

Gleichstellungskonzept der  
Hochschule für Musik und Theater Hamburg  
für den Zeitraum SoSe 2009 – SoSe 2014

Der Präsident der  
Hochschule für Musik und Theater Hamburg  
Harvestehuder Weg 12  
20148 Hamburg

## **TEIL I: Situationsanalyse**

### **1. Allgemeine Situation**

An der Hochschule für Musik und Theater Hamburg, die im Jahr 2010 ihr 60jähriges Jubiläum feiern wird, studieren durchschnittlich 1000 Studierende, davon ca. 250 Fernstudierende des Instituts für Kultur- und Medienmanagement. Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt bei über 60 Prozent.

Da fast alle Studiengänge mit dem Erlernen eines Musikinstruments im Einzelunterricht verbunden sind, ist der Lehrbetrieb trotz der kleinen Anzahl der Studierenden sehr umfangreich: Im WS 2007/08 gab es 56 hauptberufliche Professuren mit einem Lehrdeputat von 9- 17 SWS (Teilzeitprofessuren) bzw. 18 SWS (Vollprofessuren), davon 43 Männer und 13 Frauen (23 Prozent). Aufgrund einer spezifischen Regelung des Hamburgischen Hochschulgesetzes für künstlerische Studiengänge wird seit langem ein großer Teil des Unterrichts von sog. nebenberuflichen (i.d.R. fest angestellten) Professorinnen und Professoren erteilt, die Stundendeputate von 2 bis maximal 8,5 SWS, unterrichten. Im WS 2007/08 gab es insgesamt 105 nebenberufliche Lehrende, davon 82 Männer und 23 Frauen (28 Prozent). Inzwischen ist jedoch auch der Anteil der Lehrbeauftragten stark angestiegen auf aktuell über 140 Verträge. Die HfMT ist durch politische Vorgabe gehalten, den Anteil der nebenberuflichen Professuren zu Gunsten des Lehrauftragsanteils zu verringern.

Mit 251 Studierenden kommt ein sehr hoher Anteil (33,1 Prozent) der Studierenden aus anderen Ländern, vornehmlich aus Asien und Osteuropa. Dies schafft besondere Bedingungen für den Umgang miteinander – sowohl im Lehrer-Schüler-Verhältnis, im Umgang der Studierenden miteinander (Stichwort Cliquenbildung) als im Umgang zwischen Männern und Frauen verschiedener Kulturen allgemein. Nicht nur die Sprachbarrieren sondern auch kulturelle Unterschiede insbesondere im Umgang mit Geschlechterrollen stellen besondere Herausforderungen an die Kultur der Hochschule, sind aber auch eine Chance, eigene Muster zu hinterfragen und den Umgang mit fremden Kulturen einzuüben. Unter den ausländischen Studierenden sind zurzeit 162 Frauen und 89 Männer.

Lehrenden und Studierenden stehen 58 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung, Servicediensten und Technik zur Seite, die nicht nur die Studienverwaltung inklusive einer speziellen Musikbibliothek tragen, sondern auch die Präsentation der Ergebnisse der Ausbildung in ca. 300 Veranstaltungen pro Jahr (mit eigenem Bühnenhaus etc.) unterstützen. Die HfMT Hamburg ist eine wesentliche Kulturträgerin und eine der größten Musikveranstalterinnen in Hamburg und Umgebung. Das umfangreiche Programmangebot umfasst Operninszenierungen, Schauspielaufführungen, Chor- und Orchesterkonzerte, Kammermusik- und Liederabende, Uraufführungen zeitgenössischer Komponistinnen und Komponisten, Jazzveranstaltungen, Workshops, Ringvorlesungen und eine Vielzahl von Prüfungskonzerten aus allen Fachrichtungen. Im Rahmen dieser Veranstaltungen gibt es zahlreiche Projektarbeiten, in denen die Studierenden fächerübergreifend und interdisziplinär zusammenarbeiten.

Die HfMT Hamburg hat sich zum Ziel gesetzt, künstlerische und wissenschaftliche Exzellenz in gesellschaftlicher Verantwortung zu vermitteln und in allen ihren Arbeitsfeldern diese beiden Aspekte aufeinander zu beziehen. Hierfür wird gemäß Leitbild der Hochschule die Reflexion künstlerischer Prozesse, d.h. Erkenntnisarbeit und Theoriebildung, als

unabdingbare Voraussetzung angesehen. Ein wichtiger Bereich dieser Reflexion künstlerischer Prozesse wird durch die langjährige Lehr- und Forschungstätigkeit im Bereich der Genderforschung geleistet.

Künstlerische Hochschulen zielen im besonderen Maße darauf ab, exzellente Spitzenkräfte auszubilden, da nur diese auf dem internationalen Musikmarkt eine berufliche Chance haben werden. Neben diesem Musikmarkt gibt es jedoch ein breites Spektrum an Berufen für Musiker im Rahmen der Musikpädagogik, Musikvermittlung, Kirchenmusik usw. In den Spitzenbereichen fallen zunehmend (junge) Künstlerinnen auf, die z.B. als Solistinnen oder Sängerinnen enorm erfolgreich sind. Im breiten „Mittelfeld“ jedoch und bei der Verstetigung ihrer Karrieren haben Frauen weiterhin Probleme, sich trotz guter Ausbildung und großer Erfolge ihre berufliche Existenz zu sichern. Hier muss Frauenförderung und Netzwerkarbeit schon in der Hochschule ansetzen.

## **2. Frauenförderung an der HfMT**

1997 hat die HfMT eine Frauenförderrichtlinie verabschiedet, die noch heute (2005 novelliert) die Grundlage der Gleichstellungsarbeit der Hochschule bildet. Neben der Begleitung und Begutachtung sämtlicher Berufungsverfahren sehen die Gleichstellungsbeauftragten der HfMT es als ihre Aufgabe an, sich für den Schutz von Minderheiten und für eine familienfreundliche Hochschule einzusetzen.

### **2.1. Organisation**

#### 2.1.1. Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule

Zur Unterstützung des Präsidiums und der übrigen Hochschulorgane bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags der Hochschule wählt der Hochschulsenat auf Vorschlag der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen, der weiblichen Mitglieder des akademischen Personals und anderer Frauen, die einen Hochschulabschluss und geeignete berufliche Erfahrungen nachweisen können, alle drei Jahre die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule sowie deren Stellvertreterin.

2.1.2. Die Gleichstellungsbeauftragten der Studiendekanate werden in den drei Studiendekanaten auf Vorschlag der Frauenvollversammlung durch die jeweiligen Studiendekane eingesetzt.

#### 2.1.3. Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten.

Alle Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen sowie interessierte Mitglieder der Hochschule treffen sich während des Semesters seit nunmehr zehn Jahren regelmäßig einmal monatlich in der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (KoGI) zum Informationsaustausch über aktuelle Gleichstellungs- und Hochschulpolitik, laufende Berufungsverfahren, zur Diskussion und Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen, Wahrnehmung von Fortbildungen, etc.

### **2.2. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gemäß Frauenförderrichtlinie (s. Anhang)**

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule nehmen im Sinne des Gender Mainstreaming Stellung zu allen allgemeinen, grundsätzlichen, strukturellen und inhaltlichen Fragen der Hochschule, die die Gleichstellung betreffen.

Sie nehmen in ihrem jeweiligen dienstlichen Wirkungsbereich das Recht auf Beteiligung an allen Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren (z. B. Vergabe von Lehraufträgen) und

Bewerbungsverfahren wahr. Sie dürfen alle Bewerbungsunterlagen und Akten, soweit es sich nicht um Personalakten handelt, einsehen, um sich rechtzeitig über alle Frauen betreffenden Angelegenheiten zu informieren.

Sie haben Rede- und Antragsrecht in allen akademischen Gremien, soweit Frauenbelange betroffen sind, und sind zu den Sitzungen unaufgefordert einzuladen.

Wird eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Hochschulorgans gegen das schriftliche Votum einer Gleichstellungsbeauftragten getroffen, kann diese innerhalb von einer Woche eine erneute Entscheidung verlangen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule wirkt außerdem mit in der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) der Hamburger Hochschulen und nimmt an den jährlichen Treffen der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) teil.

### **2.3. Berichtspflicht**

Gemäß Frauenförderrichtlinie werden in den Studiendekanaten alle zwei Jahre Frauenförderpläne aufgestellt, in denen konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen am künstlerisch/wissenschaftlichen Personal in jedem Fach entwickelt werden sowie Maßnahmen zur Beseitigung der Nachteile für weibliche Hochschulmitglieder, damit gleiche Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern entsprechend ihrer Qualifikation gewährleistet werden können.

Unter Einbeziehung der durch die Präsidialverwaltung bereitgestellten geschlechtsdifferenzierten Statistik berichten die Studiendekane sowie das Präsidium alle zwei Jahre dem Hochschulsenat über Ergebnisse und Bemühungen zur Umsetzung der Frauenförderpläne. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Studiendekanate und das Präsidium bei diesen Aufgaben.

### **2.4. Ausstattung und finanzielle Mittel und deren Verwendung**

#### **2.4.1. Lehrentlastung**

Für ihre umfangreichen Aufgaben werden der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule 4,5 SWS (25 % eines Volldeputats) und den Gleichstellungsbeauftragten der Studiendekanate jeweils 2,25 SWS (12,5 % eines Volldeputats) Lehrentlastung gewährt. Zurzeit wird mit der Behörde für Wissenschaft und Forschung darüber verhandelt, ausnahmsweise das Stundenkontingent nebenamtlicher Professorinnen durch befristete Übertragung einer Teilzeitprofessur mit höherem Deputat über die derzeitige Grenze von 8,5 SWS aufstocken zu können für den Fall, dass eine Gleichstellungsbeauftragte aus kapazitären Gründen ihre Lehrentlastung im Rahmen ihres Stundenkontingents nicht nehmen kann.

#### **2.4.2. Gleichstellungsbüro**

Unterstützt sowie vor- und nachbereitet wird die Arbeit der KoGI und der Gleichstellungsbeauftragten seit dem Jahr 2000 durch ein Gleichstellungsbüro, das mit einer halben Referentinnenstelle (BAT Vb) und den notwendigen Räumlichkeiten ausgestattet ist.

#### **2.4.3. Etat für Frauen- und Nachwuchsförderung**

Der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten wird jährlich der Etat für Frauen- und Nachwuchsförderung in Höhe von 20.000 Euro (1999 bis 2004: 80.000 DM bzw. 40.000 Euro, dann andere Aufteilung der Mittel) zur Verfügung gestellt. Hieraus werden Projekte, Lehraufträge, Reisekosten, die Anschaffung von Büchern, Noten und CDs mit

Frauenschwerpunkt oder Genderbezug sowie Veranstaltungen oder Portraitkonzerte von und mit Komponistinnen und Musikerinnen finanziert (s. Anhang). Seit dem WS 1999 wird aus diesem Etat auch die im Rahmen des allgemeinen Vorlesungswesens der Hamburger Hochschulen stattfindende außerordentlich gut besuchte öffentliche Ringvorlesung „Gender Studies und Musik“ mit jeweils acht Vortragsveranstaltungen finanziert, die theoretisch/wissenschaftliche und künstlerisch/praktische Aspekte zum Thema „Gender Studies und Musik“ miteinander verknüpft. Eine Themenliste der Ringvorlesung wird im Anhang beigefügt. Durch die interdisziplinären Fragestellungen der Vorträge, auf die immer eine Diskussion und ein musikalisch-künstlerischer Beitrag folgen - live durch Studierende aufgeführt -, kommen alle Abteilungen der Hochschule wie Instrumentalmusikausbildung, Studiengänge im Bereich Vokalmusik/Oper, Musikpädagogik, Schauspiel, Kirchenmusik, Musikwissenschaft, Schauspiel, Musiktherapie oder Kulturmanagement miteinander in Kontakt.

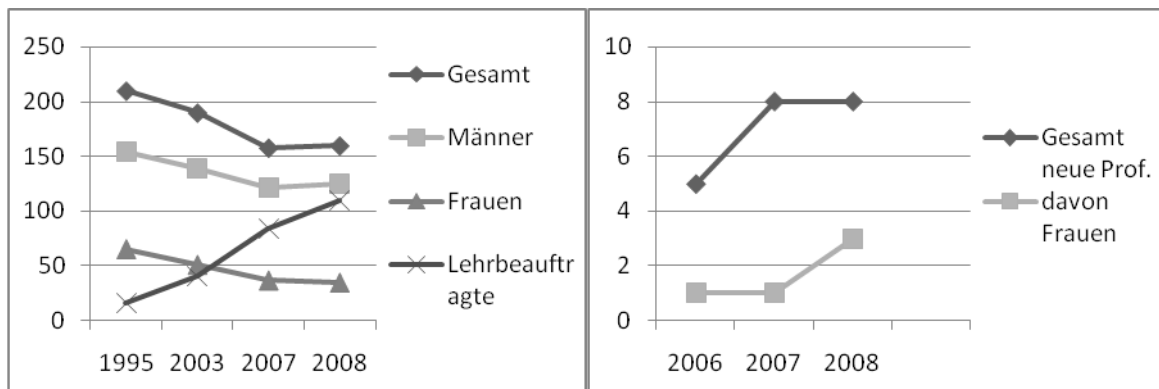
Die langjährige Evaluation der Ringvorlesungen ergibt, dass nicht nur Themenschwerpunkte und Themenvielfalt auf nachhaltiges Interesse stoßen sondern auch die Darbietungsart in ihrem Wechsel von Vortrag, moderierter Diskussion und musikalisch-künstlerischen Präsentationen enorm anspricht. Darüber hinaus vernetzt sich die Hochschule durch die Einladung der Referentinnen und Referenten international und überregional und verstärkt ihre künstlerische Ausstrahlung in der Stadt durch einen weiteren Aspekt.

Die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten förderte außerdem über mehrere Jahre „Fächerübergreifender Hochschulprojekte“, um im Sinne der Gender Studies zum Denken, Forschen und Handeln kreuz und quer zum traditionellen Fächerkanon zu animieren (s. Anhang). Gefördert wurden außerdem umfangreiche Theaterprojekte wie „Alcestiskomplex“ oder „Medea“. Jede Bühnenaufführung stellt immer auch eine Aushandlung und Festschreibung von Geschlechterverhältnissen dar. Dies zu thematisieren und den Studierenden die Möglichkeit zu geben, sich dessen bewusst zu werden und darüber zu reflektieren verstehen wir als ein zentrales Element unserer Gleichstellungspolitik an einer künstlerischen Hochschule.

## Teil II: Aktionsfelder des Gleichstellungskonzepts 2009 bis 2014

### A) Frauen in künstlerisch-wissenschaftlichen Positionen

Der Frauenanteil an den Professuren der HfMT ist in den letzten Jahren rückläufig gewesen. Dies hängt zum Teil damit zusammen, dass aufgrund von umfangreichen Sparmaßnahmen der Gesamtbestand der Professuren stark abgesenkt wurde. Die Zahl der neuberufenen Professorinnen stagnierte jedoch auch im Unterschied zur Besetzungssituation bei den Männern. Im Jahr 2006 und 07 wurden insgesamt fünf bzw. acht Professorenstellen besetzt, davon nur jeweils eine mit einer Frau (im Fach Schauspiel bzw. Schlaginstrumente). Im Jahr 2008 konnten drei Frauen berufen werden gegenüber acht Männern. Nicht berücksichtigt ist hier die unterschiedliche Gewichtung der Stellen (weder nach Stundenkontingent noch nach Eingruppierung).



An der HfMT werden alle Stellenausschreibungen mit einem Zusatz versehen, der Frauen explizit zur Bewerbung einlädt. Es wird versucht, fachspezifische Frauenverteiler für die Ausschreibungen zu nutzen und auch gezielt nach geeigneten Bewerberinnen gesucht und diese persönlich zur Bewerbung aufgefordert. Trotzdem gibt es immer noch zu wenige Bewerberinnen. Insbesondere in den Instrumentalfächern, die sehr hohe Anforderungen an künstlerische Exzellenz und pädagogische Fähigkeiten stellen, gibt es zu wenige Bewerberinnen, die im Vergleich mit den männlichen Bewerbern gleichrangig wären.

#### Ziel 1: Erhöhung des Anteils von Professorinnen

Um den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, hält die Hochschule deshalb in erster Linie verstärkte Maßnahmen der Nachwuchsförderung für notwendig. Die zwei wichtigen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bewerbung auf eine freie Professur an einer Musikhochschule, herausragende künstlerische Fähigkeiten und Aktivitäten sowie eine herausragende Lehrbefähigung und Erfahrung, sind jedoch besonders für Berufsmusikerinnen schwierig zu erwerben, da diese oft noch mit dem Problem konfrontiert sind, die meist freiberuflichen künstlerischen Tätigkeiten mit dem Alltag ihrer Familie und Kinder zu vereinbaren. Unregelmäßige Arbeitszeiten, oft am Abend oder am Wochenende, häufige Reisen usw. stellen an sich schon ein großes Problem für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Während Männer die Herausforderung, neben ihrer künstlerischen Tätigkeit eine Professur an einer Musikhochschule wahrzunehmen, oft auf Kosten der Anwesenheitszeiten in ihrer Familie meistern, sind Frauen häufig nicht bereit oder auch nicht in der Lage, dieses Opfer zu bringen. So verzichten sie häufig auf Bewerbungen um

Professuren, wenn sie bereits mit ihrer künstlerischen Tätigkeit und ihrer Familie doppelt belastet sind. Nach einer Familienphase ist es jedoch oft zu spät für eine Bewerbung. Um erfolgreich in der Konkurrenz mit ihren männlichen Kollegen bestehen zu können, sollten Frauen deshalb möglichst direkt im Anschluss an ihr Studium akademische Lehrerfahrung sammeln können.

Musiker und Musikerinnen sollten außerdem auf diese zukünftige Problematik vorbereitet werden und sich bewusst damit auseinandersetzen können.

### Konkrete Maßnahmen und Evaluation:

1. Besetzung mindestens einer freien **Regelprofessur** (W2 oder W3) an der HfMT pro Jahr mit einer Frau ab 2009.

2. Regelmäßige Vergabe einer **Frauenförderprofessur** aus den Mitteln des „Professorinnenprogramms“ und/oder aus Stiftungsmitteln für Absolventinnen der HfMT. Die Professuren sollen auf 2-5 Jahre befristet sein und jungen Künstlerinnen Gelegenheit geben, nicht nur Lehrerfahrung, sondern auch Erfahrung in der Gremienarbeit, in der projektorientierten Zusammenarbeit und in allen professoralen Aufgaben an einer künstlerischen Hochschule zu sammeln. Soweit Absolventinnen der Einstieg in professorale Aufgaben direkt nach dem Examen ermöglicht werden soll, käme alternativ die Vergabe einer Juniorprofessur in Frage. Zusätzlich sollen diese Förderprofessuren von einem berufsorientierten und genderkritischen Fort- und Weiterbildungsprogramm begleitet werden. Die Maßnahme beginnt ab 2010.

3. Integration eines genderkritischen Bausteins in das **Career Center** der HfMT, das sich gerade im Aufbau befindet. Studierende höherer Semester – Frauen und Männer – sollen hier die Möglichkeit haben, ihre Karriereplanung auch unter Genderblickwinkeln zu beleuchten und Problembewusstsein für ihre jeweilige Situation zu entwickeln. Der Baustein wird mindestens einmal jährlich angeboten, erstmalig im WS 2009/10.

Neben dem Konzept für diesen Baustein soll eine **wissenschaftliche Untersuchung** über die Karrierewege von Absolventinnen und Absolventen von Musikhochschulen (eventuell als Promotionsprojekt) initiiert werden, um eine Basis für weitere Maßnahmen zu schaffen.

4. **Effektivierung der Gleichstellungsarbeit** durch verbesserte Arbeitsbedingungen für die Gleichstellungsbeauftragten der Dekanate (Stichwort Lehrentlastungsstunden), Stärkung der Unterstützungsfähigkeit durch das Gleichstellungsbüro und Sensibilisierung der Berufungsausschüsse und für Gleichstellungsfragen.

### Ziel 2: Erhöhung des Anteils von Professorinnen im Präsidium, in der Hochschulleitung (Dekanate) und im Hochschulsenat

Im Akademischen Hochschulsenat der HfMT waren in der Amtszeit 2006-2008 in der Gruppe Professorinnen/Professoren von 11 Mitgliedern bzw. ihren Stellvertreterinnen 3 Frauen (27%); in der Gruppe der sonstigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 2 von 2; in der Gruppe Studierende 1 von 3.

Das Präsidium der HfMT ist zurzeit ausschließlich mit Männern besetzt: Präsident, Vize-Präsident und Kanzler. Hinzu kommen in der Hochschulleitung drei (männliche) Studiendekane und drei Prodekane – darunter eine Frau.

Die Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien setzt vor allem eine Erhöhung des Frauenanteils an hauptamtlichen Professuren voraus, die die Möglichkeit bieten, im

größeren Umfang Kapazitäten für Gremienarbeit aufzuwenden. Dieses Ziel ist insofern eng an die Erreichung von Ziel 1 gebunden.

### Ziel 3: Verbesserung der Situation der Lehrbeauftragten

Lehraufträge bieten einerseits die Möglichkeit, Lehrerfahrung zu sammeln, wie sie für eine erfolgreiche Bewerbung um eine Professur an einer Musikhochschule zwingend vorausgesetzt wird. Es lässt sich auch beobachten, dass bei Besetzung von Stellen für nebenamtliche Professuren mit geringem Stundenanteil bevorzugt auf bereits bewährte Lehrbeauftragte zurück gegriffen wird. Darum sollten bei der Vergabe von Lehraufträgen grundsätzlich die Gleichstellungsbeauftragten der Dekanate einbezogen werden.

Grundsätzlich stellt die Verlagerung wachsender Unterrichtskapazitäten auf Lehrbeauftragte anstelle von nebenamtlichen oder hauptamtlichen Professuren für die Hochschule eine Strukturveränderung dar, deren Auswirkungen genderkritisch beobachtet werden sollten.

#### Konkrete Maßnahmen und Evaluation:

1. Entwicklung eines Verfahrens für die Erteilung von Lehraufträgen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Dekanate ab SoSe 2009.
2. Genderkritisches Monitoring der Veränderungen an der Hochschule durch vermehrte Vergabe von Lehraufträgen.
3. Kostenübernahme für Lehraufträge für Nachwuchskünstlerinnen und –wissenschaftlerinnen durch den Etat für Frauen- und Nachwuchsförderung (1 Lehrauftrag pro Semester, ab SoSe 2009).



## **B) Künstlerisch-wissenschaftliche Nachwuchskräfte**

Im Institut für Musikwissenschaft an der HfMT werden zurzeit drei halbe wissenschaftliche Mitarbeiterstellen geführt. Für die Professur „Musikwissenschaft und Gender“ wurden 2003 zwei halbe BAT-II a-Qualifikationsstellen für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen mit der BWF als Berufungszulage ausgehandelt. Diese Stellen waren auf drei Jahre befristet. Nach Auslaufen der Stellen wurde von der Hochschule eine halbe wiss. MA-Stelle etatisiert, die zweite konnte bis jetzt mit Drittmitteln fortgeführt werden. Eine weitere halbe Qualifikationsstelle im Bereich Musikwissenschaft wird derzeit von einem männlichen Kollegen besetzt.

**Ziel 1: Stärkung des Mittelbaus an der HfMT mit dem Ziel, wissenschaftlichen-künstlerischen Nachwuchs zu fördern**

**Konkrete Maßnahme und Evaluation:**

Aufstockung der halben wiss. Mitarbeiterstellen auf Dreiviertelstellen zur Erhöhung des Zeitbudgets, das für die Qualifizierung zur Verfügung steht (unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit).

**Ziel 2: Frauenförderung im Rahmen von Doktorandenförderung**

Seit WS 2007/08 kann der Dr. phil. an der HfMT erworben werden. Außerdem gibt es die Möglichkeit, den Dr. Scientiae musicae abzulegen. Die Zahl der Promovierenden ist seitdem auf 10 Männer und 10 Frauen in den Fächern Musikwissenschaft und Musikpädagogik sowie 15 im Fach Musiktherapie angestiegen.

**Konkrete Maßnahmen:**

1. Einrichtung und Vergabe von Stipendien für Doktorandinnen (aus Zuwendungen Dritter) insbesondere für Frauen mit Kindern, weil eine Verzögerung der Dissertation durch Familienphasen zu Problemen mit den bestehenden Altersgrenzen für wiss. Mitarbeiter führt.
2. Weiterbildung in sog. „Soft-Skills“ für Doktorandinnen (Präsentation, Bewerbungstraining etc.).
3. Postdoc-Förderung in Form eines Stipendiums (aus Zuwendungen Dritter) für Habilitandinnen an der HfMT.

## C) Gender Studies

Musikberichterstattung und Musikgeschichtsschreibung waren bis in die 1970 Jahre hinein fast ausschließlich männlich geprägt. Musikerinnen, gar Komponistinnen, galten als nicht existent und ihre Werke als nicht bedeutend genug, um Aufnahme in den Kanon zu finden. Angesichts stets großer Zahlen von Studentinnen in den meisten Fächern - und angesichts der großen Zahl von Berufsmusikerinnen in allen Epochen - ist es darum besonders an einer Musikhochschule wichtig, Genderforschung zu betreiben, die Schiefelage der Geschlechter bewusst zu machen und an einer neuen Sichtweise zu arbeiten. Seit vielen Jahren werden deshalb an der HfMT Seminare sowie die o.a. Ringvorlesung (vgl. Teil I., 2.4.3) zur Genderforschung angeboten. Thematisiert werden sowohl Fragestellungen aus der Musik als auch aus anderen kulturellen, politischen, sozialen oder theoretischen Feldern.

Im WS 2001/02 konnte die Hochschule mit Mitteln des HWP III-Programms eine von zehn Professorinnenstellen mit Gender-Schwerpunkt für die Hamburger Hochschulen ausschreiben. Besetzt wurde eine Professur für Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Gender-Forschung mit der Musikwissenschaftlerin Prof. Dr. Beatrix Borchard. Als die sechsjährige Förderung der Stelle durch die HWP-Mittel auslief, wurde die Stelle 2007 auf eine zu besetzende Professur in den Haushaltsplan der HfMT übernommen.

### Ziel : Verstetigung der Genderforschung an der HfMT

Durch Drittmittelakquise (DFG und Mariann-Steegmann-Foundation) sowie durch Etat-Mittel der Hochschule im Umfang von 10.000 Euro jährlich konnte die Forschungstätigkeit im Genderbereich mit mittlerweile zwei Forschungsprojekten an der HfMT eingeworben werden:

- MUGI = Musikvermittlung und Genderforschung im Internet (<http://mugi.hamburg-hamburg.de>) ist eine multimediale Internetplattform zum Thema Musikerinnen (Komponistinnen, Pädagoginnen, Interpretinnen, Förderinnen, Autorinnen ...) und zum Forschungsgebiet Musik und Gender. Die Plattform ist eine dauerhafte und ständig wachsende Einrichtung und benötigt konstant redaktionelle und wissenschaftliche Betreuung.
- Viardot-Forschungsstelle: DFG-Projekt "Orte und Wege europäischer Kulturvermittlung durch Musik. Pauline Viardot - Sängerin, Pianistin, Komponistin, Arrangeurin, Volksmusiksammlerin, Pädagogin und Veranstalterin". Die DFG-Förderung für dieses Projekt wurde gerade noch einmal verlängert und um eine wiss. MA-Stelle erweitert.

### Konkrete Maßnahme und Evaluation:

Einrichtung einer unbefristeten wiss. MA-Stelle für das Projekt MUGI zum 1.10.2009 durch die HfMT unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit.

## D) Studierende

An der HfMT waren im WS 2007/08 insgesamt 1010 Studierende eingeschrieben, 595 Frauen und 415 Männer. Von den 1010 Studierenden waren im WS 2007/08 erstmalig 252 (überwiegend deutsche) Fernstudierende des Studiengangs Kulturmanagement eingeschrieben. Der Fernstudiengang wird insbesondere von Frauen wahrgenommen: Von 247 Studierenden sind 175 weiblich (69,4 Prozent).

Von den verbleibenden 758 Studierenden sind 421 weiblich. Die Frauenquote unter den ortsgebundenen Studierenden liegt mithin bei 55,5 Prozent.

Mit 251 Studierenden kommt ein sehr hoher Anteil (33,1 Prozent) unserer Studierenden aus anderen Ländern, vornehmlich aus Asien und Osteuropa. Davon sind 162 Frauen und 89 Männer.

In den einzelnen Studiengängen ist die Verteilung der Geschlechter sehr unterschiedlich: Von den 181 Lehramtsstudierenden sind 118 weiblich (65,2 Prozent). In den Bereichen Kirchenmusik (11w/9m) und Schauspiel (20w/19m) sind die Geschlechterverhältnisse ausgewogener. Auch die Regie-Studiengänge (Musiktheater und Schauspiel) werden etwa gleichermaßen von Frauen und Männern wahrgenommen (26w/22m). Musiktherapie (11w/6m) und der neue Masterstudiengang Kammermusik (8w/1m) werden zurzeit überwiegend von Frauen studiert, während Jazz und jazzverwandte Musik (29m/5w) fast ausschließlich von Männern studiert wird.

Bei der Verteilung der Instrumente scheinen überkommene geschlechtsspezifische Zuordnungen noch immer nachzuwirken:

<b>Instrument</b>	<b>w</b>	<b>m</b>
Musiktheorie	3	6
Komposition	3	8
Multimediale Komposition	2	3
Dirigieren	1	4
Gesang (Lied, Oratorium)	43	18
Oper	16	9
Klavier	72	39
Orgel	11	10
Cembalo	1	-
Akkordeon	1	-
Violine	48	14
Viola	12	5
Violoncello	13	5
Kontrabass+E-Bass	-	6
Flöte	22	6
Blockflöte	13	1
Oboe	4	4
Klarinette	11	4
Fagott	4	1
Horn	10	7
Saxophon	1	-
Trompete	2	31
Posaune	1	10
Harfe	5	2
Gitarre	9	11
Schlaginstrumente	2	13

## Ziel: Schutz vor Diskriminierung / Diversity Management

Bisherige Projekte zur Umsetzung dieses Ziels waren u. a. eine Informationsveranstaltung zum Thema „Panische Gefühle im Musikunterricht“ im November 2006, die auf großes Interesse stieß, sowie die Gründung eines Vertrauensrates an der HfMT im Wintersemester 2007/08 als erste Ansprechinstanz für Probleme und Konflikte. Mitglieder sind Lehrende, Studierende und Mitarbeiter der Verwaltung.

Ein Arbeitskreis „Diversity Management“ beschäftigte sich 2007/08 damit, Vielfalt an der Hochschule als Thema theoretisch und praktisch zu untersuchen, insbesondere in den Bereichen Gender und Internationalität aber auch z.B. aufgrund unterschiedlicher Leistungsniveaus. Insgesamt versteht die HfMT die Unterschiedlichkeit ihrer Mitglieder nicht als Hemmnis, sondern als Ressource im Sinne eines Diversity Managements.

## Konkrete Maßnahmen und Evaluation:

1. Formulierung und Diskussion einer Richtlinie zum Schutz aller Mitglieder der HfMT vor sexueller Belästigung bis SoSe 2010.
2. Integration von Themen aus dem Bereich „Antidiskriminierung“ in die Curricula der BA- und MA-Studiengänge (z.B. Instrumentaldidaktik).
3. Informationsveranstaltung „Umgang mit Erotik und Sexualität in der Theaterarbeit – Möglichkeiten und Grenzen“ im WS 2009/10.
4. Die Auseinandersetzung mit ethnisch unterschiedlichen Rollenbildern soll durch eine mehrsprachige Info-Broschüre, die besonders an StudienanfängerInnen verteilt wird, angeregt werden (1. Auflage: Okt. 2009).

## **E) Alle Statusgruppen**

Die HfMT strebt für alle Mitglieder eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Bisher wurde dieses Ziel hauptsächlich verfolgt über eine in der Regel große Flexibilität, was individuelle familienfreundliche Regelungen betrifft, wie z. B. Flexibilisierung von Arbeits- bzw. Studienzeiten, Erleichterung eines Wiedereinstiegs in Beruf und Studium, individuelle Unterstützung bei Kinderbetreuung, bzw. Ermöglichen der Anwesenheit von Kindern im Unterricht. Aufgrund zunehmend kleiner werdender Zeitfenster in den BA/MA-Studiengängen besteht hier zunehmend Handlungsbedarf seitens der Hochschule, um studierende Eltern zu unterstützen.

Ziel : Familiengerechte Hochschule

### **Konkrete Maßnahme und Evaluation:**

Anzustreben ist ein Angebot von flexibler Kinderbetreuung für studierende Eltern und MitarbeiterInnen (50 Tage pro Jahr für die ganze Hochschule als Test-Bedarf). Ein Betriebsmodell soll im Sommersemester 2009 konzipiert werden.

Langfristig ist die Durchführung des Audits „Familiengerechte Hochschule“ geplant.

### **TEIL III: Anhang**

- Maßnahmenübersicht
- Statistik 2008
- Frauenförderrichtlinie und Organigramm
- Tätigkeitsübersicht der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten 2005-2009
- Informationsbroschüre des Forschungsprojekts „MUGI=Musikvermittlung und Genderforschung im Internet“