprofil zur Voraussetzung für die Ausschreibung von Professuren macht. Insbesondere in der Professurengruppe plant sie die strikte Einhaltung der 40-Prozent-Frauenquote in Berufungskommissionen. In den Leitungsgremien der Hochschulselbstverwaltung will die HMTMH durch gezielte Unterstützungsangebote vor allem Professorinnen zur Mitarbeit gewinnen.
- In Bezug auf die Nachwuchskünstlerinnen und -wissenschaftlerinnen möchte die HMTMH ihren erfolgreich eingeschlagenen Weg fortsetzen. Dazu gehört u. a. die Begleitung im Hinblick auf die weitere Berufs- und Karriereplanung, aber auch die Fortführung des Dorothea-Erxleben-Programms zur Qualifizierung von Künstlerinnen für eine Professur.
- Die HMTMH hat bereits seit vielen Jahren einen Frauenanteil von über 50 Prozent in der Studierendengruppe. Von daher legt sie den Schwerpunkt ihrer Maßnahmen in diesem Zielbereich auf die Integration von Gender(-kompetenz) in die Lehre, insbesondere in den Fächern, die auf Vermittlung ausgelegt sind.
- Im November 2006 wurde an der HMTMH das Forschungszentrum Musik und Gender (fmg) eingerichtet. Dieses an deutschen Musikhochschulen einzigartige Institut soll weitergeführt und kontinuierlich ausgebaut werden.
- Seit 2010 ist die HMTMH mit dem Zertifikat audit familiengerechte hochschule (audit fgh) ausgezeichnet. Die Maßnahmen, die im Rahmen dieses Prozesses entwickelt wurden, kommen allen Zielgruppen des Professorinnenprogramms zu Gute. Die Hochschule strebt an, hier weitere Schritte zur Veränderung hin zu einer geschlechter- und familiengerechten Hochschulkultur zu tun. Die Re-Auditierung 2013 bildete dafür einen weiteren Meilenstein.

1.2. Gleichstellungspolitisches Profil

Im Hochschulentwicklungsvertrag 2014-2018 sowie in den Zielvereinbarungen 2013 zwischen Land und Hochschule spielt Geschlechtergerechtigkeit eine zentrale Rolle. Die HMTMH hat das in ihrem [Hochschulstruktur- und entwicklungsplan](#)¹ fokussiert und Gender Mainstreaming als zentrale Aufgabe in der [Grundordnung](#)² festgeschrieben. Mit der Entscheidung für das audit fgh wurde zudem die Familiengerechtigkeit zu einer wichtigen Leitidee der Hochschule.

¹ http://www.hmtm-hannover.de/fileadmin/mount/pdf/Hochschule/Publikationen/Hochschulentwicklungsplan_2012-2016_final.pdf

² vgl. Grundordnung der HMTMH, § 2 (5), S. 3: http://www.hmtm-hannover.de/uploads/media/Verkuendungsbl__06-2012_Grundordnung_HMTMH.pdf

Im Präsidium ist die Präsidentin zuständig für Gleichstellungsfragen, während der Hauptberufliche Vizepräsident gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten die Projektleitung für das audit fgh innehat. Die Hochschule hat seit dem Amtsantritt der Präsidentin am 01.04.2010 eine umfassende Reform ihrer Selbstverwaltungsstrukturen durchlaufen. Im Zuge dessen wurden die dezentralen Zuständigkeiten für Gleichstellungsfragen optimiert: mit der Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen mit den Fachgruppen sowie mit der Wahl einer stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, die gleichzeitig dezentral am HMTMH-Außenstandort Expo Plaza als Ansprechpartnerin für alle Belange, die die Gleichstellung der Geschlechter betreffen, fungiert.

Geschlechter- und Familiengerechtigkeit sind nachhaltig in die Entscheidungsstrukturen der Hochschule integriert. Daran hatten die erfolgreiche Beteiligung am Professorinnenprogramm I (PP I), die 2010 erfolgte Zertifizierung als familiengerechte Hochschule sowie die Re-Auditierung 2013 erheblichen Anteil. In Personalauswahlverfahren findet sowohl durch die Personalleiterin als auch durch die Referentin für Gremien und Berufungsverfahren Gleichstellungscontrolling statt. Im Rahmen des Hochschulpakts Lehre wurde eine Stelle für die Qualitätssicherung in der Lehre an der Hochschule eingerichtet. Die Stelleninhaberin setzt gleichzeitig als Lokale Koordinatorin der HMTMH im Netzwerk von zwölf Musikhochschulen entscheidende Impulse. Auch über diese Position werden Gleichstellungsaspekte sowohl innerhalb der Hochschule als auch in das Netzwerk transportiert, so z. B. über Weiterbildungsangebote für Lehrende, aber auch im Rahmen der Entwicklung von Evaluationsinstrumenten für den künstlerischen Bereich.

Die explizit für diese Themenfelder zuständigen Arbeitsgruppen - Kommission für Gleichstellung und Lenkungsgruppe zum audit fgh sowie die aus Mitteln des PP I finanzierte Projektmitarbeiterin zum audit fgh - begleiten und unterstützen die Arbeit der Hochschulleitung und der Gleichstellungsbeauftragten. Gleichstellungs- und Familiengerechtigkeitsaspekte werden regelmäßig im Rahmen der Hochschulvollversammlungen sowie im Hochschulrat und Senat thematisiert. Über die Hochschule hinaus sind die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure sowohl regional als auch überregional vernetzt. So ist die Gleichstellungsbeauftragte seit 2009 stellvertretende Vorsitzende der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) und seit 2010 Sprecherin der Kommission der künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten und -gleichstellungsbeauftragten (BuKoF). Die Präsidentin ist stellvertretende Vorsitzende der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN) und wirkt im Forum geschlechtergerechte Hochschulkultur Niedersachsen³ mit.

1.3. Gleichstellungskonzept 2008 – 2013

Der Entscheidung zur Teilnahme am PP I ist eine längere hochschulinterne Diskussion zum Stand und zu den Perspektiven der Gleichstellungsarbeit an der HMTMH vorausgegangen. Als künstlerisch-wissenschaftliche Hochschule stand die HMTMH zum damaligen Zeitpunkt vor anderen Herausforderungen als beispielsweise die Universitäten. So lagen der Anteil der Professorinnen deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 15 Prozent, der Anteil der Studentinnen insgesamt bei über 50 Prozent. Die Hochschule konnte in den vergangenen Jahren einen Professorinnenanteil von 25 Prozent nicht überschreiten, aktuell beträgt dieser an der HMTMH 20 Prozent⁴.

³ Das Forum geschlechtergerechte Hochschulkultur ist Teil der Dialoginitiative Chancengleichheit des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK). Im Forum wirken je drei Vertreterinnen und Vertreter der LNHF, der Landeshochschulkonferenz (LHK) und des MWK mit.

⁴ vgl. dazu den Datenanhang in der Anlage: Vergleichszahlen 2008 und 2013 sowie Zielvorgaben 2019

Im Rahmen der Laufzeit des PP I ist es gelungen, eine von geplanten drei Professuren entsprechend zu besetzen und zwar die W2 Regelprofessur für Kinder- und Jugendchorleitung (50 Prozent). Die W2 Professur für Musikpädagogik wurde zwar ebenfalls mit einer Frau besetzt, diese war zum Zeitpunkt der Ruferteilung aber leider keine Erstberufung mehr. Nachdem das erste Berufungsverfahren gescheitert war (die Erstplatzierte hat den Ruf nicht angenommen), führte die Hochschule innerhalb kurzer Zeit ein zweites Verfahren (mit geänderter Schwerpunktsetzung – Instrumentalpädagogik statt Schulmusik) durch. Auch hier konnte eine Frau den ersten Listenplatz erzielen. Da diese leider unmittelbar vor der Ruferteilung durch das MWK einen Ruf an eine Hochschule in einem anderen Bundesland angenommen hat, war dadurch eine Förderung im PP I nicht mehr möglich, obwohl es der HMTMH gelungen ist, die Professorin letztlich doch nach Hannover zu berufen. Die W2 Professur im Bereich Medienmanagement wurde mit einem Mann besetzt⁵.

Die HMTMH entschied daraufhin die zusätzlichen Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen schwerpunktmäßig für solche im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium einzusetzen, da hier die größte Synergie mit dem Gesamtmaßnahmenpaket des Gleichstellungskonzepts⁶ zu erwarten war. Rückblickend betrachtet war diese Entscheidung auch aus Gleichstellungsgesichtspunkten richtig und hat sowohl die Geschlechter- als auch die Familiengerechtigkeit an der HMTMH positiv beeinflusst. So konnte durch die Einhaltung familienfreundlicher Sitzungszeiten z. B. die Beteiligung von Frauen in den Selbstverwaltungsgremien der Hochschule gesteigert werden. Beide Themenfelder haben deutlich an Wertschätzung innerhalb der Hochschule gewonnen.

Während das Verständnis für die Wichtigkeit von Gleichstellungspolitik in den zentralen Gremien der Hochschule, wie z. B. Präsidium, Senat und Hochschulrat, deutlich gewachsen ist, sieht die Hochschule jetzt die Verbesserung der dezentralen Verankerung als wichtigstes Ziel an. Die Bewerbung im PP II wird diesbezüglich von der Hochschule explizit als notwendiger An Schub für die weitere Entwicklung hin zu einer auch dezentral gelebten geschlechter- und familiengerechten Hochschulkultur betrachtet.

2. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen und künstlerischen Spitzenpositionen

2.1. Gleichstellungsziele 2008 – Gleichstellungsziele 2014

2008: Die HMTMH erhöht in Fächern bzw. Studiengängen, in denen Professorinnen bisher deutlich unterrepräsentiert sind, ihren Anteil in den kommenden Jahren signifikant.

2014: Die HMTMH führt Zielvereinbarungsgespräche mit den Fachgruppen zur Steigerung der Frauenanteile sowohl in Bezug auf die Professuren als auch hinsichtlich der Beteiligung in den Selbstverwaltungsstrukturen. Dabei setzt sie auf Genderkompetenzschulungen für Personalauswahlkommissionen sowie auf die aktive Rekrutierung von Bewerberinnen. In die Berufsordnungen wird ein Passus aufgenommen, der voraussetzt, dass die Fachgruppen potenzielle Bewerberinnen für das jeweilige Stellenprofil benennen können.

2008: Die HMTMH tritt aktiv für die im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) geforderte 40-prozentige Beteiligung von Frauen in Gremien ein.

⁵ Dieser Professor ist inzwischen Institutsleiter und zeichnet sich durch eine geschlechter- und familiengerechte Führungskultur aus.

⁶ vgl. Gleichstellungskonzept zum PP I in der Anlage.

2014: Die HMTMH setzt sich eine ausnahmslose Einhaltung der 40-prozentigen Beteiligungsquote von Frauen in Gremien zum Ziel. In Berufungskommissionen soll diese Quote insbesondere innerhalb der Professorengruppe umgesetzt werden. Dabei greift sie entsprechend der Möglichkeiten im Rahmen der Berufsordnung ggf. auf externe bzw. fachfremde Kolleginnen zurück. Darüber hinaus sollen Professorinnen über Coaching-Maßnahmen animiert werden, Leitungsfunktionen in den Gremien zu übernehmen.

2.2. Soll-Ist-Vergleich – Bilanz und Weiterführung

2.2.1. Erhöhung des Professorinnenanteils in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind

2.2.1.1. Bilanz

Die HMTMH hat im Zeitraum 2008 – 2013 eine Neuberufungsquote von Professorinnen von 48 Prozent (von den 21 Berufungen entfielen zehn auf Frauen). Da im gleichen Zeitraum überproportional viele Professorinnen die Hochschule verlassen haben (zum überwiegenden Teil aus Altersgründen), konnte der Gesamtanteil der Professorinnen allerdings nicht signifikant gesteigert werden.

Gleichzeitig lässt sich aber konstatieren, dass die Besetzungen von Professuren mit Frauen durchaus in Bereichen gelungen sind, in denen Professorinnen trotz teilweise hoher Studentinnenanteile bisher unterrepräsentiert waren, so z. B. in der Komposition, in der Musikpädagogik, im Klavier, im Bereich Violine, im Schauspiel und in der Chorleitung. Außerdem muss hervorgehoben werden, dass von den zehn neuberufenen Professorinnen vier auf W3 Professuren berufen wurden.

Die HMTMH hat 2007 eine [Berufsordnung](#)⁷ beschlossen, in der Gleichstellungsaspekte eine grundlegende Rolle spielen. Die Berufungsverfahren der Hochschule sind durch diese Berufsordnung deutlich transparenter und geschlechtergerechter geworden. Die Bemühungen um eine aktivere Rekrutierung explizit von Bewerberinnen zeigen erste Erfolge.

In den vergangenen Jahren fand an der HMTMH ein umfassender Umstrukturierungsprozess in der akademischen Selbstverwaltung statt, der zusätzlich zur Akkreditierung und Reakkreditierung von Studiengängen große zeitliche Belastungen für alle Beteiligten mit sich brachte. Die Bereitschaft darüber hinaus Fortbildungsangebote wahrzunehmen, war daher gering und bezog sich eher auf Maßnahmen im Bereich Zeit- und Selbstmanagement bzw. Coaching für Lehrende. Aus diesem Grund konnte die Hochschule bezogen auf die Fortbildung von Mitgliedern in Berufungskommissionen im Hinblick auf Genderkompetenz bisher kaum Erfolge erzielen.

2.2.1.2. Weiterführung

Die Tatsache, dass trotz Steigerung der Neuberufungsquote von Professorinnen der Gesamtanteil von Frauen an den Professuren (aufgrund der überproportional hohen Abgänge) nur geringfügig erhöht werden konnte, macht deutlich, dass auch in den kommenden Jahren unbedingt an den Bemühungen festgehalten werden muss, um die Neuberufungsquote von Professorinnen zukünftig auf diesem hohen Niveau halten zu können. Grundlage sind ein Monitoring der freiwerdenden Positionen sowie frühzeitige Gespräche mit den jeweiligen Fachgruppen. Dabei gilt es Einverständnis zu erzielen, dass sich die Fachgruppen mit hohen Studentinnen- aber niedrigen Professorinnenanteilen auch tatsächlich dazu bekennen, aktiv geeignete Kandidatinnen für freiwerdende Professuren zu suchen, zu finden und anzusprechen. Um hier eine stärkere Verbindlichkeit zu erreichen, wird es zukünftig entsprechende Zielvereinbarungen mit dem Präsidium geben. Außerdem müssen die Fachgruppen bereits mit der Vorlage der Profildokumente für die jeweilige Professur geeignete Bewerberinnen benennen. Zusätzlich sollen die Berufungskommissionen in Sachen Genderkompetenz

⁷ http://www.hmtm-hannover.de/uploads/media/V_rkuendungsbl__22-2012_Berufsordnung_HMTMH.pdf

geschult werden. Hier müssen geeignete Formen gefunden werden, um tatsächlich eine Beteiligung zu erreichen. Inwieweit dabei die Schulungsteilnahme als Voraussetzung für die Mitwirkung an einer Berufungskommission gilt und ob dieser Ansatz erfolgsversprechend ist, bedarf einer Überprüfung.

2.2.2. 40-prozentige Beteiligung von Frauen in den Gremien der Hochschule

2.2.2.1. Bilanz

Die Beteiligung von Frauen in den Gremien der Hochschule konnte im Zuge der Umstrukturierungen in der akademischen Selbstverwaltung gesteigert werden. Die ehemals vier Sektionen mit ihren jeweiligen Fachkommissionen wurden in drei [Studienkommissionen](#)⁸ überführt, denen aktuell jeweils ein Studiendekan vorsteht. In den Studienkommissionen I und III beträgt der Frauenanteil jeweils knapp 30 Prozent, in der Studienkommission II zzt. 57 Prozent. In allen Studienkommissionen ist eine Professorin mit Stimmrecht vertreten. Das Präsidium wurde von sechs auf vier Positionen verkleinert und ist derzeit paritätisch besetzt: Präsidentin, Hauptberuflicher Vizepräsident, Vizepräsident Kunst, Vizepräsidentin Wissenschaft. Im Hochschulrat sitzen vier Männer, von denen einer den Vorsitz inne hat und drei Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 43 Prozent. Zu Beginn der Legislaturperiode des Senats im April 2013 waren in der Gruppe der Professuren sechs Männer und eine Frau und in den weiteren Statusgruppen je ein Mann und eine Frau vertreten. Der Frauenanteil betrug damit erstmals seit vielen Jahren 31 Prozent. Nachdem die Professorin im Wintersemester 2013/2014 aus familiären Gründen von ihrem Amt zurückgetreten ist und durch einen nachrückenden Mann ersetzt wurde, sind die langjährigen zahlenmäßigen Verhältnisse im Senat wieder hergestellt. Es lässt sich konstatieren, dass grundsätzlich eine Steigerung der Frauenanteile in den Gremien der Hochschule erreicht wurde. Allerdings wurde in mehreren Fällen die 40 Prozent Quote verfehlt. Darüber hinaus fällt auf, dass die Leitungsfunktionen innerhalb der Gremien nach wie vor mehrheitlich von Männern wahrgenommen werden.

2.2.2.2. Weiterführung

Die HMTMH sieht es als Missstand an, dass in Berufungskommissionen aufgrund fehlender Professorinnen im Fach häufig auf die Einhaltung der 40 Prozent Beteiligungsquote von Frauen verzichtet wird. Das Präsidium hat beschlossen, zukünftig keine Ausnahmen mehr zuzulassen. Darüber hinaus wird die Präsidentin in den kommenden Berufungsverfahren jeweils zu Beginn der konstituierenden Sitzung die Begrüßung der Mitglieder übernehmen und diese über die Vorstellungen des Präsidiums - und hier insbesondere die Gleichstellungsziele für die zu besetzende Stelle - in Kenntnis setzen.

Um mehr Frauen aus der Gruppe der Professuren für (Leitungs-)Aufgaben in Gremien zu gewinnen, sind in den letzten Jahren bereits Anstrengungen unternommen worden. Dennoch bleibt es schwierig, dieses Ziel umzusetzen. Außerdem treten in letzter Zeit engagierte Professorinnen nach kurzer Zeit von Ämtern wieder zurück. Auslöser waren dabei meist individuelle Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die HMTMH hat in einem ersten Schritt, bezogen auf eine bessere Planbarkeit von Vertretungsaufgaben, einen Gremientag eingeführt. Zukünftig sollen alle Sitzungen von Gremien der Hochschule am gleichen Tag, mittwochs, stattfinden. Zudem wird auf eine familienfreundliche Sitzungszeit geachtet. Nach einem Jahr wird diese Maßnahme im Senat der Hochschule evaluiert. Über dieses strukturelle Vorgehen hinaus, sollen auch individuelle Unterstützungsmaßnahmen im Bereich der Fortbildung angeboten werden. Neben Zeit- und Selbstmanagement, kommen hier Themen wie Sitzungsleitung und Moderation, Organisation von Gruppenprozessen etc. in Frage.

⁸ <http://www.hmtm-hannover.de/de/hochschule/gremien/staendige-kommissionen/>

2.3. Strukturelle Verankerung in der Hochschule

Alle Maßnahmen zur Qualität der Berufungsverfahren sind im Präsidium und bei der Referentin für Gremien und Berufungsverfahren verankert. Auf dezentraler Ebene zeichnen die Fachgruppensprecherinnen und -sprecher verantwortlich. Eine Teilzuständigkeit liegt darüber hinaus, je nach Thema, bei der Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsbüro sowie bei der Lokalen Koordinatorin für die Qualitätssicherung in der Lehre. Für die Maßnahmen im Bereich Genderkompetenz übernimmt das Gleichstellungsbüro das Projektmanagement. Maßnahmen im Bereich Coaching und Selbstmanagement organisiert die Lokale Koordinatorin.

2.4. Qualitätsmanagement

Zur Begleitung der Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen des PP II soll die bestehende Lenkungsgruppe zum audit fgh aufgewertet werden. Sie wird zukünftig als Steuerungsgruppe die Prozesse zum audit fgh und zum PP II begleiten und evaluieren. Ihr obliegt es zu prüfen, ob die geplanten Maßnahmen realisiert werden und ggf. umzusteuern, wenn dem nicht so ist. Die Steuerungsgruppe wird von einem Präsidiumsmitglied geleitet, über die genaue Zusammensetzung entscheidet das Präsidium im Einvernehmen mit dem Senat. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt beratend an den Sitzungen teil. Die Ergebnisse der Arbeit der Steuerungsgruppe werden jährlich im Senat berichtet und diskutiert.

2.5. Benötigte Mittel für die Weiterführung

Maßnahme	Mittel pro Jahr
Pool für Schulungen im Bereich Genderkompetenz	5.000,- €
Unterstützungsangebote für Frauen in Spitzenpositionen	12.500,- €
Mitteleinsatz gesamt (geplant)	17.500,- €

3. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchskünstlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.1. Gleichstellungsziele 2008 – Gleichstellungsziele 2014

2008: Die HMTMH entwickelt zur Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses eine langfristige strategische Personalentwicklung.

2014: Der Frauenanteil auf den Qualifikationsstellen ist an der HMTMH vergleichsweise hoch⁹. Die HMTMH ist bestrebt, dauerhaft ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf den Nachwuchsstellen in allen Bereichen herzustellen. Zur besseren Berufsqualifizierung der Nachwuchskräfte bietet sie diesen gezielte Coachingmaßnahmen zur individuellen Karriereplanung an. Im Bereich des künstlerischen Nachwuchses setzt die HMTMH das Dorothea-Erleben-Programm (DEP) fort. Dabei überprüft sie die bestehende Programmstruktur und nimmt ggf. Änderungen vor, um die Passgenauigkeit für die verschiedenen Anforderungen auf künstlerischen Professuren (z. B. Hochschullehrerfahrung gegenüber Projektarbeitskompetenz) zu optimieren.

2008: Die HMTMH motiviert gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen zur Teilnahme an Tagungen, Konzerten und Wettbewerben und schlägt Frauen und Männer gleichermaßen für Preise vor.

⁹ Er beträgt zum Stichtag (01.12.2013) 56 Prozent. Der Frauenanteil an den Promotionsstudierenden beträgt im WS 2013/2014 65 Prozent.

2014: Zur regelmäßigen Überprüfung einer geschlechtergerechten Nachwuchsförderung führt die HMTMH ein Monitoring zur Beteiligung von Frauen und Männern an Tagungen, Konzerten der Hochschule, Wettbewerben und Qualifizierungsstipendien ein.

3.2. Soll-Ist-Vergleich – Bilanz und Weiterführung

3.2.1. Entwicklung einer langfristigen strategischen Personalentwicklung zur Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses

3.2.1.1. Bilanz

An der HMTMH findet im Bereich der Wissenschaften eine gezielte Nachwuchsförderung statt. Von 2010 bis 2012 existierte ein aus Landesmitteln finanziertes strukturiertes Promotionsprogramm mit einem Frauenanteil von 75%, das nach Ablauf der drei Jahre nicht verlängert wurde. Die HMTMH hat nur wenige Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (FwN) aus Haushaltsmitteln¹⁰, allerdings eine ganze Reihe weiterer Nachwuchsstellen aus Dritt- und Sondermittelprojekten. Diese Stellen sind überwiegend mit Frauen besetzt, nur in den Bereichen Musikpädagogik und Musikmedizin überwiegt aktuell der Männeranteil. Da die Beschäftigungsdauer an die Förderdauer der Projekte gekoppelt ist, ist die langfristige Planungssicherheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Mittelbaus nicht optimal, allerdings hat von ihnen bisher niemand die Hochschule vor Erreichen des Qualifikationsziels verlassen müssen.

Ein strukturiertes Mentoringprogramm konnte aufgrund fehlender finanzieller und personeller Ressourcen nicht realisiert werden, allerdings gab es einzelne Mentoringangebote, wie ‚Workshop zur Schreibberatung studentischer Arbeiten‘ oder ‚Workshop zu Vortrags-(sprech-)techniken‘.

In Bezug auf den künstlerischen Nachwuchs gibt es außer den Dorothea-Erxleben-Stipendien keine strukturierte Nachwuchsförderung. Generell greift in der künstlerischen Ausbildung individuelles Mentoring durch die Lehrenden, das durch die besondere Unterrichtssituation des Einzelunterrichts befördert wird. Ein Gleichstellungsmonitoring über den Verbleib von Absolventinnen und Absolventen existiert bisher nicht. Es ist perspektivisch über die Evaluation der Absolvierenden geplant.

Im Dorothea-Erxleben-Programm¹¹ wurden seit 1995 insgesamt 18 Künstlerinnen gefördert, davon 15 innerhalb der letzten zehn Jahre. Viele dieser Künstlerinnen hatten ihre Projekte im Rahmen der Förderung interdisziplinär angelegt, so dass sie damit nicht unmittelbar passend für künstlerische Professuren waren. Aktuell hat eine der ehemaligen geförderten Künstlerinnen eine Professur inne, weitere konnten sich im Rahmen von Dozenturen und Lehraufträgen an Hochschulen sowie auf dem freien Kunstmarkt etablieren.

3.2.1.2. Weiterführung

Die Hochschule ist kontinuierlich bestrebt, Drittmittelprojekte zur Förderung von Qualifizierungsstellen einzuwerben. Darüber hinaus arbeitet sie weiter an der Optimierung der Planungssicherheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Bezug auf ihre Qualifikationsphase. Idealerweise sollen Verträge die Laufzeit von zwei Jahre nicht unterschreiten und nach Möglichkeit im klassischen drei plus zwei Jahre-Rhythmus vergeben werden. In der Personalverwaltung wird ein Gleichstellungscontrolling zur Dokumentation der Geschlechterverteilung im wissenschaftlichen Mittelbau etabliert, um langfristig in allen Bereichen ausgewogene Geschlechterverhältnisse zu erreichen. Ziel der HMTMH ist außerdem, die hohe Qualität des individuellen Coachings zu

¹⁰ Insgesamt gibt es Mittel für 6,5 FwN-Stellen.

¹¹ Die Künstlerinnen der Förderzeiträume 1995 – 2011 wurden in drei Broschüren dokumentiert: ‚[Passagen](#)‘, ‚[Im Moment](#)‘ und ‚[Tools](#)‘:
<http://www.gsb.hmtm-hannover.de/de/service/veroeffentlichungen/>

verstetigen und die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Bezug auf ihre eigene strategische Karriereplanung durch regelmäßige Planungsgespräche¹² zu begleiten, die auch Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beinhalten.

Das Dorothea-Erxleben-Programm stellt seit vielen Jahren das bundesweit einzige strukturierte Förderprogramm zur Qualifizierung von Nachwuchskünstlerinnen dar. Allerdings wurde insbesondere in den letzten Jahren deutlich, dass das Ziel „Qualifizierung für eine künstlerische Professur“, mit den zumeist interdisziplinär ausgerichteten Projektvorhaben im Rahmen eines zweijährigen Vollzeitstipendiums, kaum erreicht wird. Aus diesem Grund wird die Hochschule im Sommersemester 2014 eine Kommission einsetzen, die das DEP im Hinblick auf das Förderformat grundlegend im Sinne des Förderziels überarbeitet. Damit soll erreicht werden, dass die geförderten Künstlerinnen in höherem Maße Professuren einnehmen als bisher.

3.2.2. Gezielte Motivation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen zur Teilnahme an Tagungen, Konzerten und Wettbewerben und geschlechtergerechte Vorschläge für Preise

3.2.2.1. Bilanz

Die individuelle Förderung ist an der HMTMH grundsätzlich ein hohes Gut und von besonderer Bedeutung sowohl im künstlerischen als auch im wissenschaftlichen Bereich. Da es hier bisher kein systematisches Gleichstellungsmonitoring gibt, lassen sich keine Aussagen darüber machen, ob Frauen und Männer gleichermaßen über externe Qualifizierungsformate informiert und zur Teilnahme aufgefordert werden. Grundsätzlich lässt sich konstatieren, dass es eine sehr hohe Teilnahme von Nachwuchskräften der HMTMH sowohl an Tagungen als auch an Konzerten und Wettbewerben gibt. Zum Teil ergibt sich die Beteiligungsquote von Frauen aus der Tatsache, dass sie beispielsweise bei den Promotionen überproportional beteiligt sind und in hohem Maße auf fachrelevanten Tagungen vertreten sind. Mindestens für die Fachgruppen ‚Institut für Journalistik und Kommunikationsforschung‘ (IJK) und ‚Musikwissenschaft‘ (inkl. Gender Studies) ist dies zutreffend.

Im künstlerischen Bereich ist das Renommee der Lehrenden auch abhängig vom Erfolg des künstlerischen Nachwuchses. Hier liegt also ein intrinsisches Interesse vor, die eigenen Studierenden erfolgreich am Markt zu etablieren. Aus den hohen Studentinnenanteilen in vielen künstlerischen Fächern resultiert ebenfalls eine hohe Beteiligung von Frauen an Konzerten und Wettbewerben.

3.2.2.2. Weiterführung

Mit der Weiterführung des Gleichstellungskonzepts werden die Fachgruppen aufgefordert, zukünftig entsprechende Daten zur Teilnahme von Nachwuchskräften an Tagungen, Konzerten und Wettbewerben aufzubereiten. Ziel ist eine geschlechtergerechte Teilhabe von Frauen und Männern.

3.3. Strukturelle Verankerung in der Hochschule

Die Maßnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung sind generell dezentral verankert. Sie werden auf Ebene der Fachgruppen und Institute realisiert. Verantwortlich für die Durchführung sind die Fachgruppensprecherinnen und -sprecher sowie Institutsleitungen. Zur Unterstützung bei der Datenerhebung sollen in den Fachgruppen pro Studienkommission eine studentische Hilfskraft aus Mitteln des PP II eingestellt werden. Das Projektmanagement für Schulungs- und Coachingmaßnahmen

¹² Dies ist in der Betreuungsvereinbarung (Anlage 5 der [Promotionsordnung](http://www.hmtm-hannover.de/fileadmin/mount/pdf/Studium/Studiengaenge/Promotionsstudiengang/Promotionsordnung-2010-16-2010.pdf)) festgeschrieben: <http://www.hmtm-hannover.de/fileadmin/mount/pdf/Studium/Studiengaenge/Promotionsstudiengang/Promotionsordnung-2010-16-2010.pdf>

übernimmt das Gleichstellungsbüro in enger Abstimmung mit der Lokalen Koordinatorin im Netzwerk der Musikhochschulen.

3.4. Qualitätsmanagement

Das Gleichstellungsmonitoring innerhalb der Fachgruppen findet Eingang in die Zielvereinbarungen mit dem Präsidium. Die Steuerungsgruppe zum PP II (vgl. 2.4) erhält regelmäßig die Ergebnisse zur Überprüfung der Zielerreichung.

3.5. Benötigte Mittel für die Weiterführung

Maßnahme	Mittel pro Jahr
Pool für Schulungen im Bereich Genderkompetenz	5.000,- €
Pool für Coachingmaßnahmen für Nachwuchskräfte	10.000,- €
Mittel für drei studentische Hilfskräfte	15.000,- €
Mittelleinsatz gesamt (geplant)	30.000,- €

4. Akquirierung von Studentinnen für Fächer in denen sie unterrepräsentiert sind

4.1. Gleichstellungsziele 2008 – Gleichstellungsziele 2014

2008: Die HMTMH versucht gezielt Studentinnen für die Instrumentalfächer zu gewinnen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

2014: Die HMTMH entwickelt über das Master-Nebenfach-Modul ‚Gender Studies‘ hinaus ein Konzept zur Integration von Genderaspekten in die Breite der Lehre, insbesondere in den Fächern, die sich mit der Vermittlung befassen. Dazu gehören u. a. die Studiengänge, die für das Lehramt ausbilden, aber auch die künstlerisch-pädagogische Ausbildung.

2014: Zur Gewährleistung eines fairen und diskriminierungsfreien¹³ Umgangs zwischen den Mitgliedern der Hochschule, insbesondere im Hinblick auf die besonderen Unterrichtsformen an einer künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule mit einer hohen Zahl an Einzelunterricht, entwickelt die Hochschule eine Richtlinie zum fairen Umgang miteinander. Die Richtlinie soll vor allem der Prävention sexueller Diskriminierung dienen und Verfahrenswege im Falle von Übergriffen regeln.

4.2. Soll-Ist-Vergleich – Bilanz und Weiterführung

4.2.1. Gewinnung von Studentinnen für die Instrumentalfächer in denen sie unterrepräsentiert sind

4.2.1.1. Bilanz

Das geplante Forschungsprojekt zur geschlechtsspezifischen Instrumentenwahl wurde nach Absprache mit der neuberufenen Professorin für Musikpädagogik nicht durchgeführt, da inzwischen hinreichende Studien und Erkenntnisse zu dieser Thematik vorliegen. Stattdessen hat sich die HMTMH an einem Benchmarkingprozess der Niedersächsischen Hochschulen zur Integration von Genderaspekten in der Lehre beteiligt. An diesem Prozess nahmen neben der Gleichstellungsbeauftragten auch

¹³ Es ist uns bewusst, dass Diskriminierungsfreiheit eine unerreichbare Idealvorstellung ist. Gemeint ist eine größtmögliche Annäherung daran.

die Studiengangsprecherin für die künstlerisch-pädagogische Ausbildung, der Hauptberufliche Vizepräsident und die Präsidentin teil. Die Ergebnisse dieses Prozesses sollen als Handlungsgrundlage zur Integration von Genderaspekten in die Breite der Lehre an der HMTMH dienen.

Im Zuge des 20jährigen Jubiläums des Gleichstellungsbüros rief die Gleichstellungskommission die Hochschulmitglieder zur Mitwirkung auf. Unter den Fragestellungen: „Welche Rolle spielt Geschlecht in Ihren Fächern, Studiengängen und in den Berufen, für die Sie ausbilden? Welche im Rahmen von Forschung, künstlerischer Arbeit und Lehre?“ waren Lehrende und Studierende der Hochschule aufgefordert, Veranstaltungen für die Jubiläumswoche beizusteuern. Unter dem Titel: [Geschlechtergerecht Hören.Spielen.Denken](#).¹⁴ entstand eine Veranstaltungswoche mit Konzerten, Vorträgen, Ausstellungen und Diskussionsrunden rund um Genderthemen in den verschiedenen Fächern. Ergänzt wurde die Jubiläumswoche durch ein [Begleitheft](#)¹⁵, in dem die Hochschulmitglieder zu Fragen der Geschlechter- und Familiengerechtigkeit an der Hochschule Stellung bezogen haben. Eine wichtige Rolle spielt hier auch das fmg, das durch seine Arbeit und Forschungsergebnisse regelmäßig Anregungen sowohl für musikwissenschaftliche als auch für künstlerische Genderprojekte gibt.

4.2.1.2. Weiterführung

Um die Integration von Genderaspekten in die Lehre konsequent voranzutreiben, plant die Hochschule die Entwicklung eines entsprechenden Konzepts. Darin sollen u. a. gezielte Unterstützungsangebote für die Fachgruppen zur Konzeptionierung von Unterricht, Seminaren und Veranstaltungen enthalten sein. Geplant sind außerdem übergreifende Vorlesungsreihen sowie Genderkompetenzschulungen für interessierte Lehrende.

Im Wintersemester 2012/2013 hat die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule in Zusammenarbeit mit einem Seminar des Bachelorstudiengangs Medienmanagement eine Befragung zum Thema sexuelle Belästigung und Stalking an der HMTMH entwickelt und im Sommersemester 2013 durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragung insgesamt bieten keinen Anlass zur Sorge. Allerdings fiel auf, dass die Wahrnehmung von Frauen und Männern in Bezug auf sexuelle Belästigung und Stalking, vor allem in der Studierendengruppe, sehr unterschiedlich war. Die Auswertung hat außerdem ergeben, dass Frauen eher von sexueller Belästigung und Männer eher von Stalking betroffen sind. Auffällig war, dass Betroffene die hochschuleigenen Beratungseinrichtungen nicht nutzen. Eine mögliche Ursache dafür scheint die Angst vor fehlender Vertraulichkeit zu sein. Die HMTMH hat daraufhin beschlossen, eine Richtlinie zu erarbeiten, die einen fairen Umgang aller miteinander regelt und sich insbesondere die Prävention von sexueller Diskriminierung zum Ziel setzt. Hierin sollen auch die verschiedenen Ansprechpersonen sowie mögliche Verfahrenswege im Falle von Zuwiderhandlungen aufgezeigt werden.

4.3. Strukturelle Verankerung in der Hochschule

Um die Integration von Genderaspekten in die Lehre konsequent voran zu treiben, plant die Hochschule aus Mitteln des PP II die Einrichtung einer Projektstelle zur Entwicklung eines entsprechenden Konzepts. Die Stelle wird bei der Lokalen Koordinatorin zur Qualitätssicherung in der Lehre angesiedelt.

Die Verantwortung für die Entwicklung der Richtlinie zum fairen und diskriminierungsfreien Umgang liegt im Gleichstellungsbüro. Die Entwicklung der Richtlinie wird durch die Gleichstellungskommission sowie den AstA begleitet, die Richtlinie selbst abschließend vom Senat der Hochschule verabschiedet.

¹⁴ <http://www.gsb.hmtm-hannover.de/de/gleichstellung/gleichstellung/20-jahre-gleichstellungsbuero/>

¹⁵ http://www.gsb.hmtm-hannover.de/fileadmin/www.gsb/Downloads/HMTMH_Begleitheft_Geschlechtergerecht.pdf

4.4. Qualitätsmanagement

Der Leiter der akademischen Verwaltung legt regelmäßig Daten zum Geschlechterproporz in den Studiengängen sowie bezogen auf die Instrumentalfächer vor. Das Konzept zur Integration von Genderaspekten in die Lehre wird in Abstimmung mit den entsprechenden Fachgruppen entwickelt und von diesen verabschiedet. Es geht als Teil der Gleichstellungsbemühungen in die Zielvereinbarungen zwischen Fachgruppen und Präsidium ein. Die Steuerungsgruppe zum PP II wird jährlich über den Fortschritt der Arbeit informiert.

4.5. Benötigte Mittel für die Weiterführung

Maßnahme	Mittel pro Jahr
50 % Projektstelle E 13 TV-L „Integration von Gender in die Lehre“	30.000,- €
Pool für Veranstaltungen zum Thema	5.000,- €
Pool für Genderkompetenzschulungen	5.000,- €
Mitteleinsatz gesamt (geplant)	40.000,- €

5. Genderforschung

5.1. Gleichstellungsziele 2008 – Gleichstellungsziele 2014

2008: Das 2006 an der HMTMH gegründete Forschungszentrum Musik und Gender (fmg) ist in der Etablierungs- und Profilierungsphase.

2014: Die Hochschule strebt eine Verstetigung dieser Forschungseinrichtung zunächst bis 2026 an. Ziel ist die nachhaltige Etablierung des Forschungs-, Kompetenz- und Vernetzungszentrums.

2014: Das fmg will deutschlandweit hervorragenden wissenschaftlichen Nachwuchs auf allen Qualifikationsstufen gewinnen.

2014: Die Hochschule plant die wissenschaftliche Genderforschung mit der künstlerischen Praxis strukturell stärker zu verknüpfen.

5.2. Soll-Ist-Vergleich – Bilanz und Weiterführung

5.2.1. Forschung und Vernetzung

5.2.1.1. Bilanz

Aus der 2012 im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur Niedersachsen (MWK) durchgeführten [Evaluation der Geschlechterforschung in Niedersachsen](#)¹⁶ geht hervor, dass das fmg „hervorragend profiliert, nahtlos und gewinnbringend in das hochschulweite Profil eingepasst und mindestens bundesweit ausstrahlend“ ist. Die umfangreiche, erfolgreiche und einflussreiche Publikationstätigkeit des fmg umfasst Monographien, zahlreiche Aufsätze und Sammelbände (darunter das „Jahrbuch Musik und Gender“). Das fmg hat ein breites Spektrum von Transferaktivitäten (Symposien, Vortragsreihen, Ausstellungen, Konzerte) entwickelt. Alle Informationen über das fmg finden sich auf der Instituts-eigenen [Webseite](#)¹⁷.

¹⁶ Vgl. Evaluationsbericht der WKN „Geschlechterforschung in Niedersachsen“:

http://www.wk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=33214&article_id=116311&psmand=155, S. 67 ff.

¹⁷ <http://www.fmg.hmtm-hannover.de/>

5.2.1.2. Weiterführung

Diese Forschungs- und Vernetzungsleistung des fmg soll verstetigt und auf vier Ebenen ausgebaut werden:

1. durch eine stärkere Vernetzung innerhalb der HMTMH (hier sind Synergien durch die Neuberufungen im IJK, im Europäischen Zentrum für Jüdische Musik (EZJM) und in der Musikpädagogik erwartbar),
2. durch eine Vertiefung der Kooperation mit der LAGEN (die neu geschaffene Stelle der wissenschaftlichen Koordinatorin der LAGEN wurde gerade besetzt; es gelang, diese Stelle an die HMTMH zu holen),
3. durch eine stärkere europäische Ausrichtung (wie eine gemeinsame Promotionsstelle mit der Herzog August Bibliothek Wolfenbüttel in einem HERA-Projekt) und
4. durch Entwicklung längerfristiger Konzepte zur kooperierenden Fortführung der beiden Komponistinnenbibliotheken in Unna und Frankfurt am Main, deren Zukunft derzeit ungewiss ist.

5.2.2. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

5.2.2.1. Bilanz

Die Nachwuchsausbildung im fmg ist gut strukturiert; es bestehen verschiedene Nachwuchsgruppen mit unterschiedlicher Strukturierungsdichte, darunter ein Forschungskolloquium „Musik und Gender“ mit Stipendiatinnen und Stipendiaten des fmg aus ganz Deutschland. Zwei im fmg ausgebildete Wissenschaftlerinnen und zwei mit der Verwaltung einer Professur betraute Wissenschaftler wurden von hier aus auf Professuren berufen. Die Nachwuchsausbildung des fmg setzt im Sinne forschenden Lernens bereits im Bachelorstudium an: Studierende mit Gender-Themen können auf Informationsmanagement, wissenschaftliche Beratung und die Möglichkeit von Ankäufen benötigter Bücher etc. zurückgreifen.

5.2.2.2. Weiterführung

Die Forschungsförderung soll verstetigt und erweitert werden: Ziel ist es, deutschlandweit hervorragenden wissenschaftlichen Nachwuchs (derzeit gelingt dies in der PostDoc-Phase) auf allen Qualifikationsstufen anzuziehen. Dazu wurde ein Kurzzeitstipendien-Programm aufgelegt.

5.2.3. Verankerung in der Lehre und künstlerische Umsetzung von Genderforschung

5.2.3.1. Bilanz

Genderthemen gehören zum festen Angebot in der Lehre. Außerdem besteht die Möglichkeit, Gender Studies als Nebenfach im Master Musikforschung und -vermittlung zu studieren. Die HMTMH nutzt ihr spezifisches Profil darüber hinaus, indem sie neue wissenschaftliche Perspektiven in der künstlerischen Praxis erprobt. So zum Beispiel im Rahmen der Veranstaltungsreihe Geschlechtergerecht Hören.Spielen.Denken. (vgl. 4.2.1.1).

5.2.3.2. Weiterführung

Die Verknüpfung von wissenschaftlicher Forschung und künstlerischer Erprobung soll mit dem Ziel kultureller Horizonterweiterung und nachhaltiger Verankerung in der kulturellen Tradition fortgesetzt werden. An dieser spezifischen Schnittstelle einer künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule sollen die Aktivitäten des fmg ausgebaut werden. Dafür plant die Hochschule eine, am fmg angesiedelte, 50 Prozent-Stelle, auf der Ideen und Konzepte zur künstlerischen Umsetzung von Ergebnissen der musikwissenschaftlichen Genderforschung erarbeitet werden.

5.3. Strukturelle Verankerung in der Hochschule

Das fmg ist als eigenständiges Institut in der Hochschule verankert und kooperiert mit der Fachgruppe Musikwissenschaft. Die Hochschule verfolgt mit der Etablierung von Instituten, wie im Struktur- und Hochschulentwicklungsplan dargelegt, eine Intensivierung der Vernetzung innerhalb der Hochschule. Das fmg löst dies ein und ist ein Ort, an dem „im Dialog der Expertinnen und Experten Entwicklungspotenzial mit klarem Ziel“ und gute „Sichtbarkeit nach außen“ entstanden ist.¹⁸

5.4. Qualitätsmanagement

Das fmg wird von einem externen, international besetzten Beirat begleitet. Der Beirat berät in allen inhaltlichen und finanziellen Fragen und vergibt die Stipendien.

5.5. Benötigte Mittel für die Weiterführung

Maßnahme	Mittel pro Jahr
50 % Projektstelle E 13 – TV-L „künstlerische Umsetzung von Genderforschung“	30.000,- €
Mitteleinsatz gesamt (geplant)	30.000,- €

6. Familiengerechte Hochschule

6.1. Gleichstellungsziele 2008 – Gleichstellungsziele 2014

2008: Die HMTMH schafft ein Betreuungsangebot im Spatzennest.

2014: Die Hochschule bemüht sich um die Einrichtung hochschuleigener Betreuungsplätze, z. B. in Form von Belegplätzen. Außerdem richtet sie einen weiteren Eltern-Kind-Raum auf der Expo Plaza ein und ermöglicht im Bedarfsfall die Einrichtung von Eltern-Kind-Büros.

2008: Die HMTMH bewirbt sich um das audit familiengerechte hochschule der Hertie-Stiftung.

2014: Die Hochschule strebt eine familien- und geschlechtergerechte Hochschulkultur an. Grundlage dafür soll eine lebensphasenbewusste Balance des Gebens von Freiräumen und der Übernahme von Verantwortung für alle Hochschulmitglieder sein.

6.2. Soll-Ist-Vergleich – Bilanzierung und Weiterführung

6.2.1. Betreuungsangebot im Spatzennest

6.2.1.1. Bilanz

Das Spatzennest ist der 2007 eingerichtete Eltern-Kind-Raum im Hauptgebäude der Hochschule. Er wird von studierenden und beschäftigten Eltern zur selbstorganisierten Kinderbetreuung bzw. von Müttern als Rückzugsraum zum Stillen genutzt. Es ist nicht gelungen seitens der Hochschule ein organisiertes und regelmäßiges Betreuungsangebot in diesem Raum zu etablieren¹⁹. Im Zuge des Prozesses zur Erlangung des Zertifikats audit familiengerechte hochschule wurde dieses Ziel daher verworfen. Das Spatzennest funktioniert gut in der ursprünglich angedachten Form der

¹⁸ Vgl. Struktur- und Hochschulentwicklungsplan 2012-2016, Kap. 5.1.2. Institute, S. 15: http://www.hmtm-hannover.de/fileadmin/mount/pdf/Hochschule/Publikationen/Hochschulentwicklungsplan_2012-2016_final.pdf

¹⁹ Größe und Ausstattung des Raums genügten den rechtlichen Anforderungen der genehmigenden Behörde nicht.

Selbstorganisation. Um dem Betreuungsbedarf der Studierenden und Beschäftigten gerecht zu werden, müssen andere Formen gefunden werden.

6.2.1.2. Weiterführung

Die HMTMH setzt für zukünftige Maßnahmen als familiengerechte Hochschule auf die bewährte Flexibilität. Sie richtet daher in Kooperation mit der Hochschule Hannover im Kurt-Schwitters-Forum auf der Expo Plaza einen gemeinsamen Eltern-Kind-Raum ein. An den verschiedenen Standorten sollen die Möglichkeiten zur Einrichtung von Eltern-Kind-Büros für beschäftigte Eltern geprüft werden. Anstatt einer eigenen Einrichtung zur Kinderbetreuung, eruiert die Hochschule die Möglichkeit an Belegplätzen in nahe gelegenen Krippen bzw. Großtagespflegestellen.

6.2.2. Zertifizierung mit dem audit familiengerechte hochschule

6.2.2.1. Bilanz

Die HMTMH ist seit Mai 2010 mit dem [audit familiengerechte hochschule](http://www.gsb.hmtm-hannover.de/de/hochschule-familie/audit-familiengerechte-hochschule/)²⁰ ausgezeichnet und wurde im August 2013 reauditert. Das Thema Familiengerechtigkeit ist im Alltag der Hochschule und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Studierenden angekommen und zukünftig nicht mehr wegzudenken. Bezogen auf die Personal- und Organisationsentwicklung spielt die Berücksichtigung familiärer Belange inzwischen eine wichtige Rolle. Aufgrund der Tatsache, dass die HMTMH eine verhältnismäßig kleine Hochschule ist, kann sie sehr flexibel auf individuelle Bedarfe reagieren. Dies wird von den Hochschulmitgliedern durchaus geschätzt und gewinnt in Personalauswahlverfahren an Bedeutung. Die Familiengerechtigkeit, so wie sie in der HMTMH verstanden wird, hat darüber hinaus auch Auswirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit. Das wirkt sich einerseits in der zunehmenden Zahl von Vätern aus die Elternzeit beantragen und zeigt sich andererseits auch in der Mitwirkung von Frauen in Gremien, in der Gestaltung von Sitzungszeiten oder im neu eingerichteten Gremientag. Insgesamt hat die Hochschule in allen Bereichen (Professuren, Mittelbau und Studierende) einen Zuwachs an Kindern zu verzeichnen. Dies wirkt sich zzt. besonders im akademischen Nachwuchs aus und steht dem bundesweiten Trend zur Kinderlosigkeit in der Wissenschaft entgegen.

6.2.2.2. Weiterführung

Den 2010 eingeschlagenen Weg als familiengerechte Hochschule will die HMTMH weitergehen. Das Ziel besteht dabei in einer langfristigen Kulturveränderung. Die Hochschulmitglieder sollen als ganzheitliche Personen Teil der Hochschulkultur sein und entsprechend wahrgenommen werden. Gegenseitige Wertschätzung und Rücksichtnahme sollen Grundlage des Miteinanders sein. Sowohl im zukünftigen Leitbild als auch im täglichen Arbeiten und Wirken will die HMTMH diesen Geist verwirklichen.

6.3. Strukturelle Verankerung in der Hochschule

Die HMTMH hat aus Mitteln des PP I eine 50 Prozent-Projektstelle für das audit familiengerechte hochschule eingerichtet. Die Projektmitarbeiterin begleitet den Prozess des audit fgh sowie die Umsetzung der Maßnahmen und erstellt die jährlichen Berichte für die berufundfamilie gGmbH. Die Stelle ist am Gleichstellungsbüro der Hochschule angesiedelt. Die Hochschule plant langfristig eine Entfristung der Stelle. Übergangsweise ist an eine Fortsetzung der Finanzierung aus Mitteln des PP II gedacht.

²⁰ <http://www.gsb.hmtm-hannover.de/de/hochschule-familie/audit-familiengerechte-hochschule/>

6.4. Qualitätsmanagement

Die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im Rahmen des audit fgh werden durch die Steuerungsgruppe (vgl. 2.4) begleitet. Die Geschäftsführung und Organisation der Sitzung obliegen der Projektmitarbeiterin. Verantwortlich für den Prozess sind die Gleichstellungsbeauftragte und der Hauptberufliche Vizepräsident, die gemeinsam die Projektleitung innehaben. Sie berichten entsprechend der Hochschulleitung und dem Senat nach innen und verantworten die Jahresberichte nach außen.

6.5. Benötigte Mittel für die Weiterführung

Maßnahme	Mittel pro Jahr
50 % Projektstelle E 9 TV-L „audit fgh“	26.000,- €
Stud. Hilfskraftstelle Öffentlichkeitsarbeit audit fgh	5.000,- €
Mitteleinsatz gesamt (geplant)	31.000,- €

7. Ausblick

Die Diskussionen des vergangenen Jahres in den Gremien²¹ der Hochschule für Musik, Theater und Medien haben zu einem breiten Konsens geführt, dass Geschlechtergerechtigkeit eine wesentliche Voraussetzung für eine zukunftsfähige Hochschule ist. Das PP II bietet hier eine gute Gelegenheit:

1. Durch die Entwicklung eines zielführenden Gleichstellungskonzepts positioniert sich die Hochschule als geschlechter- und familiengerecht.
2. Im Erfolgsfall erhält sie zusätzliche finanzielle Mittel für die Fortführung von Gleichstellungsmaßnahmen bzw. für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen.

Daher ist die HMTMH bestrebt, im PP II drei exzellente Wissenschaftlerinnen bzw. Künstlerinnen zu berufen. Die anstehenden Verfahren betreffen u. a. die Musikpädagogik, das Medienmanagement und die Musiktheorie; alles drei Bereiche mit hohen Studentinnenanteilen und herausragendem Ruf auch über die HMTMH hinaus. Darüber hinaus stehen noch Verfahren im Europäischen Zentrum für jüdische Musik sowie in den Bereichen Klavier und Gesang an. In allen Fällen strebt die Hochschule eine Steigerung der Frauenanteile an den Professuren an und wird alle möglichen Anstrengungen unternehmen, damit es gelingt diese Professuren mit hervorragenden Frauen zu besetzen. Die in der Dokumentation zum Gleichstellungskonzept beschriebenen Ziele und Maßnahmen setzen auf die Fortführung des im PP I erfolgreich in Angriff genommenen Weges. Sie zielen auf die nachhaltige Verankerung von Geschlechter- und Familiengerechtigkeit als tragende Säulen einer gerechten und vielfältigen Hochschule.

²¹ Die Kommission für Gleichstellung, der Senat, das Präsidium und der Hochschulrat diskutierten sowohl die Frage der Beteiligung am PP II als auch die vorliegende Dokumentation in mehreren Sitzungen (vgl. Übersicht in der Anlage). Die Verabschiedung der Dokumentation zum Gleichstellungskonzept erfolgte in allen Gremien einstimmig.

Anlagen

- 1. Daten: Vergleichszahlen 2008 und 2013 sowie Zielvorgaben 2019**
- 2. Das Gleichstellungskonzept 2008-2013**
- 3. Übersicht über die Gleichstellungsmaßnahmen im Soll-/Ist-Vergleich 2008–2013 sowie Weiterführung 2014-2019**
- 4. Chronik der PPII – Diskussionen in den Gremien der HMTMH**