

VORBEMERKUNG

Der HMDK und der Landesregierung ist es ein Anliegen, in der Chancengleichheit von Menschen schneller erkennbare Fortschritte zu erzielen. Ein Instrument sind hier die Gleichstellungspläne. Sie sollen der systematischen Entwicklung und Darstellung von Zielen und Maßnahmen dienen, mit denen eine Erhöhung der Frauenanteile auf allen Ebenen gelingen kann.

1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteur*innen, Zuständigkeiten

In der Grundordnung sind derzeit eine **Gleichstellungsbeauftragte** und drei Stellvertreter*innen vorgesehen. Dies wurde weiterentwickelt: An der HMDK gibt es seit dem Sommersemester 2020 eine Gleichstellungsbeauftragte und 4 Stellvertreter*innen aus den vier Fakultäten. Gleichstellungsbeauftragte ist seit April 2018 Prof. Christine Busch (Fakultät II), derzeit mit den Stellvertreter*innen Prof. Stefania Neonato (Fakultät III), Gudrun Bosch (Fakultät I), Prof. Tillmann Reinbeck (Fakultät II) und Prof. Marion Eckstein (Fakultät IV).

Eine elfköpfige **Gleichstellungskommission** (nach LHG § 19 Absatz 1, Satz 5) ist im Juni 2020 zum zweiten Mal vom Senat eingesetzt worden und umfasst vier Studierende (zwei weiblich, zwei männlich), die Rektorin Dr. Regula Rapp, Prof. Martin Funda, die Gleichstellungsbeauftragte und die vier Stellvertreter*innen. Von hier aus werden die Anliegen der Gleichstellung breiter in die Hochschule getragen, und es wird am vom Gesetz geforderten Gleichstellungsplan gearbeitet. Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und bespricht und initiiert diverse Veranstaltungen, Rundbriefe zu verschiedenen Themen und Fortbildungen.

Es ist angedacht, in Zukunft auch die Ansprechpersonen für die Verwaltung, für Antidiskriminierung und für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten in die Kommission einzuladen. Die Überlegung, ob es für die Bereiche Technik und Verwaltung auch eine/n Chancengleichheitsbeauftragte/n geben soll, wird derzeit diskutiert.

Derzeit gibt die GEVO (Gleichstellungsentlastungsverordnung des Landes) eine Reduktion von Entlastungsstunden von 40 Prozent des Deputats der Gleichstellungsbeauftragten vor. Diese werden wie in der GEVO vorgesehen prozentual auch auf die Stellvertreter*innen verteilt.

Im Jahr 2020 standen (wie in der GEVO vorgesehen) 5000.- € Budget für Fortbildungen, Veranstaltungen u.a. zur Verfügung. Dieses Budget wurde in 2021 aus den Mitteln der neuen Hochschulfinanzierungsvereinbarung erhöht.

2. Chancengleichheitsziele

Chancengleichheit ist ein wesentliches Qualitätsmerkmal einer zukunftsfähigen Hochschule.



Die HMDK verfolgt eine Chancengleichheitsstrategie, die die strukturellen Grundlagen für Chancengleichheit optimiert und zugleich Frauen in Wissenschaft, Musik und Darstellender Kunst sowie im Bereich des Managements individuell fördert.

Die HMDK ist bestrebt, in den einzelnen Bereichen, Fakultäten, Instituten und Gremien dafür zu sorgen, dass alle Mitglieder der Hochschule in einem diskriminierungsfreien und durch gleichberechtigte Akteur*innen gestalteten Raum arbeiten und studieren können.

Sie verpflichtet sich, an der Untersuchung und Bereinigung eines möglichen Gender Pay Gaps zwischen allen Lehrenden und weiteren Beschäftigten mitzuwirken.

BESTANDSAUFNAHME UND BEWERTUNG DES VORANGEGANGENEN PLANUNGSZEITRAUMS

1. Organe, Gremien und Leitungspositionen

Im Hochschulrat, im Senat, in der Hochschulleitung und in den Dekanaten sind Frauen inzwischen angemessen beteiligt. In den Fakultätsräten von Fakultät I, II und III gibt es einen hohen Männeranteil. Insgesamt sind in unserer Hochschule aber viele Frauen in Leitungsaufgaben tätig, sogar überproportional. Einzelheiten ergeben sich aus den Tabellen im Anhang.

2. Wissenschaftlicher/künstlerischer Bereich

An der HMDK waren Anfang des Jahres 2021 knapp 900 Studierende immatrikuliert, davon 53 % Frauen.

Trotz des konstant hohen Anteils an ausgezeichneten Absolventinnen spiegelt sich dieses Verhältnis beim Lehrkörper – außer in Fakultät IV – noch lange nicht entsprechend des Kaskadenmodells wieder, obwohl in den Berufungs- und Auswahlverfahren der letzten Jahre darauf geachtet wurde, weibliche Bewerberinnen bei den Einladungen angemessen zu berücksichtigen (siehe Anhang).

Der Proporz ist an der HMDK nur schwer zu verändern – aufgrund der geringen Stellenanzahl einerseits und der relativ geringen Fluktuation in den verschiedenen Bereichen andererseits wie beispielsweise in den Instituten Blasinstrumente, Jazz, Orgel, Dirigieren, Musikwissenschaft, Musiktheorie. Das Verhältnis zwischen den Festanstellungen von Frauen und Männern ist in den verschiedenen Fakultäten nicht ausgewogen. Ganz besonders erstrebenswert ist die Vergabe von Stellen an Frauen in der Fakultät III; dort werden in den nächsten Jahren viele Professuren und Mittelbaustellen frei.

Prozentuale Verbesserungen zu erreichen bleibt jedoch aufgrund der geringen Personalzahlen schwierig: Wenn z.B. eine Professorin die Hochschule wieder verlässt, um in den Ruhestand zu gehen oder einen weiteren Karriereschritt zu machen, ergibt sich beim Frauenanteil schon wieder ein drastischer Rückschritt auf Fakultätsebene und ein merkbarer auf Hochschulebene.

Daher sind an einer Hochschule von der Größe der HMDK Statistiken nur in Grenzen aussagekräftig. Dabei ist es durchaus auch im Sinne von Frauenförderung, wenn unsere Hochschule Frauen



Karriereschritte ermöglicht, auch wenn sie dann an andere Häuser wechseln oder eine andere sehr gute Karriere machen können.

Besonders wichtig ist der Gleichstellungskommission die Schaffung eines guten Arbeitsklimas und einer guten Lebensqualität an unserer Hochschule, damit sich möglichst alle hier wohlfühlen und die Hochschule für alle Menschen als attraktiver Studien- und Arbeitsplatz wahrgenommen wird! An diesen Zielen wurde in den letzten Jahren verstärkt gearbeitet, insbesondere durch Aktionen zugunsten der Verbesserung des Arbeitsklimas, für konstruktives Feedback, bessere Kommunikation und sonstige Fortbildung:

- Workshops/Gesprächsrunden zu „Nähe und Distanz“ einzeln und gemeinsam für Studierende und Lehrende
- Rundmails / Rundbriefe zu diesen Themen
- Verbesserung der Information und Kommunikation durch neue große Magnettafel am unteren Eingang als „Schwarzes Brett“ für Infos der Gleichstellungsbeauftragten (unter der Überschrift GLEICHSTELLUNG, CHANCENGLEICHHEIT, DIVERSITY)
- Workshop für Studierende zum Thema „Schlagfertigkeit“, Workshop für Lehrende zum Thema „Feedback“
- Enttabuisierung von sexueller Belästigung/sexualisierte Gewalt durch zahlreiche Gesprächsrunden
- Transparenz und Implementierung der Gleichstellungsthemen durch Gesprächsrunden und Workshops, mit anschließender Erarbeitung und Publikation von folgenden Papieren:
 - Beratungsangebote: „Fragen – Probleme – Tabus“
 - Flyer „Nein heißt Nein“ (in deutscher und englischer Sprache)
 - Leitfaden „Geschlechtersensible Sprache“
 - „Informationen zu Lehrerwechseln und Prüfungen für Fälle, in denen es Probleme zwischen Studierenden und Lehrenden gibt“
 - „Handlungsleitfaden in Fällen von sexueller Belästigung, Mobbing und Stalking“

Ähnliche Aktivitäten und Formate sollen in den kommenden Jahren wiederholt angeboten und somit fortgeführt und weiterentwickelt werden, um die Thematik präsent zu halten.

Neu eingerichtet wurde ein Gleichstellungsfördertopf unter dem Titel „Rückenwind“: Die Gleichstellungskommission fördert Projekte in diesem Rahmen zu den Themen: 1. Frauen, 2. Projekte zu Diversity, 3. Studierende mit Kind, 4. Nähe und Distanz. Anträge können gestellt werden an: gleichstellung@hmdk-stuttgart.de.

3. Nichtwissenschaftlicher Bereich

Im nichtwissenschaftlichen Bereich der HMDK ist eine ähnliche Situation zu verzeichnen, wobei der Anteil an Frauen hier deutlich höher ist (mehr Teilzeitstellen). Die für die Größe der Hochschule



außerordentlich kleine Verwaltung hat geringfügig mehr Fluktuation zu verzeichnen. Hier wird das Verwaltungsstrukturkonzept in den nächsten Jahren einigermaßen Abhilfe verschaffen (siehe Anhang Verwaltungsstrukturkonzept).

MAßNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF FÜR ALLE HOCHSCHULEANGEHÖRIGEN

1. Maßnahmen in allen Bereichen der Hochschule

Aufgrund der Corona-Situation war es notwendig wie nie zuvor, ein zunächst provisorisches Familienzimmer einzurichten, was seit Anfang Dezember 2020 dankbar in Anspruch genommen wird. Ab Wintersemester 2021/22 soll ein größerer und geeigneter Raum im Hauptgebäude Urbanstraße 25 umgewidmet werden und kann so vor allem Studierenden, aber auch Lehrenden und anderen Hochschulangehörigen für die Kinderbetreuung zu Verfügung stehen – eine überfällige Verbesserung für Eltern!

Folgende Maßnahmen sind darüber hinaus im Rahmen des finanziell und rechtlich Möglichen in allen Bereichen der Hochschule geplant:

- Information der Hochschulangehörigen über ihre Rechte nach dem Chancengleichheitsgesetz §§ 29–31 über Teilzeitarbeit, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben.
- Individuelle Coaching-Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Aufgaben in der Familie.
- Angemessene Ausgestaltung von Vertretungen bei Ausfall wegen Schwangerschaft, Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen wie Pflege von Angehörigen.
- Angebote zu Hilfe bei stundenweiser Kinderbetreuung.

2. Maßnahmen im Bereich der wissenschaftlichen/künstlerischen Personals

Im künstlerischen/wissenschaftlichen Bereich sind im Rahmen des finanziell und rechtlich möglichen geplant:

- Bei Auswahl- und Berufungsverfahren werden in Zukunft verstärkt, und von möglichst vielen Hochschul- und Kommissionsmitgliedern geeignete Kandidatinnen recherchiert/angesprochen/angeschrieben und aufgefordert, sich zu bewerben.
- Wie bereits im letzten Gleichstellungsplan anvisiert, sollen in Zukunft bei der konstituierenden Sitzung die Namen/Kurzbiographien von drei möglichen Kandidat*innen auf den Tisch gelegt werden.
- Geeignete Studentinnen werden auf die Möglichkeit einer Hochschulkarriere hingewiesen.



- Es wird von allen Lehrenden verstärkt an geeignete Frauen gedacht, was Lehrtutorate, Stellenvertretungen, Kurse und freie Stellen betrifft, um diesen Frauen so die für feste Stellen notwendige Berufserfahrung zu ermöglichen.
- Studierende mit Kind werden für das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm des Landes vorgeschlagen.
- Das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm des Landes wird verstärkt genutzt – für die Spitzenförderung von Frauen, die für Professuren in Frage kommen
<https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/publikation/did/mathilde-planck-lehrauftragsprogramm/>
- Die Hochschulleitung und die Gleichstellungsbeauftragten sollen sich in Zukunft auch für die Möglichkeiten der Verminderung des Gender Pay Gaps engagieren, sobald die entsprechenden Daten laut Hochschulfinanzierungsvertrag erhoben worden sind.
- Für eine faire Verteilung von Aufgaben und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf: An der HMDK gibt es sogar überproportional viele Dozentinnen in Leitungsfunktionen und Ämtern. Ein überdurchschnittliches Engagement von Frauen in der Hochschulselbstverwaltung (in Leitungsfunktionen, Gremien, Prüfungen und Berufungsverfahren) benachteiligt sie u.a. zeitlich und damit im persönlichen Spielraum beruflich und familiär gegenüber denjenigen Kolleg*innen, die sich nicht gleichwertig einbringen. Es sollte daher auch hochschulweit angestrebt werden, dass die anstehenden Aufgaben fair verteilt werden, unter Berücksichtigung des expliziten Wunsches der Studierenden nach ausgewogenen Prüfungskommissionen. Hier ist eine verbesserte Kommunikation im Kollegium und das Engagement des Rektorats sowie weiterer verantwortlicher Personen anzustreben.

Bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren ist angedacht (auch Lehraufträge und Mittelbau):

- In Ausschreibungen soll immer auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen hingewiesen werden, dies gilt auch für Stellen mit Leitungsaufgaben.
- In Bereichen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, sollen ähnlich viele Frauen wie Männer oder sogar alle qualifizierten Bewerberinnen zu den Bewerbungsverfahren eingeladen werden, soweit sie das geforderte Profil erfüllen. Ein entsprechendes Vorgehen kann für Bereiche, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert ist, für männliche Bewerber angestrebt werden.
- Die Auswahlgremien sollen zu ähnlichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt werden, und es sollen unter Berücksichtigung der Fact Sheets der Uni Mannheim strukturierte Verfahren und strukturierte Interviews verabredet werden.

3. Maßnahmen im Bereich der Verwaltung

Im Bereich des nichtwissenschaftlichen/nichtkünstlerischen Bereich sind folgende Maßnahmen geplant:



Zur Ermittlung der Bedarfe ist die Durchführung eines Mitarbeiterworkshops oder eine Mitarbeiterbefragung sinnvoll. Aus diesen Befragungen sollen im Rahmen des finanziell und rechtlich Möglichen Maßnahmen abgeleitet, geplant und umgesetzt werden.

Zur Verbesserung des Betriebsklimas stehen folgende Maßnahmen im Raum:

- Mitarbeiter*innengespräche (regelmäßige Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden über Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit, Weiterbildungsbedarf, etc.) sollen mit konkreter Einladung des Kanzlers bzw. der Sachgebietsleitung durchgeführt werden.
- Regelmäßige Gesprächsrunden der Mitarbeiter*innen – ggf. mit externer Moderation – für gute Kommunikation und gutes Arbeitsklima.
- Mitarbeiter*innen-Workshops zu Themen: Teamarbeit, Feedbackkultur, Projektmanagement etc.
- Angemessene Einbeziehung aller Mitarbeiter*innen an Umstrukturierungen, Transparenz und gemeinsames Brainstorming/Gespräche über Aufgaben und Zimmerverteilung.
- Verstärkung des Aufgabengebiets „Interne Kommunikation“ für einen verbesserten Informationsfluss zwischen Hochschulleitung und Mitarbeiter*innen.
- Definierte Einarbeitungsprozesse für neue Mitarbeiter*innen (Patenschaften o.ä.).
- Betriebsfeste/-ausflüge – falls gewünscht auch mit Lebenspartner*innen und Kinder.
- Gendergerechte Sprache: Fortführung der konsequenten Umsetzung der Empfehlungen aus dem Leitfaden gendergerechte Sprache.

Im Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung stehen folgende Maßnahmen im Raum:

- Mentoring-Angebote, ggf. zeitlich begrenzt.
- Implementierung von Fortbildungsmöglichkeiten (Motivation, transparente Vorgaben bezüglich Budget und Zeitrahmen); insbesondere Weiterqualifikation in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen.
- Hospitationen (Besuch in anderen Einrichtungen/Hochschulen).
- Abordnungen (vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle unter Beibehaltung der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle, vgl. § 25 LBG bzw. § 4 TV-L).

Im Bereich der Verbesserung der Work-Life-Balance stehen folgende Maßnahmen im Raum:

- Flexible Arbeitszeit z.B. Einführung von Jahresarbeitszeit oder Vertrauensarbeitszeit.
- Flexible Gestaltung der Teilzeitarbeit.
- Jobsharing: Angebot an neue und bestehende Mitarbeiter*innen, sich eine Vollzeitstelle zu teilen.



Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen folgende Maßnahmen im Raum:

- Mobiles Arbeiten: Möglichkeiten zumindest tageweise für alle Verwaltungsmitarbeiter*innen auf Antrag, Transparenz über die Möglichkeiten mobilen Arbeitens.
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung.
- Umsetzung der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten zu Familienpflegezeit und Elternzeit.

4. Zwischenbericht

Gemäß § 4 Absatz 5 Satz 5 LHG legt das Rektorat dem Senat und dem Hochschulrat nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vor. Dieser soll also Ende des Jahres 2024 / Anfang des Jahres 2025 erfolgen.

5. Bekanntmachung

Der Gleichstellungsplan wird auf der Website der Hochschule veröffentlicht, an das „Schwarze Brett“ = Magnettafel „Chancengleichheit – Respekt – Diversity“ gehängt und in einer Rundmail ans Kollegium verschickt. Dabei sind Daten, die auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen beruhen, zwar im Gleichstellungsplan zu integrieren, jedoch nicht zu veröffentlichen (vgl. § 7 Abs. 2 ChancenG).

