



**Gleichstellungszukunftskonzept
der Hochschule für Musik und Theater Hamburg**

- **Berichtszeitraum 1.1.2013 – 31.12.2017**
- **Zukunftskonzept 1.1.2018 – 31.12.2022**

22. Mai 2018

Prof. Elmar Lampson
Präsident der Hochschule für Musik und Theater Hamburg
Harvestehuder Weg 12
20148 Hamburg

1. Vorbemerkung:

Stärken und Schwächen der Chancengleichheit an der HfMT Hamburg

Die Hochschule für Musik und Theater Hamburg konnte die **Professorinnenquote** im Berichtszeitraum 2013-17 trotz erheblichem Stellenabbau (21 gestrichene nebenberufliche Professuren) halten, bzw. um einen Prozentpunkt auf 24% verbessern. Die entsprechend geringe **Neuberufenenquote** von 24% stellt insofern eine der Hauptschwächen im Berichtszeitraum dar (vgl. 3.1.) und soll durch Zielvereinbarungen mit den Dekanaten zukünftig verbessert werden.

Positiv anzumerken ist, dass für leitende Ämter der **akademischen Selbstverwaltung** – als Vizepräsidentin und als Dekaninnen – drei Professorinnen gewonnen werden konnten. In einem Fall wurde dies u.a. ermöglicht durch die Einrichtung von Kinderbetreuung vor Ort durch gleichstellungsfördernde Mittel des PP I (vgl. 3.6.). Für die zeitintensiven Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gestaltet sich die Gewinnung von ausreichend Professorinnen nicht immer einfach.

Die von der Behörde langfristig auferlegten Sparmaßnahmen führen insgesamt zu einer Verlagerung der Lehre durch Professor*innen hin zu mehr Lehre durch **Mittelbaustellen** und **Lehrbeauftragte**. Unter diesen ist der Frauenanteil zwar wesentlich höher bzw. bei den Mittelbaustellen paritätisch (vgl. 3.2.), was jedoch wegen der geringeren Wertigkeit der Stellen und häufig auch Befristung als kritisch anzusehen und zu beobachten ist.

Für die Förderung von **Nachwuchskünstlerinnen** auf dem Weg zur Professur stellt der übliche künstlerische Karriereweg eine strukturelle Schwierigkeit dar: das wichtigste Kriterium für eine Professur – die künstlerische Exzellenz, die sich durch den öffentlichen Erfolg auf den Bühnen der Welt zeigt – liegt nicht im Einflussbereich von Hochschulen. Es gibt keine regelhaften Mittelbauphasen, in denen erfolgreiche Künstlerinnen auf professorale Tätigkeiten und Berufungsverfahren vorbereitet werden können. Gemeinsame Fortbildungsangebote im Verbund mit anderen Musikhochschulen werden zurzeit geplant oder erprobt.

Dank der erfolgreichen Teilnahme am PP I und II konnte der **Genderschwerpunkt in Lehre und Forschung** an der HfMT verstetigt und ausgebaut werden. Hier ist die Besetzung einer Vorlaufprofessur für Musikwissenschaft und Gender mit anschließender Übernahme und die langjährige Ko-Finanzierung der Internetplattform „Musik und Gender im Internet“ (<https://mugi.hfmt-hamburg.de/>) zu nennen. Gender in der Lehre ist insbesondere an Musikhochschulen, die wie in Hamburg über 60% weibliche Studierende ausbilden, auch in Hinblick auf die Berufsaussichten von Musikerinnen wichtig: in den wenigen gesicherten und leitenden Positionen im Kulturbereich sind Frauen noch immer stark in der Minderheit (vgl. Studie des Deutschen Kulturrats „Frauen in Kultur und Medien“ 2016). Die Untersuchung der Ursachen, warum einige Instrumente (z.B. Schlaginstrumente, Blechblasinstrumente) oder Studiengänge (z.B. Jazz) kaum von Frauen gewählt werden und wie sich dies ändern ließe, sind ebenfalls Herausforderungen für die Genderforschung an Musikhochschulen.

Der künstlerische Einzelunterricht, die oft intensive Arbeit nahe am Körper und mit aufrichtigen Emotionen erfordert höchste Aufmerksamkeit und Sensibilität für alle Themen von Nähe und Distanz im Lehrer*in-Schüler*in-Verhältnis wie auch untereinander. Der Verabschiedung einer **Antidiskriminierungsrichtlinie** als eine der ersten Musikhochschulen in Deutschland und den positiven Erfahrungen mit einem paritätisch zusammengesetzten Vertrauensrat folgend hat sich aktuell eine vom Hochschulsenat initiierte Diversity-Arbeitsgruppe an der HfMT gebildet. Sie hat sich vorgenommen, ein Konzept zu entwickeln, das alle bereits gegen Diskriminierung und für Diversität Aktiven an unserer sehr international und vielfältig aufgestellten Hochschule sichtbar macht und miteinander in Verbindung bringt. Kritisch gegen Diskriminierung, intersektional verschränkt und positiv die Chancen von Vielfalt nutzend soll das **Diversitykonzept** aufgestellt werden.

Ein weiteres neues Arbeitsfeld stellt die **Systemakkreditierung** dar. Sie ermöglicht die regelmäßige Überprüfung von Chancengerechtigkeit und deren struktureller Verankerung in allen Studiengängen und evaluiert deren Entwicklung in enger Zusammenarbeit mit dem **Qualitätsmanagement** der Hochschule.

Die HfMT Hamburg hat sich in ihrem Leitmotiv zum Ziel gesetzt, „künstlerische und wissenschaftliche Exzellenz in gesellschaftlicher Verantwortung“ zu vermitteln und in allen Arbeitsfeldern diese beiden Aspekte aufeinander zu beziehen. Chancengleichheit, Familiengerechtigkeit und Antidiskriminierung werden zunehmend als hiezugehörige gemeinsame Aufgaben angesehen und vom Präsidium, Hochschulsenat und den Studiendekanaten in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten umzusetzen versucht.

2. HfMT Hamburg im Überblick

An der Hochschule für Musik und Theater Hamburg, gegründet 1950, studieren zurzeit ca. 950 **Studierende** im Kernbereich plus ca. 470 Fernstudierende des Instituts für Kultur- und Medienmanagement (KMM). Der Frauenanteil bei den Studierenden im Kernbereich liegt bei 53% (bei den Fernstudierenden bei 75%). Mit 420 Studierenden kommt ein sehr hoher Anteil (31 Prozent) der Studierenden aus anderen Ländern, vornehmlich aus Asien und Osteuropa.

Da die meisten Studiengänge im Kernbereich mit dem Erlernen eines Musikinstruments im Einzelunterricht verbunden sind, ist der Lehrbetrieb trotz der kleinen Anzahl der Studierenden sehr umfangreich: Im WS 2017/18 gab es 57 **hauptamtliche Professuren** (Frauenanteil 26%) und 64 **nebenberufliche Professuren** (Frauenanteil 22%). Der Anteil der **Lehrbeauftragten** der HfMT liegt aktuell bei 205 Verträgen. Ein klassischer **Mittelbau** zur Weiterqualifikation des Nachwuchses ist mit Ausnahme von zwei Promotionsstellen im wissenschaftlichen Bereich nicht vorhanden. Allerdings werden in den künstlerischen Fächern zunehmend (meist unbefristete) Mittelbaustellen im Unterricht oder für die Korrepetition eingesetzt. Ferner gibt es befristete Drittmittelstellen.

Die **wissenschaftliche Reflexion** künstlerischer Prozesse wird durch die musikpädagogischen und musikwissenschaftlichen Fächer in Lehre und Forschung unterstützt, wobei die **Gender Studies** seit 2001 durch eine Professur mit dieser Denomination einen Schwerpunkt bilden. Seit Anfang der 1990er Jahre hat die HfMT das Recht, Promotionen zum Dr. sc. mus. und seit 2007 auch zum Dr. phil. durchzuführen.

Für den Weg in die Selbstständigkeit der exzellenten Spitzenkräfte, die an der HfMT ausgebildet werden, steht den Studierenden und Absolvent*innen ein **Career Center** zur Seite. 58 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in **Technik und Verwaltung** unterstützen neben der organisatorischen Abwicklung des Studiums auch die Umsetzung der jährlich rund 400 öffentlichen Musik- und Theater-Veranstaltungen der Studierenden und Lehrenden.

Die 1997 verabschiedete **Frauenförderrichtlinie** der HfMT, 2005 novelliert, regelt die allgemeine Struktur der Gleichstellungsarbeit. Es gibt eine Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule, die vom Hochschulsenat gewählt wird, sowie jeweils eine GB für die drei Studiendekanate und für das Institut KMM plus Stellvertreterinnen. Die GBs erhalten eine Lehrentlastung von 2,25 SWS pro Studiendekanat. Sie treffen sich monatlich in der **Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten** (KoGl) zum Informationsaustausch und verfügen gemeinsam über einen **Etat zur Frauen- und Nachwuchsförderung**, der in der Regel jährlich 20.000 Euro umfasst. Die GBs werden seit 1999 durch eine Gleichstellungsreferentin unterstützt (1/2 Stelle E9, zurzeit vorrübergehend aufgewertet E13). Die Gleichstellungsreferentin ist sowohl landes- als auch bundesweit mit anderen GB-Büros und anderen künstlerischen Hochschulen vernetzt.

Seit 2010 konnte mit Mitteln des PP I eine **Kinderbetreuung** vor Ort an der Hochschule eingerichtet werden, unterstützt durch das **Familienbüro**, das mit einem Stundenanteil von 5-10 Wochenstunden

durch eine Verwaltungsangestellte besetzt ist. Hier werden Beratungen zu Vereinbarkeitsfragen angeboten und die Arbeitsprozesse für das **Audit Familiengerechte Hochschule** durchgeführt.

Zum Schutz vor Diskriminierung wurde in 2016 eine **Antidiskriminierungsrichtlinie** erlassen. Anlaufstelle und Erstberatung in Konflikt-Situationen leistet seit 2010 der Vertrauensrat, der paritätisch aus allen Statusgruppen der Hochschule besetzt ist.

3. Evaluation des Gleichstellungskonzepts der HfMT Hamburg 2013-2017 / Umsetzung der Maßnahmen, Soll/Ist-Vergleich / Zukunftskonzept

3.1. Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei den künstlerisch-wissenschaftl. Professuren

Die HfMT Hamburg konnte den Frauenanteil bei den künstlerisch-wissenschaftlichen Professuren im Berichtszeitraum leider nicht entscheidend weiterentwickeln. Trotz des starken Personalabbaus konnte jedoch ein Frauenanteil von 24% erzielt werden.

Hochschule für Musik und Theater Hamburg	WS 2009/2010	WS 2012/2013	WS 2017/18
Hauptamtliche Professuren (W3 und W2, Vz + Tz.) ¹	56	54	57
Frauen	13 (23%)	15 (27%)	15 (26%)
Nebenberufliche Professuren	105	85	64
Frauen	23 (28%)	17 (20 %)	14 (22%)
Gesamt Professuren	161	139	121
Frauenanteil	36 (22%)	32 (23%)	29 (24%)
Lehrbeauftragte	143	147	205
Frauen	64 (44%)	64 (43%)	80 (39%)

3.1.1. Neubesetzung/Berufungen

Die Auswirkungen des hohen Einsparungsgebots der Hamburger Landespolitik zeigen sich bei der Auswertung der Personalstatistik der HfMT vor allem in dem stetigen Abbau der nebenberuflichen Professuren und einem starken Aufwuchs von Lehrbeauftragten². Die geringe Zahl von Berufungsverfahren erklärt jedoch nicht, warum bei den erfolgten Neubesetzungen der Frauenanteil mit 4 von 17 Ruferteilungen (24%) im Berichtszeitraum so viel schlechter ausfiel als im vorangegangenen Berichtszeitraum (7 Frauen und 8 Männer).

¹ Die Stellenprofile Teilzeit- und nebenberufliche Professur stellen eine Besonderheit der Hamburger Musikhochschule da. Teilzeit-Professuren (Tz) sind Professuren mit einer Unterrichtsverpflichtung von mindestens 50% der Regellehrverpflichtung gem. §16,6 HmbHG (Beamte oder Angestellte mit Sonderarbeitsvertrag). Nebenberufliche Professuren (nb) sind mit weniger als der Hälfte der Regellehrverpflichtung beschäftigt, sollen ihre Aufgaben regelmäßig neben einer hauptberuflichen Tätigkeit ausüben und werden gem. § 32 HmbHG in einem öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis angestellt (keine Beamten).

² Für künstlerische Hochschulen gilt nach § 26 HmbHG, dass Lehraufträge nicht nur Ergänzung, sondern „auch zur Sicherung des Lehrangebots in einem Fach“ erteilt werden können.

Stelle	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Vollzeit- und Teilzeitprofessuren W3 und W2	9	6 (Dirigieren, Cello, Musiktheorie, Komposition, Violine, Opernregie, Orchesterleitung)	2 (Musikwissenschaft, Chorleitung)	22%
Nebenberufl. Prof	8	7 (Viola, Orgel, KMM, KMM, Komposition, Gitarre)	2 (Gesang, Musiktherapie)	25%
Gesamt (nach Köpfen)	17	13 Männer	4 Frauen	24%

Neuberufungen HfMT 2013-2017

Vier befristete Vertretungs- bzw. Gastprofessuren wurden paritätisch verteilt vergeben:

Stelle	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Vertretungs- und Gast-Prof. (befristet)	4	2 (Musikwissenschaft, Musikpädagogik)	2 (Klavier, Orchesterleitung)	50%

Der HfMT wurde durch die Änderung des HmbHG im Jahr 2014 (HmbGVBl 2014, Nr. 36, S. 269) ermöglicht, nebenberufliche Professuren in einem geregelten Verfahren aber ohne erneutes Berufungsverfahren überzuleiten in Teilzeit- oder Vollzeitprofessuren, sofern dies kapazitär, fachlich notwendig und persönlich erwünscht war. Von diesen Überleitungen in höherwertige Stellen sowie von Aufstückerungen profitierten Frauen im Berichtszeitraum mit einem Anteil von 22 Prozent:

Stelle	Ges.	Männer	Frauen	Frauenanteil
Überleitung nebenberufl. in TZ-Prof.	5	4	1	20%
Aufgestockt nebenberufl. Prof.	2	1	1	50%
Aufgestockt W2-TZ-Professuren	2	2	0	0%
Gesamt	9	7	2	22%

Neue Maßnahme 1: Präsidium und Gleichstellungsbeauftragte nehmen zusammen mit den Studiendekan*innen im Abstand von 2 Jahren eine Analyse der zukünftig freiwerdenden Stellen im jeweiligen Dekanat vor, um zu entscheiden, welche Stellen vorrangig mit Frauen besetzt werden können. Die Dekan*innen verpflichten sich schriftlich in einer Zielvereinbarung, in diesen Berufungsverfahren intensiv nach Bewerberinnen zu suchen (ggf. Talent-Scouting). Stellenausschreibung und Kriterienkataloge werden entsprechend gestaltet. Über die Umsetzung der Maßnahme berichtet das Präsidium regelmäßig dem Hochschulsenat. Die Maßnahme wird im Gleichstellungsbericht evaluiert. Für den Zeitraum 2018-2022 wurden im SD II (Theaterakademie) drei Stellen für diese Zielvereinbarung ausgewählt und im SD III eine Stelle.

3.1.2. Beteiligung am Professorinnenprogramm und Diskussion in der Hochschule über gleichstellungsfördernde Maßnahmen.

Die HfMT hat im März 2013 eine Dokumentation des Gleichstellungskonzepts 2009-12 eingereicht und konnte daraufhin erfolgreich am Professorinnenprogramm II teilnehmen. Zum 1.10.2014 konnte eine Vorgriffsprofessur für das Fach Musikwissenschaft und Gender Studies besetzt werden, die im März 2016 auf eine unbefristete Dauerstelle übernommen wurde.

Die gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen der Förderung durch das PPI wurden fortgesetzt bis Ende 2015. Sie führten u.a. zu einem nachhaltigen Kulturwandel zur Frage der Vereinbarung Beruf/Studium und Familie (s. 3.6.), festigten und förderten die Genderforschung an der Hochschule (s. 3.4.) und schufen durch zahlreiche Einzelförderungen breite Anerkennung für die Gleichstellungsarbeit.

Neue Maßnahme 2: Die Teilnahme der HfMT am PP III wird vom Präsidium gewünscht und unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden im Mai 2018 mit dem Hochschulsenat über den Maßnahmenkatalog des Zukunftskonzepts diskutieren. Über die Umsetzung dieses Konzepts berichtet die GB regelmäßig dem Hochschulsenat.

3.1.3. Vergabe von Förderprofessuren aus Drittmitteln

Diese Maßnahme hat sich in beiden Förderperioden mangels Stiftungsmitteln als nur in Ausnahmefällen realisierbar erwiesen und wird darum nicht systematisch weiterverfolgt.

3.1.4. Effektivierung der Gleichstellungsarbeit

Wie schon in den vorangegangenen Berichtszeiträumen war es auch aktuell schwierig, unter den wenigen Professorinnen ausreichend Akteurinnen für die Gleichstellungsarbeit zu gewinnen. Die amtierenden Gleichstellungsbeauftragten der Studiendekanate nehmen inzwischen ihre Lehrentlastungen von 2,25 SWS pro Dekanat mehrheitlich wahr. Der geplante finanzielle Ausgleich für nicht wahrgenommene Lehrentlastungen wurde insofern nicht notwendig.

Nach Pensionierung der langjährigen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule wurde zum 1.10.2017 vorerst auf ein Jahr befristet die Justitiarin der Hochschule als kommissarische Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt. Auf Wunsch des Hochschulsenats soll in dieser Zeit ein Diversity-Konzept für die HfMT entwickelt werden. Anschließend wird wieder eine Gleichstellungsbeauftragte aus der Professorinnenschaft für die reguläre Amtszeit von 3 Jahren gewählt werden.

Zur Entlastung der kommissarischen GB wurde eine Höhergruppierung der Referentin vorgenommen (von E9 auf E13, auf ein Jahr befristet). Für die Organisation der Kinderbetreuung und die Durchführung des Audits Familiengerechte Hochschule wurde ein Familienbüro geschaffen. Eine Mitarbeiterin erhielt hierfür unbefristet ein zusätzliches Stundendeputat (s. 3.6.)

3.1.5. Optimierung der Gleichstellungsarbeit in Berufungsverfahren

Die Sensibilisierung von Berufungsausschüssen für Gleichstellungsfragen erwies sich in der Vergangenheit aus pragmatischen Gründen als nicht realisierbar, da die Mitglieder der Ausschüsse ständig wechseln.

Neue Maßnahme 3: Es wird in 2019 eine Schulung für Dekan*innen und Gleichstellungsbeauftragte der Studiendekanate zu den gesetzlichen Vorgaben und Möglichkeiten der Gleichstellung in Berufungsverfahren, Talent-Scouting und Nachwuchsförderung angeboten. Die Umsetzung der Maßnahme wird im Gleichstellungsbericht evaluiert und soll bei Erfolg in regelmäßigen Abständen wiederholt werden.

Neue Maßnahme 4: Für die Verbesserung des Ablaufs von Berufungsverfahren wurde 2018 ein Berufungsleitfaden entwickelt, in dem auch die Aufgaben und rechtlichen Möglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten detailliert dargestellt sind. Der Leitfaden wird in allen Gremien vorgestellt und allen Mitgliedern von Berufungsausschüssen anhand gegeben. Über die Umsetzung der Maßnahme wird im Gleichstellungsbericht informiert.

Neue Maßnahme 5: Vor Beginn der konstituierenden Sitzungen der Berufungsausschüsse nimmt die GB Kontakt zu diesen auf und weist nochmals auf die rechtlichen Möglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten hin. Das Präsidium unterstützt dieses Vorgehen ausdrücklich. Über die Umsetzung der Maßnahme wird im Gleichstellungsbericht berichtet.

Neue Maßnahme 6: Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen schriftlich oder mündlich Kontakt zu Bewerberinnen in Berufungsverfahren auf und bieten an, für Fragen zur Verfügung zu stehen. Über die Umsetzung der Maßnahme wird im Gleichstellungsbericht berichtet.

3.1.6. Erhöhung des Anteils von Professorinnen in leitenden Gremien

Die Personalstruktur in den Gremien hat sich hinsichtlich des Frauenanteils im Präsidium und bei den Dekaninnen im Berichtszeitraum positiv weiterentwickelt:

	WS 2009/2010	WS 2012/2013	2017/18
Präsidium	3	3	4
Frauen	0 (0%)	0 (0%)	1 (25%)
Erweitertes Präsidium (+ Dekane und Gleichstellungsbeauftragte)	7	7	8
Frauen	1 (14%)	2 (28 %)	3 (37%)
Hochschulrat	5	5	5
Frauen	1 (20%)	3 (60%)	3 (60%)
Hochschulsenat (Professoren)	10 ³	12	12
Frauen	4 (40%)	4 (33%)	2 (17%)
Hochschulsenat (weitere Mitglieder)	10	10	10
Frauen	6 (60%)	6 (60%)	6 (60%)

Für eine verbesserte Beteiligung von Frauen an der Gremienarbeit sind folgende Maßnahmen geplant:

Neue Maßnahme 7 Gremiensitzungen finden aus Gründen der Vereinbarkeit bei Bedarf zwischen 10 und 16 Uhr statt. Die Regelung ist im Rahmen des Audit Familiengerechte Hochschule vereinbart und wird durch das Qualitätsmanagement der Hochschule überprüft.

Neue Maßnahme 8: Kolleg*innen, die sich für leitende Ämter der akademischen Selbstverwaltung zur Verfügung stellen, wird Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder bei familiärer Pflege angeboten. Die Maßnahme ist im Rahmen des Audit Familiengerechte Hochschule vereinbart und wird dort evaluiert.

3.1.7. Beteiligung der GBs bei der Einstellung von Lehrbeauftragten

Wie die Personalstatistik (vgl. 3.1.) zeigt, baut die HfMT zurzeit ihre bundesweite Sonderform der sog. „Nebenberuflichen Professuren“ nach und nach ab. Umso mehr Aufmerksamkeit verdient die Vergabe von Mittelbaustellen und Lehraufträgen. Da an künstlerischen Hochschulen auch das Lehrangebot in den Hauptfächern durch Lehrbeauftragte gesichert werden kann, werden Lehraufträge inzwischen zunehmend unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten der Studiendekanate ausgeschrieben und vergeben. Dies soll nun regelhaft geschehen:

Neue Maßnahme 9: Im Falle eines geregelten Auswahlverfahrens für die Vergabe eines Lehrauftrags wird die Gleichstellungsbeauftragte der Studiendekanats in das Verfahren einbezogen. Diese Regelung

³ Im Hochschulsenat gibt es 6 Sitze plus Stellvertretung. In dieser Amtsperiode waren zwei Stellvertreterposten frei geblieben.

wird in der Satzung über die Erteilung von Lehraufträgen gem. § 26 HmbHG sowie in der Gleichstellungsrichtlinie der HfMT verankert und im Gleichstellungsbericht evaluiert.

3.1.8. Genderkritisches Monitoring

Neue Maßnahme 10: Um reagieren zu können, falls sich abzeichnet, dass Frauen überproportional statt in gesicherte Professuren in ungesicherte Lehrauftragsverhältnisse abgedrängt werden, wird die Vergabe von Lehraufträgen gendersensibel beobachtet. Die Maßnahme wird im Bericht der Gleichstellungsbeauftragten sowie im Jahresbericht der Hochschule evaluiert.

3.2. Ziel: Stärkung der Frauen im künstl.-wiss. Mittelbau und in den Gremien, Personalentwicklung

3.2.1. Akademische Mitarbeiterstellen

Der Anteil der akademischen Mitarbeiterstellen im künstlerischen wie im wissenschaftlichen Bereich ist an der HfMT in den vergangenen Jahren erheblich gestiegen. Der Frauenanteil war hier schon immer sehr hoch, sank jedoch – mit einem als „Ausreißer“ geltenden Wert in 2012/13 – ab bis hin zur Geschlechterparität in 2017 und 2018. Im Berichtszeitraum wurden zunehmend neue Arbeitsbereiche für – meist befristete – wiss. Mitarbeiterstellen geschaffen (z.B. durch Forschungs- oder Drittmittelprojekte), aber auch professorale Aufgaben an Mittelbaustellen abgegeben (z.B. Umwandlung von Professuren in künstlerische Mitarbeiterstellen).

WS	2008/09	2010/11	2012/13	2017/18
Gesamt	10	21	18	40
Männer	0	9	3	20
Frauen	10	12	15	20
Frauenanteil	100%	57%	83%	50%

Neue Maßnahme 11: Bei Einstellungsverfahren für wissenschaftliche und künstlerische Mittelbaustellen werden die akademischen Gleichstellungsbeauftragten einbezogen. Diese Maßnahme wird in der Gleichstellungsrichtlinie der HfMT verankert.

Neue Maßnahme 12: Durch die Novellierung des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) sind seit dem 01. Juli 2014 unter dem Stichwort „Code of Conduct“ neue Regelungen für prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft wirksam geworden. Die HfMT berichtet darum rückblickend zuerst für 2017 über Befristungen und Befristungsgründe entsprechend WissZeitVG. Genderrelevante Ergebnisse werden im Bericht der Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen.

3.2.2 Karriereentwicklung für Nachwuchskünstlerinnen und –wissenschaftlerinnen

Da im künstlerischen Bereich eine Vorbereitung auf professorale Aufgaben selten durch Qualifizierungsstellen möglich ist, sondern eher durch die außerhalb der Hochschule im Kulturbetrieb stattfindende künstlerische Karriere, sind Lehraufträge für KünstlerInnen eine wichtige Förderung, um die notwendige Lehrerfahrung an einer Hochschule zu erwerben. Insgesamt wurden die folgenden Lehraufträge durch die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten vergeben:

SoSe 2013

Yjie Wang, Komposition (Oper)

SoSe 2013

Leslie Leon, Gesang (Aufführungspraxis für Musik von zeitgenössischen Komponistinnen)

WS+SoSe 2013

Förderung diverser Lehraufträge im Fach Klavier für

WS 2014 - SoSe 2015	Nachwuchskünstlerinnen
SoSe 2015	Silke Wenzel, Musikwissenschaft
WS 2016 – SoSe 2017	Raika Maier, Gesang/Musikwissenschaft
WS 2017	Jenny Svennson, Kulturmanagement
	Sun-Young Nam, Klavier

Neue Maßnahme 13: Regelmäßige Vergabe von künstl. und wiss. Lehraufträgen durch die Studiendekanate und die Konferenz der GBs an Absolventinnen, damit diese Lehrerfahrung erlangen, vor allem im Hinblick auf zukünftige Bewerbungen um eine Professur. Die Maßnahme wird im GB-Bericht evaluiert.

Neue Maßnahme 14: Entwicklung von Maßnahmen zur Nachwuchsförderung gemeinsam mit anderen Musikhochschulen, wie z.B. Bewerberinnen-Training für Künstlerinnen, Aufbau einer Datenbank mit Künstlerinnen, die sich um eine Professur bewerben können (nach dem Vorbild von femconsult etc.; eventuell in Zusammenarbeit mit dem „Netzwerk der Musikhochschulen“). Über die Umsetzung der Maßnahme wird im Gleichstellungsbericht berichtet.

3.2.3. Doktorandinnenförderung

Die HfMT ist Teilnehmerin im Stipendiatinnenprogramm *Pro Exzellenzia* zur Förderung von Hochschulabsolventinnen für Führungspositionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Kultur. Gefördert werden Absolventinnen aller Hamburger Hochschulen, speziell der Fächer MINT, Kunst, Musik und Architektur, indem Promovendinnen und Post-Docs der Hamburger Hochschulen sich um ein Stipendium bewerben können. Darüberhinaus können alle Absolventinnen der Hamburger Hochschulen an den Veranstaltungen des Qualifizierungsprogramms und an den Networking-Treffen von *Pro Exzellenzia* teilnehmen.

Das Programm wird aus den Mitteln des EU-Sozialfonds und der FHH finanziert und wurde 2010 durch die Hamburger Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt und initiiert. Es befindet sich inzwischen im vierten Durchlauf, die Mittel sind aktuell bewilligt bis Ende 2020. Stipendiatinnen der HfMT im Berichtszeitraum:

2014:	Silke Wenzel (post-Doc-Stipendium)
2015:	Jelena Dabic (Promotionsstipendium)
2015:	Konstantina Orlandatou (post-Doc-Stipendium)
2016:	Konstantina Orlandatou (post-Doc-Stipendium)
2016:	Xiao Fu (Promotionsstipendium)
2017:	Xiao Fu (Promotionsstipendium)

Zusätzlich wurden 2 Promotionsabschluss-Stipendien aus Mitteln des PPI an die Sängerin Raika Maier (2014-15, 18 Monate) und die Komponistin Yijie Wang (12 Monate) vergeben.

	2015	Frauenanteil	2016	Frauenanteil	2017	Frauenanteil
Promovierende (incl. KMM Fernstudium)	4		4		1	
Frauenanteil	3	75%	3	75%	1	100%

Anteil Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen

Die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten vergab zahlreiche Zuschüsse zu Reise- und Druckkosten sowie Fortbildungen für künstl. und wissenschaftl. Nachwuchskräfte und Promovendinnen.

Neue Maßnahme 15: In den Jahren 2018 bis 2020 vergibt die HfMT jeweils ein Pro Exzellenzia-Promotionsstipendium. Weitere Stipendien oder finanzielle Zuschüsse zu Qualifizierungsprojekten von Promovendinnen werden entsprechend der vorhandenen finanziellen Mittel vergeben. Die Maßnahme wird im GB-Bericht evaluiert.

3.2.4. Personalentwicklung für alle Mitarbeitenden

Neue Maßnahme 16: Es wird ein „Arbeitskreis Personalentwicklung“ gegründet, in dem Kolleg*innen aus der Verwaltung und dem akademischen Bereich gemeinsam ein Konzept für die Personalentwicklung zu Themen wie Fortbildung, Führung, Gesundheit, Auswahlverfahren etc. erstellen. Die Maßnahme wird im GB-Bericht evaluiert.

Neue Maßnahme 17: Die Hochschule ist Mitglied des QPL-geförderten Verbundprojekts „Netzwerk der Musikhochschulen für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung“ (Förderphase bis Ende 2020) und sorgt intern für eine gute Verbreitung und Information über die dortigen Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrende. Die Maßnahme wird durch das Qualitätsmanagement evaluiert.

3.3. Ziel: Förderung von Studentinnen

3.3.1. Studiengänge, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind

Die Attraktivität eines Musikstudiums oder einer musikpädagogischen oder kulturwissenschaftlichen Ausbildung ist für Frauen mit über rund 60 Prozent weiterhin sehr hoch.

	WS 2009/10	Frauen- anteil	WS 2012/13	Frauen- anteil	WS 2016/17	Frauen- anteil
Studierende ohne Fernstud. KMM	763		944		962	
Frauen	441	57%	562	59%	519	53%
KMM Fernstu- dierende			502		473	
Frauen			358	71%	354	75%
Studierende aus dem Aus- land	254		349		420	
Frauen	147	57%	223	64%	240	57%
Promovierende			52		43	
Frauen			31	60%	19	44%

	2008	Frauen- anteil	2013	Frauen- anteil	2016 (incl. KMM Fernstudium)	Frauen- anteil
Absolvierende	134		156		248	
Männer	40		53		94	
Frauen	94	70%	103	66%	154	62%

Anteil Frauen bei den Absolvierenden

Dennoch gibt es Studiengänge wie z.B. Jazz oder Blas- und Schlaginstrumente, in denen nur wenige Frauen eingeschrieben sind.

Neue Maßnahme 18: In Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wie z.B. in den Jazz-Studiengängen, wird gemeinsam mit den Lehrenden nach Möglichkeiten gesucht, um die Studiengänge für Frauen attraktiver zu gestalten. Dies entspricht auch der Auflage der Internen Akkreditierungskommission von 2017. Die Maßnahme wird im GB-Bericht und im Rahmen der Reakkreditierung evaluiert.

3.3.2. Einzelförderung von Studentinnen oder studentischen Projekten

Die Qualifizierung für die künstlerische Berufstätigkeit durch Wettbewerbe und Meisterklassen stellt eine große finanzielle Belastung für alle Studierenden dar, die die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend ihrer finanziellen Möglichkeiten für Studentinnen ko-finanziert. Gefördert werden auch künstlerische Darbietungen, wenn Geschlechteraspekte thematisiert werden.

Neue Maßnahme 19: Ko-Finanzierung von Aufführungen und Konzerten, Reisekosten und Gebühren für Wettbewerbe, Besuch von Meisterklassen, Auslandsaufhalten für Studentinnen insbesondere in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind oder für Studienprojekte mit Genderthematik. Die Maßnahme wird im GB-Bericht evaluiert.

3.3.3 Genderbudgeting bei Stipendienvergabe

Neue Maßnahme 20: Es wird darauf eingewirkt, dass finanzielle Unterstützungen für Studierende durch hochschulnahe Stiftungen gendergerecht verteilt werden und dies Eingang in die Vergabe-Satzungen findet. Über die Umsetzung der Maßnahme wird im GB-Bericht berichtet.

3.4. Ziel: Gender in Forschung und Lehre

3.4.1. Fortführung der Genderforschung und des Projekts MUGI

Durch die Nachbesetzung der Musikwissenschaftsprofessur mit Genderschwerpunkt durch eine Vorlaufprofessur im Rahmen des PP II konnte die Vermittlung der Grundlagen der Genderforschung an der HfMT in der Lehre sowie die Genderforschung fortgesetzt werden. Prof. Dr. Nina Noeske ist seit 2015 auch Mitherausgeberin des Forschungsprojekts „MUGI = Musikvermittlung und Genderforschung im Internet“, das 2005 durch Prof. Dr. Beatrix Borchard gegründet wurde und seitdem von ihr (mit-)herausgegeben wird. Die Internationalisierung der Internetplattform MUGI, die inzwischen mit über 500 lexikalischen Einträgen und zahlreichen multimedialen Präsentationen ein renommiertes digitales Nachschlagewerk für die musikwissenschaftliche Fachwelt wie auch eine interessierte Öffentlichkeit darstellt, wurde im Berichtszeitraum stark vorangetrieben. Aus Mitteln des Professorinnenprogramms konnten zahlreiche Artikel ins Englische übersetzt werden. In 2016 entstanden durch eine vom BMBF geförderte internationale Tagung weitere Vernetzungen mit Musik- und Genderforscherinnen aus vielen europäischen Ländern und den USA. Zurzeit werden durch einen Zusammenschluss mit Forscherinnen aus Österreich und der Schweiz Mittel für die Erweiterung von MUGI um einen genderkritischen Sachteil sowie den Bereich Populärmusik beantragt (sog. genannter D-A-CH-Antrag bei der DFG).

Die vom Gleichstellungsbüro aus den Mitteln des Professorinnenprogramms eingeworbenen Mittel konnten über Jahre wissenschaftliche Mitarbeiterstellen für das Genderforschungsprojekt finanzieren und stellen eine gelungene Kooperation von Gleichstellungspolitik und Genderforschung dar.

Neue Maßnahme 21: Die Hochschule führt den Genderschwerpunkt weiter und sorgt im Falle einer Neubesetzung für eine entsprechende Denominierung der Musikwissenschaftsprofessur. Die Maßnahme wird im Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule verankert und im GB-Bericht evaluiert.

Neue Maßnahme 22: Die Hochschule stellt für das Projekt „MUGI“ Haushaltsmittel sowie Räume und Infrastruktur für die Redaktionsarbeit, Serverkapazität etc. zur Verfügung. Die Maßnahme wird im Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule verankert und im GB-Bericht evaluiert.

3.4.2. Ringvorlesung Gender Studies

Die Gender-Professorin übernahm im WS 2016/17 die Planung und Durchführung der Ringvorlesung „Gender Studies und Musik“, finanziert durch die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Unter dem Reihentitel „Mensch I Musik“ und „Mensch I Musik I Gender“ werden Themen wie „Musik und Liebe“ (WS 2016/17), „Musik und Revolution“ (WS 2017/18) u.a. unter Genderblickwinkeln betrachtet.

Neue Maßnahme 23: Die 1999 durch die Gleichstellungsbeauftragten etablierte Ringvorlesung „Gender Studies und Musik“ wird als Kooperation des Gleichstellungsbüros mit dem Institut für Musikwissenschaft fortgeführt. Die Maßnahme wird im GB-Bericht evaluiert.

3.4.3. Chancengerechtigkeit im Qualitätsmanagement verankern

Neue Maßnahme 24: Die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt zusammen mit der Gender-Professorin und dem QM eine Checkliste zur Überprüfung von Chancengerechtigkeit in allen Studiengängen im Rahmen der internen Akkreditierungsverfahren. Die Maßnahme wird im GB-Bericht und durch die Akkreditierungsberichte evaluiert.

3.5. Ziel: Diversity - Schutz vor Diskriminierung

3.5.1. Diversity Konzept für die HfMT

Seit SoSe 2017 hat sich ausgehend vom Hochschulsenat eine Initiative von Lehrenden und MitarbeiterInnen gebildet, die gemeinsam ein Diversity Konzept für die HfMT entwickelt. Geleitet wird die Arbeitsgruppe von der kommissarischen Gleichstellungsbeauftragten. Statt eines Audit-Verfahrens entschied sich die Gruppe, sich auf das diskriminierungskritische Konzept des Berliner Instituts „Social Justice und Diversity“ von Gudrun Perko und Leah Czollek zu beziehen. Leah Czollek wird in mehreren Workshops die Arbeitsgruppe der HfMT anleiten und den Diversity Prozess begleiten. Der erste Workshop findet im Mai 2018 statt.

Neue Maßnahme 25: Die HfMT entwickelt bis Ende 2019 ein kritisches Diversity-Konzept mit antidiskriminatorischem und intersektionalem Ansatz. Über diesen Prozess wird laufend dem Hochschulsenat berichtet.

Neue Maßnahme 26: Einrichtung einer kritischen Diversity-Arbeitsgruppe aus Vertreter*innen der einzelnen Fachgruppen, Studiendekanate, Hochschulsenat, Verwaltung, Career Center, Büro Internationales, Personalrat, Beauftragte*r für Inklusion, Gleichstellungsbeauftragte*r, Vertrauensrat, Asta. Die Arbeitsgruppe wird sich dauerhaft regelmäßig treffen und zum Thema Diskriminierung in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen der Mitglieder sensibilisieren sowie Reaktionsmöglichkeiten auf Diskriminierung erörtern und arbeiten. Über diesen Prozess wird laufend dem Hochschulsenat berichtet.

3.5.2. Antidiskriminierung – Richtlinie und Integration des Themas in die Fachdidaktiken

Die HfMT hat eine Antidiskriminierungsrichtlinie entwickelt, in verschiedenen Gremien diskutiert und im Februar 2015 vom Hochschulsenat verabschiedet. Sie gehört damit zu einer der ersten künstlerischen Hochschulen mit einem solchen Regelwerk.

Der Vertrauensrat ist inzwischen eine etablierte Institution der Hochschule. Die Hochschule wird zudem durch die Mitarbeit der Gleichstellungsreferentin in der Bukof-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ laufend in die aktuelle Diskussion um Präventivmaßnahmen und konkrete Hilfestellungen für

Betroffene eingebunden. Durch aktuelle Vorfälle an anderen Musikhochschulen und deren strafrechtliche Verurteilung hat sich inzwischen sowohl die Rektorenkonferenz der Musikhochschulen und inzwischen auch die Hochschulrektorenkonferenz eingehend mit dem Tabuthema befasst und sich deutlich gegen Diskriminierung, insbesondere sexualisierte Diskriminierung und Gewalt positioniert.

Die Entwicklung eines Konzepts, um das Thema „Nähe und Distanz“ für Lehrende und Studierende im Unterricht aufzuarbeiten, ist im Berichtszeitraum noch nicht in Angriff genommen worden. Dies soll bei der Arbeit am Diversity-Konzept aufgegriffen und weiterentwickelt werden.

Neue Maßnahme 27: Im Rahmen des Diversity-Prozesses wird in Zusammenarbeit mit Lehrenden der pädagogischen Studiengänge ein Konzept für die Integration dieser Themen in die Fachdidaktiken entwickelt und hierzu einen Leitfaden erstellt, der allen Lehrenden und Studierenden zur Verfügung gestellt werden kann. Die Maßnahme wird im GB-Bericht evaluiert.

3.5.3. Angebot von Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Nähe und Distanz“

Es wurde der mehrtägige Workshop „Man for a Day“ mit der Performance-Künstlerin Diane Torr angeboten. Studentinnen und Kolleginnen der HfMT konnten sich – mit perfekter Maske und Kostümierung – in eine Männerrolle begeben, diese in der Öffentlichkeit erproben und fremde Rollenbilder durchspielen. Es wurde ferner ein Selbstverteidigungsworkshop in Zusammenarbeit mit dem ASTA angeboten. Weitere Angebote zum „Thema Nähe und Distanz“ und Selbstverteidigung werden durch das Netzwerk Musikhochschulen und durch die Uni Hamburg angeboten.

Neue Maßnahme 28: In regelmäßigen Abständen werden Veranstaltungen zu diesen Themen für interessierte Studiengänge angeboten. Hierfür können auch Lehrende des Instituts für Musiktherapie als Referent*innen angefragt werden. Die Maßnahme wird im GB-Bericht evaluiert.

3.6. Ziel: Familiengerechte Hochschule

3.6.1. Familienbüro

Es wurde ein Familienbüro gegründet, das Beratung für alle Fragen von Vereinbarkeit, Mutterschutz, Elternzeit oder zur Pflege von Angehörigen, Bedarf an Teleheimarbeit aufgrund familiärer Pflichten, Eltern- und Mütterberatung und anderen Fragen der Work-Life-Balance etc.

anbietet, die Kinderbetreuung organisiert und den Audit-Prozess „Familiengerechte Hochschule“ durchführt. Eine Verwaltungsmitarbeiterin hat hierfür unbefristet einen Stundenanteil von 5-10 Std./Woche erhalten. Das Familienbüro untersteht unmittelbar dem Kanzler.

Neue Maßnahme 29: Das Familienbüro zur Beratung bei Vereinbarkeitsfragen und zur Koordination der Kinderbetreuung wird fortgeführt. Die Maßnahme wird im GB-Bericht sowie im Rahmen des Audits evaluiert.

3.6.2. Kinderbetreuung

Die Einführung der Kinderbetreuung, die anfangs als unrealisierbar und auch z.T. unerwünscht angesehen wurde, erfreut sich inzwischen breiter Zustimmung und Beliebtheit – nicht nur bei den Eltern – und konnte nachhaltig verankert werden. Von SoSe 2010 bis Ende WS 2016 konnte die Hochschule kostenlos die flexible Kinderbetreuung *KlingKlang* für studierende Eltern und MitarbeiterInnen in den Räumen des Budge Palais und in der City Nord anbieten, finanziert durch die gleichstellungsfördernden Mittel des Professorinnenprogramms I.

Nach Auslaufen dieser Fördermittel hat die Hochschule für eine Übergangszeit bis einschließlich SoSe 2017 *KlingKlang* weiterfinanziert. Parallel wurde durch das Familienbüro ein neues Konzept entwickelt, das eine Kooperation mit Tagesmüttern vorsieht, die durch Mittel der Freien und Hansestadt Hamburg und (geringe) Elternbeiträge finanziert werden. Zum Ende des SoSe 2017 wurde die flexible Kinderbetreuung *KlingKlang* beendet. Seit September 2017 werden die kleinen Kinder (10 Monate bis ca. 3. Lebensjahr) von Studierenden und Mitarbeiter*innen der HfMT in einer festen Kindergruppe täglich bis zu 8 Stunden betreut. Die Stadt Hamburg übernimmt (analog zum Kita-Gutschein) einen Teil der Kosten für die Tagespflege. Grundsätzlich sind bis zu 30 Wochenstunden für Kinder von der Geburt bis zur Einschulung beitragsfrei. Bei mehr Bedarf errechnet sich der Elternbeitrag nach dem Einkommen der Eltern. Die Kosten für eine 8-stündige Betreuung pro Tag fangen bei einem Beitrag von 33 Euro pro Monat an. Zusätzlich zu der Kindergruppe gibt es für studentische Eltern seit WS 2017/18 eine Bezuschussung von Babysitterkosten bei Nottfällen und Engpässen in Höhe von max. 300 Euro pro Kind und Semester.

Neue Maßnahme 30: Die Angebote zur Kinderbetreuung werden in den Räumen der Hochschule fortgesetzt. Zusätzlich wird am Hauptstandort der HfMT in der Milchstraße ein Raum für alle Eltern oder werdende Eltern als Ruhe- und Rückzugsraum geschaffen (Fertigstellung 2019). Für die Theaterakademie wird am neuen Standort am Wiesendamm ab Fertigstellung 2019/2020 eine Kooperation mit der benachbarten Kita bei Wiese e.V. angestrengt. Die Maßnahme wird im GB-Bericht und im Rahmen des Audits evaluiert.

Neue Maßnahme 31: Kolleg*innen aus dem akademischen Bereich und der Verwaltung, die kleine Kinder zu versorgen haben, wird wenn fachlich möglich Teilzeit- und Telearbeit angeboten. Die Maßnahme wird im Gleichstellungsbericht und im Rahmen des Audits Familiengerechte Hochschule evaluiert.

3.6.3. Neuregelung des Mutterschutzes

Neue Maßnahme 32: Die Studiengänge bieten Ersatzleistungen oder angepasste Fristen für durch Mutterschutz-Zeiten ausfallende Prüfungen an. Die Maßnahme wird durch das Qualitätsmanagement evaluiert.

3.6.4. Dual Career-Couples

Neue Maßnahme 33: Partner oder Partnerinnen von an die HfMT berufenen Professor*innen werden durch Stellenangebote in Hamburg oder wenn möglich Lehraufträge seitens der HfMT unterstützt. Die Unterstützung von Partnerschaften soll kein Tabu mehr sein und wird als familienfreundliche Maßnahme angesehen. Die Maßnahme wird im GB-Bericht und im Rahmen des Audits evaluiert.

3.6.5. Auditierung als Familiengerechte Hochschule

Für die Auditierung und eine erste Reauditierung als „Familiengerechte Hochschule“ wurde ab 1.10.2012 aus den Mitteln des Professorinnenprogramms eine Mitarbeiterin eingestellt. Anschließend übernahm das neu gegründete Familienbüro den Prozess der Auditierung. Für die nächsten zwei Jahre ist die Umsetzung zahlreicher Maßnahmen geplant, wie z.B.:

- Besondere Regelungen für den Erhalt von Übungsräumen für Studierende mit familiären Aufgaben.
- Veranstaltungsformate wie Familienkonzerte bzw. -aufführungen oder Veranstaltungen zum Thema „Musik und Familie“ in der Hochschule, durch die Familie sichtbar wird bzw. die an Familien adressiert werden.
- Die Hochschule berücksichtigt die Internationalität und Interkulturalität bei der Ausgestaltung der familienbewussten Hochschule. Enge Zusammenarbeit bei der Konzeption der Kinderbetreuung mit der Abteilung "Internationales", da das Betreuungsangebot viel von ausländischen Studierenden genutzt wird.

- Die HfMT erarbeitet Kriterien für Berufungs- und Einstellungsverfahren in Bezug auf die Frage, wie mit familiären Aufgaben, Auszeiten und deren Wirkung umgegangen werden soll.
- Die Hochschule integriert die Fragen des gesellschaftlichen Engagements und der Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie in die Kriterien zur leistungsbezogenen Vergütung.
- Die HfMT unterstützt Studierende und Beschäftigte bei der Fürsorge für Angehörige.

Neue Maßnahme 34: Der Prozess der Auditierung der HfMT wird fortgesetzt. Reauditierung im Oktober 2019, der 3. Bericht ist Ende 2020 fällig. Die Maßnahme wird im GB-Bericht evaluiert.