



Hochschule
für Musik und Theater
Hannover

Der Präsident

**Gleichstellungskonzept
der
Hochschule für Musik und Theater Hannover (HMTH)
für die Jahre 2008 - 2013
verabschiedet vom Senat der Hochschule
in seiner Sitzung am 05.05.2008**

Inhalt:

	Seite
Vorbemerkung: Die besondere Situation einer künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule unter den Bedingungen der bisherigen Gleichstellungsförderung im Land Niedersachsen	3
1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der HMTH	4
2. Erhöhung der Anteile von Frauen in künstlerischen und wissenschaftlichen Spitzenpositionen	5
2.1. Gleichstellung quantitativ - Analyse:	5
2.2. Gleichstellung qualitativ – Analyse:	6
3. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchskünstlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen	8
4. Akquirierung von Studentinnen für Fächer in denen sie unterrepräsentiert sind	11
5. Familiengerechte Hochschule	12
6. Finanzierung, Nachhaltigkeit und Qualitätsmanagement	14

Vorbemerkung:

Die besondere Situation einer künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule unter den Bedingungen der bisherigen Gleichstellungsförderung im Land Niedersachsen

Künstlerisch-wissenschaftliche Hochschulen stehen vor anderen Gleichstellungs-Herausforderungen als Universitäten: Der Anteil an Studentinnen liegt insgesamt über 50%, in der Berufseinstiegsphase haben Frauen kurzfristig sogar Vorteile¹ und der Professorinnenanteil liegt schon seit längeren Jahren deutlich über der für 2007 vom statistischen Bundesamt ermittelten Zahl von 15% Professorinnen in allen Fächern.

Folglich richteten sich auch die Fördermaßnahmen auf Bundes- und Landesebene nicht in erster Linie an künstlerisch-wissenschaftliche Hochschulen wie die HMTH. In Niedersachsen lag der Schwerpunkt von Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Hochschulwissenschaftsprogramms (HWP) vor allem in der Qualifizierung von Frauen im Hinblick auf eine Professur. Im Dorothea-Erxleben-Programm wurden Wissenschaftlerinnen mit dem Ziel der Habilitation zuerst auf BAT II a und später auf C1-Stellen gefördert. Da die Habilitation keine Voraussetzung für eine Professur im künstlerischen Bereich darstellt, hat sich diese Form der Förderung für Künstlerinnen als nicht sinnvoll erwiesen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule für bildende Künste Braunschweig und der Hochschule für Musik und Theater Hannover entwickelten daraufhin im Einvernehmen mit dem niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur ein Stipendienprogramm zur Förderung von Künstlerinnen. Hier werden hochqualifizierte Absolventinnen von künstlerischen Studiengängen ebenfalls im Hinblick auf die Qualifizierung für eine Professur gefördert. Sie erhalten in der Regel Zweijahresstipendien zur Verwirklichung eines künstlerischen Projektvorhabens sowie zusätzlich die Möglichkeit zum Unterrichten. Diese spezielle Künstlerinnenförderung wurde und wird auch nach Beendigung des Hochschulwissenschaftsprogramms auf Bundesebene (Ende 2006) auf Landesebene in Niedersachsen fortgeführt.

Ein weiterer Schwerpunkt der Landesmaßnahmen bestand in der Förderung von Maßnahmen zur Verstetigung der Frauen- und Geschlechterforschung. Im dafür aufgelegten Maria-Goeppert-Mayer-Programm für internationale Frauen- und Genderforschung konnten und können (das Programm wird ebenfalls fortgeführt) die Hochschulen Mittel für Gastprofessuren und Lehraufträge beantragen. Im Rahmen dieses Programms gelang es im Sommersemester 2006, eine Maria-Goeppert-Meyer Professur für die HMTH einzuwerben. Ein drittes wesentliches Anliegen der Maßnahmen des Landes war die Akquirierung von Studentinnen in Studiengängen in denen sie unterrepräsentiert sind: Hier wurden in den letzten Jahren zum Beispiel zahlreiche Mentoringprogramme zur Gewinnung und Unterstützung von Studentinnen an niedersächsischen Hochschulen (insbesondere bezogen auf den naturwissenschaftlich-technischen Bereich) aufgelegt. Ein solches Mentoringprogramm auch an der HMTH aufzulegen, wäre durchaus möglich gewesen, hätte aber in Bezug auf die besondere Unterrichtssituation in der künstlerischen Ausbildung wenig Sinn gemacht. Der künstlerische Einzelunterricht impliziert bereits eine Art Mentoringbeziehung, indem Lehrende und Studierende durchaus individuelle Entwicklungsziele festlegen, die in diesem Fall allerdings Teil der Ausbildung sind. Es gab darüber hinaus weitere Mentoringprogramme, in denen es im Wesentlichen um die Förderung des

¹ So das Ergebnis einer Untersuchung von Prof. Dr. Karl-Jürgen Kemmelmeier zu „Statistiken zur Zukunft der Musikberufe“. Powerpointpräsentation im Rahmen des Kolloquiums der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der HMTH im Wintersemester 2005/2006.

weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ebenfalls überwiegend in den technischen und ingenieurwissenschaftlichen Fächern ging.

Die quantitativ erfreuliche Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen an Musikhochschulen darf jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass es sich um künstlerisch-wissenschaftliche Akteurssysteme handelt, in deren Kernbereich es um die Tradierung von Kultur geht. Das geht notwendig mit einem langsamen Veränderungstempo einher, so dass die Zuwachsraten etwa von Professorinnen im Vergleich mit dem Anteil an Universitäten geringer sind. Infolgedessen ist an Musikhochschulen – ähnlich wie in den geisteswissenschaftlichen Fächern an den Universitäten – eine stärkere Segregation zu beobachten als in z.B. naturwissenschaftlichen Fächern an Universitäten.

1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der HMTH

Bezogen auf die strukturelle Verankerung der Gleichstellung hat die Hochschule für Musik und Theater Hannover bereits 1999 Frauenförderrichtlinien verabschiedet, in denen die Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Hochschule geregelt sind. Darauf aufbauend wurde 2001 der Frauenförderplan mit konkreten Zielvorgaben und Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind auf den Weg gebracht. Dessen Fortschreibung wurde im Jahr 2005 vom Senat verabschiedet.

Im Zuge dieser Gleichstellungsmaßnahmen wurde u. a. im Jahr 2004 eine Professur für Historische Musikwissenschaft mit einem Genderschwerpunkt im Profil besetzt. Durch diese mit Prof. Dr. Susanne Rode-Breyman besetzte Professur konnten seitdem zahlreiche Erfolge in Bezug auf die Verankerung von Gender in Forschung und Lehre erzielt werden. So können Gender Studies ab Wintersemester 2008 als Nebenfach im Master Musikforschung und Musikvermittlung studiert werden. Zum größten Erfolg zählt dabei sicher die Einrichtung des Forschungszentrums Musik und Gender (2006), dessen Förderung aus Mitteln der Mariann-Steegmann-Stiftung ein Volumen von 1,5 Mio. Euro für zunächst einen Zeitraum von 10 Jahren umfasst.

Eine erneute Fortschreibung des Frauenförderplans, dieses Mal allerdings als Gleichstellungsplan steht noch in diesem Jahr an. Hier hat das Präsidium im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten entschieden, dass die Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept in vollem Maße in den Gleichstellungsplan integriert werden sollen. Der Senat hat dieses Vorgehen zustimmend zur Kenntnis genommen. Damit wird gewährleistet, dass die angedachten Maßnahmen auch im Falle der Nichtberücksichtigung des Gleichstellungskonzepts im Rahmen des Professorinnenprogramms umgesetzt werden.

Auch in den Zielvereinbarungen, die die Hochschule seit 2003 mit der Landesregierung trifft, ist der Bereich Chancengleichheit verankert. Wurde der Thematik zunächst ein eigenes Kapitel gewidmet, so wird Chancengleichheit mit der Fortschreibung der Zielvereinbarungen 2008 in die einzelnen Bereiche integriert und kann damit konkreter und zielgerichteter ausfallen, als im Falle einer Generalklausel.

Die Hochschule für Musik und Theater Hannover hat zum Ende des Wintersemesters 2007/2008 eine neue Grundordnung beschlossen, um den Änderungen der Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes Rechnung zu tragen. Hierin ist auch der Gleichstellung im § 2 (Aufgaben) ein eigener Absatz gewidmet, der wie folgt lautet:

§ 2 (5) Die Hochschule verpflichtet sich, bei allen ihren Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen.

sichtigen (Gender Mainstream). Dabei ergreift sie insbesondere Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile sowie zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung/-studien und trägt zur Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei.

Schließlich ist die Gleichstellung von Frauen und Männer auch ein zentrales Kriterium im Rahmen der strategischen Entwicklungsplanung der HMT. In einem Brief an alle Lehrenden der HMT beschreibt der Präsident Dr. Rolf-B. Klieme die besondere Verantwortung der Hochschule bei der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit:

„Unser Wirken hat einen nicht unerheblichen Einfluss auf das zukünftige nationale und internationale Kulturgesehen und damit verbunden auf die darin wirkenden Geschlechterverhältnisse. Indem wir uns für Gleichstellung stark machen, verweisen wir auf unsere Orientierung an einem modernen Qualitätsbegriff, der an Gleichheits- und Gerechtigkeitsvorstellungen ausgerichtet ist.“

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

2.1. Gleichstellung quantitativ - Analyse:

Über den Frauenanteil an den deutschen Musikhochschulen liegt nur unzureichendes statistisches Material vor:

Eine statistische Untersuchung für die Jahre **2000 bis 2002** führte die Musikhochschule Köln auf Grundlage der Vorlesungsverzeichnisse von 16 Musikhochschulen durch: Neuere Zahlen für **2005** liefert das soeben vorgelegte cews.publik.no 10 zum Thema Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Danach lag der Professorinnenanteil:

In den neuen Bundesländern zwischen	2000 bis 2002	2005
Rostock	32 %	35 %
Leipzig	28 %	33,3 %
In den alten Bundesländern zwischen		
Karlsruhe	28 %	30,77 %
Hannover	24,72 %	22,62 %
Düsseldorf	13 %	14,71 %
Zahlen des statistischen Bundesamtes für	2007	HMT
Professorinnenanteil	15 %	24,1 %
Anteil in den Geisteswissenschaften	24,7 %	24,1 %
W3/C4	18,1 %	13,3 %
Promotion	50,4 %	25 %
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen (inkl. Drittmittelstellen)	49,6 %	63 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben		50 %
Habilitationen	36,7 %	50 %

Die statistische Untersuchung der Musikhochschule Köln hat dokumentiert, was der aktuelle Bericht des Wissenschaftsrats thematisiert, nämlich dass der Professorinnenanteil sehr stark von den vertretenen Fächern abhängt und an den Musikhochschulen von Frauendomänen wie Harfe über Fächer, in denen Frauen nahezu gleichauf liegen (Gesang, Rhythmik und

Tanz, Streicher), stark absteigt über Musikwissenschaft / Musikpädagogik, Jazz (14,9%), Bläser (5,8%) bis zu den nahezu frauenlosen Fächern Tonsatz, Gehörbildung, Komposition. Bezüglich dieser Differenzierung nach Fächern liegt kein aktuelles statistisches Vergleichsmaterial vor.

Auf Grundlage dieser Erkenntnisse setzt sich die HMTH zum Ziel in Fächern bzw. Studiengängen, in denen Professorinnen bisher deutlich unterrepräsentiert sind, den Anteil in den kommenden Jahren signifikant zu steigern. Dabei sollen die Mittel die im Rahmen des Professorinnenprogramms zu erwerben sind genutzt werden, um konkret folgende Professuren mit Frauen zu besetzen:

Musikpädagogik: In der Musikpädagogik sind zzt. vier Professuren besetzt, alle mit Männern. Spätestens im Jahr 2011 wird eine dieser Professuren (dann Besoldungsgruppe W2) frei. Durch die vorgezogene Berufung einer Musikpädagogin könnte der Frauenanteil in diesem Fach auf 25 % gesteigert werden.

Kinder- und Jugendchorleitung: Der Studiengang Kinder- und Jugendchorleitung soll zum Wintersemester 2008/09 neu an der HMTH eingerichtet werden. Generell sind Professuren im Bereich Chor- und Ensembleleitung überwiegend mit Männern besetzt. Das gilt auch für analoge Stellen an der HMTH. Da im Studiengang Kinder- und Jugendchorleitung mit einem hohen Studentinnenanteil gerechnet wird, möchte die HMTH diese Stelle als W2 Professur im Vorgriff gezielt mit einer Frau besetzen.

Kommunikationswissenschaften: Im Institut für Journalistik und Kommunikationswissenschaften (IJK) ist derzeit eine W2 Professur für Kommunikationswissenschaften im Besetzungsverfahren (Regelberufung). Da auch im Studiengang Medienmanagement der Studentinnenanteil über 50 % liegt und demgegenüber nur eine von vier Professuren mit einer Frau besetzt ist, strebt die HMTH hier eine Steigerung des Frauenanteils durch Besetzung dieser Stelle mit einer Frau an.

Über diese oben genannten Bereiche hinaus konnte die HMTH im Jahr 2007 drei weitere Professuren (alle W2) mit Frauen besetzen. Die Stellen sind in den Studienfächern Gesang/Oper bzw. Schauspiel angesiedelt. Aktuell sind noch zwei weitere Berufungsverfahren mit Frauen auf dem ersten Listenplatz dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur zur Entscheidung vorgelegt worden. Es handelt sich hierbei um eine W2 und eine W3 Professur. Grundsätzlich lässt sich also konstatieren, dass die HMTH auf einem guten Weg ist, wenn es darum geht, Frauen in Spitzenpositionen zu bringen. Betrachtet man jedoch das Gefälle zwischen W3 und W2 Professuren so ist bei der Besetzung von W3 Professuren mit Frauen nach wie vor ein großer Handlungsbedarf. Mit der 2007 verabschiedeten Berufsordnung (siehe Anlage) hat die HMTH alle Voraussetzungen dafür geschaffen, durch gut strukturierte, transparente Berufungsverfahren unter externer Beteiligung, auch in diesem Bereich langfristig Erfolge zu erzielen.

2.2. Gleichstellung qualitativ – Analyse:

Die EU hat 1999 im Amsterdamer Vertrag die rechtliche Grundlage für Gender Mainstreaming geschaffen. Obwohl die HMTH Gender Mainstreaming strukturell verankert hat (z. B. in der Grundordnung der Hochschule), sind die damit verbundenen gesellschaftspolitischen

Änderungen in der Kultur der HMTH noch nicht belastbar implementiert: Gender Mainstreaming gehört bisher nicht selbstverständlich zum Kernbereich der Diskussionen im Rahmen von Strukturentwicklung und Qualitätssicherung. Allerdings sind durch die Einbindung des Themas z.B. in die Ringvorlesung zur strategischen Entwicklungsplanung sowie durch die Aufforderung des Präsidenten an alle Lehrenden, sich am Prozess Chancengleichheit zu beteiligen (vgl. Schreiben vom 26.03.2008), erste Schritte in dieser Richtung auf den Weg gebracht. Weitere werden folgen, denn es gilt (um es mit den Worten der Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz zu sagen) Gleichstellung als „integralen Bestandteil des Selbststeuerungskonzeptes“ der Hochschule zu begreifen und sie „im Strategie- und Strukturkonzept“² der Hochschule zum Ausdruck zu bringen. Gleichstellung an Hochschulen ist aus Sicht der Empfehlung des Wissenschaftsrats „mit einer Qualitätsoffensive gleichzusetzen, denn solange Wissenschaft durch einen tradierten ‚gender bias‘ gekennzeichnet ist, leidet ihre Qualität.“³

Sichtbar wird die fehlende Selbstverständlichkeit in Bezug auf die Teilhabe von Frauen an der HMTH unter anderem in den Gremien der Hochschule: Sind im Hochschulrat von 7 Mitgliedern 3 Frauen und im Präsidium von 6 Mitgliedern 2 Frauen, so gibt es im Senat bei insgesamt 13 Mitgliedern nur 3 Frauen, davon keine in der Gruppe der Professorinnen und keine in der Gruppe der Studierenden. In der Selbstverwaltungsstruktur der Hochschule, die aus vier Sektionen besteht, die von vier Fachkommissionen geleitet werden, sieht die Beteiligung von Frauen wie folgt aus:

Sektion I: 3 Prof. 1 Mittelbau, 1 Stud., davon eine Frau in der Gruppe Mittelbau.

Sektion II: 3 Prof., 1 Mittelbau, 1 Stud., davon eine Frau in der Gruppe Mittelbau.

Sektion III: 3 Prof., 1 Mittelbau, 1 Stud., davon eine Frau in der Gruppe Prof. und eine im Mittelbau.

Sektion IV: 3 Prof., 1 Mittelbau, 1 Stud., 1 MTV, davon eine Frau in der Gruppe Prof., eine im Mittelbau und eine MTV.

Alle Studiengangssprecherämter sind von Männern besetzt.

Die einzige Kommission, die über eine überproportionale Beteiligung von Frauen verfügt, ist die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung, die aus 7 Prof., davon 2 Männer, 2 Mittelbau, 2 Studentinnen, 2 MTV besteht und mit Ausnahme der beiden Professoren nur mit Frauen besetzt ist.

Das Präsidium macht sich daher in seinen zukünftigen Zielen die Forderung des Wissenschaftsrats zu Eigen: „Die Umsetzung von Chancengleichheit ist eine strategische Aufgabe einer jeden Einrichtung: Sie muss als Aufgabe der obersten Führungsebene verankert werden.“ In diesem Sinne formuliert sie konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen in Spitzenpositionen:

Zielvereinbarung:	Die HMTH erhöht in Fächern bzw. Studiengängen, in denen Professorinnen bisher deutlich unterrepräsentiert sind ihren Anteil in den kommenden Jahren signifikant.
Begründung des Handlungsbedarfs:	Der Anteil der Professorinnen an der HMTH pendelt seit Jahren zwischen 20 und 25%. Insbesondere in Fächern mit einem hohen Studentinnenanteil ist es nicht gelungen den Frauenanteil an den Professuren zu steigern.
Handlungsansatz/ Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerbung im Professorinnenprogramm

² Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Drs. 8036-07. Berlin, Juli 2007, S. 53

³ Ebd., S. 20.

	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechte Berufungsverfahren • Aktive Rekrutierung qualifizierter Bewerberinnen • Fortbildung von Berufungskommissionen im Hinblick auf Genderkompetenz
Zielgruppe:	Berufungskommissionsvorsitzende, Mitwirkende in Berufungsverfahren, Lehrende
Mögliche Hindernisse:	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Stellen in den angesprochenen Studiengängen zu besetzen • Desinteresse in der Zielgruppe
Verantwortliche:	<ul style="list-style-type: none"> • Präsidium in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten
Zeitraumen/ Zwischenziele:	<p>5 Jahre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sofort: Workshops/ Schulungen zu Genderkompetenz • Jährliche Personalplanungsgespräche zwischen Präsidium und Gleichstellungsbeauftragter • Evaluation der Entwicklungen nach 5 Jahren
Aufwand/ Kosten:	<ol style="list-style-type: none"> 1. zeitlicher Aufwand 2. Kosten Referent/inn/en Gendertraining: ca. 1000,- Euro + Fahrtkosten
Erfolgskriterien:	<ul style="list-style-type: none"> • Nachweisliche Einstellung von Professorinnen in den entsprechenden Studiengängen • Beteiligung an Gendertrainings

Zielvereinbarung:	Die HMTH tritt aktiv für die im NHG geforderte 40%ige Beteiligung von Frauen in Gremien ein.
Begründung des Handlungsbedarfs:	<ul style="list-style-type: none"> • Sowohl im Senat, als auch in den Fachkommissionen sind Frauen an der HMTH deutlich unterrepräsentiert
Handlungsansatz/ Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none"> • gezieltes Coaching von Frauen im Hinblick auf Gremienarbeit • Aufruf zur Teilnahme an den öffentlichen Sitzungsteilen der Gremien zum Kennenlernen der Arbeitsweise und -inhalte
Zielgruppe:	Frauen aller Statusgruppen
Mögliche Hindernisse:	<ul style="list-style-type: none"> • Demotivation, Desinteresse
Verantwortliche:	Hochschulleitung, Senat, Fachkommissionen und Gleichstellungsbeauftragte
Zeitraumen/ Zwischenziele:	<ul style="list-style-type: none"> • Senats- und Fachkommissionswahlen 2009
Aufwand/ Kosten:	<ul style="list-style-type: none"> • Ggf. Referent/inn/enkosten für Coaching (ca. 1000,- Euro + Fahrtkosten)
Erfolgskriterien:	<ul style="list-style-type: none"> • mind. 40 % Frauen im nächsten Senat sowie in den Fachkommissionen

3. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchskünstlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen an Musikhochschulen erwächst heute im Allgemeinen nicht mehr aus einem ungenügenden Frauenanteil unter den Studierenden und den Absolventinnen. Das Problem der Leaky Pipeline hat sich in spätere Phasen der Karriere verlagert und liegt an den Musikhochschulen an einer ähnlichen Stelle, wie vom

Wissenschaftsrat (WR) dargestellt⁴: Die Schere öffnet sich nach der Promotion bis zur Habilitation dramatisch, d.h. zwischen Promotion, bzw. künstlerischem Spitzenexamen und Professur, also in der für Musikhochschulen spezifischen Statusgruppe der Lehrbeauftragten. Diese Karrierestufe ist die kritische Phase, in der Frauen aus- statt aufsteigen.

Der WR hat die disziplinären Unterschiede zwischen Sprach- und Kulturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften in den Blick genommen und kommt zu dem tristen Ergebnis: „Je höher der Frauenanteil unter den Studierenden, desto geringer die Aufstiegschancen für die einzelne Frau in einem Fach“⁵. Deswegen regt der WR an, das bezüglich dieses Phänomens bestehende „Forschungsdesiderat aufzugreifen und der Entstehung und spezifischen Wirkung von Fachkulturen unter dem Geschlechteraspekt systematisch von der Entscheidung für ein Studienfach bis zur Rekrutierung von Professuren nachzugehen. Nur so können passgenaue, gleichstellungspolitische Maßnahmen entwickelt werden, welche auch die disziplinären Unterschiede berücksichtigen.“⁶

Die HMTH hat sich des Forschungsdesiderats bereits angenommen in der Pilotstudie zum Projekt „Biographien von Musikerinnen – Quantitative Erhebungen und Qualitative Interviews“ (initiiert von Susanne Rode-Breymann, geleitet von Melanie Unseld, gefördert aus Mitteln des Frauenförderpools). Im Zuge dieser Karrierewege-Forschung ist u. a. die Staatsarbeit von Janina Wronka *Flötistinnen – Eine biographische Spurensuche* entstanden, die insbesondere die Problematik des Lehrbeauftragten-Status in weiblichen Karriereverläufen thematisiert.

Diese forschungsbasierte Entwicklung „passgenauer“ gleichstellungspolitischer Maßnahmen im Hinblick auf die Spezifik von Musikhochschulen sowie im Hinblick auf Karriereverläufe von Musikerinnen im Vergleich mit Karriereverläufen von Musikern unter Berücksichtigung disziplinärer Unterschiede soll fortgesetzt werden.

Beim wissenschaftlichen Nachwuchs der HMTH lässt sich feststellen, dass die Frauenanteile auf diesen Qualifizierungsstellen (inklusive Drittmittelstellen) derzeit bei 63% liegen. 25% der Promotionen in den Jahren seit 2006 wurden von Frauen abgelegt, Tendenz steigend. Durch die Einrichtung des Forschungszentrums Musik und Gender kommen zusätzlich zu den Qualifikationsstellen auch noch Stipendien als Anschub- bzw. Abschlussfördermöglichkeiten für Musikwissenschaftler/innen dazu.

Für die kommenden Jahre wird eine große Herausforderung für die Hochschule darin bestehen, Studentinnen zu motivieren, Masterabschlüsse zu erwerben, um sich die Optionen für eine weitere wissenschaftliche Karriere zu erhalten. Im Rahmen der Förderung des weiblichen künstlerischen Nachwuchses setzt die HMTH weiterhin auf die Stipendienförderung des DEP. Allerdings gibt es Überlegungen, die Fördermodalitäten zu verändern, damit zukünftig mehr Künstlerinnen berücksichtigt werden können. Darüber hinaus würde der Tatsache Rechnung getragen, dass Künstlerinnen häufig in mehrere Projekte eingebunden sind, so dass Teilstipendien hier geeigneter erscheinen. Zudem hat das Präsidium der Hochschule im vergangenen Jahr ein neues Konzept zur Vergabe von Lehraufträgen verabschiedet, bei dem insbesondere hochqualifizierte Absolventinnen und Absolventen der Hochschule zum Erwerb von Lehrerfahrung bevorzugt berücksichtigt werden sollen. Die Verfahren zur Ver-

⁴ Ebd., S. 14, Abbildung 3: Retrospektive Verlaufsanalyse Sprach- und Kulturwissenschaften

⁵ Ebd., S. 22

⁶ Ebd.

gabe der Lehraufträge erfolgen analog zu anderen Besetzungsverfahren durch Kommissionen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.

Durch das Forschungszentrum Musik und Gender ergibt sich schließlich noch eine Vernetzung mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Genderzentren in Niedersachsen (LAGEN): Hier wird an einer Forschungsverbundplanung zum Thema „Geschlecht in den Wissenschaften – Die Wissenschaften vom Geschlecht. Transformationsprozesse in Wissensordnungen und Wissenssystemen“ gearbeitet.

Bezogen auf das Ziel Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchskünstlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sieht die HMTH folgende Maßnahmen vor:

Zielvereinbarung:	Die HMTH entwickelt zur Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses eine langfristige strategische Personalentwicklung
Begründung des Handlungsbedarfs:	<ul style="list-style-type: none"> • Nachwuchsrekrutierung erfolgt adhoc • Fehlende Transparenz bei Besetzungsverfahren im Mittelbau
Handlungsansatz/ Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching und Bewerbungstraining für Absolvent/innen • Probespieltrainings • Gezieltes Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen und –künstlerinnen
Zielgruppe:	Absolvent/innen, Promovend/innen
Mögliche Hindernisse:	<ul style="list-style-type: none"> • Kosten, Finanzierung • Personalkapazität
Verantwortliche:	Fachkommissionen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
Zeitraumen/ Zwischenziele:	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept bis Ende 2008 • Umsetzung bis Anfang WiSe 2009
Aufwand/ Kosten:	Mentoringprogramm: Ca. 20.000 – 30.000 Euro (Personal- und Sachkosten) inkl. Workshops & Kursen: Referent/innenhonorare + Fahrtkosten
Erfolgskriterien:	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlage des Konzepts • Umsetzung des Mentoringprogramms sowie der sonstigen Maßnahmen
Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> • fmg: wissenschaftliche Begleitung Mentoringprogramm • Frauenförderpool: Zuschuss Workshops/Kurse

Zielvereinbarung:	Die HMTH motiviert gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen und –künstlerinnen zur Teilnahme an Tagungen, Konzerten und Wettbewerben und schlägt Frauen und Männer gleichermaßen für Preise vor
Begründung des Handlungsbedarfs:	<ul style="list-style-type: none"> • Gendermainstreaming noch nicht belastbar verankert in der HMTH
Handlungsansatz/ Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none"> • Preisvorschläge geschlechtergerecht gestalten • Wettbewerbs- und Tagungssituationen proben • Coaching
Zielgruppe:	Studierende höherer Semester, Absolvent/innen, Promovend/innen
Mögliche Hindernisse:	<ul style="list-style-type: none"> • Desinteresse
Verantwortliche:	Fachkommissionen, Hochschulleitung

Zeitraumen/ Zwischenziele:	Sofort Evaluation nach 2 Jahren
Aufwand/ Kosten:	1. Zeit 2. ggf. Honorarkosten für Referent/inn/en
Erfolgskriterien:	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation ergibt eine gleichberechtigte Teilhabe
Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Studienbeiträge • Kooperationspartner wie z.B. Gundlachstiftung, Förderverein, Alumni...

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

Der Studentinnenanteil an der HMTH betrug zum Wintersemester 2007/2008 insgesamt 57,3%. Dieser Gesamtanteil von mehr als 50% Studentinnen lässt sich auch nahezu auf alle Studiengänge übertragen. Die einzige Ausnahme bilden die Studiengänge Kirchenmusik A und B (in denen 0 bzw. 37,5% Studentinnen studieren). Aber auch in einigen Instrumentalfächern liegt der Studentinnenanteil unter dem der Studenten, so z.B. bei einigen Blechblasinstrumenten und im Dirigieren. Diese Tatsache der Unterrepräsentanz ließe sich aber ebenso umkehren, so studieren beispielsweise in einigen Instrumentalfächern deutlich weniger Studenten als Studentinnen (Harfe, Blockflöte) und der Studiengang Rhythmikerziehung ist in der Studierendengruppe derzeit Männerfrei.

Woran liegt das? Im Vergleich mit allen anderen Hochschultypen stellt sich die Situation an einer künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule insbesondere bezogen auf die Musikausbildung besonders dar: Junge Frauen und Männer, die ein Musikstudium aufnehmen wollen, haben in der Regel bereits eine langjährige musikalische Ausbildung hinter sich, um die Voraussetzung für die Aufnahme an einer Musikhochschule erfüllen zu können. Eine Rekrutierung von Studierenden (und hier insbesondere von Studentinnen in Fächern in denen sie unterrepräsentiert sind) in diesem Bereich kann also nicht kurzfristig an den Gymnasien erfolgen, sondern gestaltet sich als langfristiger Prozess, dessen Weichen bereits im frühen Kindesalter gestellt werden. In der Ausbildung ihrer Studierenden in den Studiengängen Fächerübergreifender Bachelor 1. Fach (Major) Musik, Master Musikforschung und Musikvermittlung kann die Hochschule hier Einfluss nehmen, in dem sie Gender Kompetenz im Sinne von Bewusstseinsbildung vermittelt, damit geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen in der Instrumentenwahl von Kindern kritisch reflektiert und ggf. überwunden werden können.

Ein weiterer, grundsätzlicher Handlungsbedarf, den die HMTH in Bezug auf dieses Ziel sieht, besteht darin, Fakten zu schaffen. Mit einer vorgezogen besetzten Professur im Bereich der Musikpädagogik wäre es denkbar und sinnvoll, in Kooperation mit der Musikwissenschaft sowie dem Forschungszentrum Musik und Gender zu forschen, ob es tatsächlich eine geschlechtsspezifische Selektion bei der Instrumentwahl von Kindern gibt und worin diese begründet ist. Von diesem Schritt bis zu dem Zeitpunkt, an dem Mädchen womöglich selbstverständlich Trompete und Jungen Harfe spielen und studieren, ist es ein weiter Weg – Erfolge in diesem Bereich können sich also nicht unmittelbar einstellen.

Obwohl an der HMTH in Bezug auf die Gewinnung von Studentinnen also kein allgemeiner Handlungsbedarf besteht, sieht sie dennoch mögliche Maßnahmen, die, wenn auch nicht vorrangig, verfolgt werden sollen:

Zielvereinbarung:	Die HMTH versucht gezielt Studentinnen für die Instrumentalfächer zu gewinnen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
Begründung des Handlungsbedarfs:	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt nach wie vor eine geschlechtsspezifische Instrumentenwahl • In der Musikvermittlung findet kaum Auseinandersetzung mit dieser Problematik statt
Handlungsansatz/ Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none"> • Forschungsprojekt zur geschlechtsspezifischen Instrumentenwahl bei Mädchen und Jungen • Integration von Gender/ Genderforschung in die Lehre insbesondere in den Musik vermittelnden Berufen
Zielgruppe:	Schülerinnen, Studierende, Lehrende
Mögliche Hindernisse:	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt keine Studentinnen für die angesprochenen Fächer • Desinteresse bei den Multiplikator/inn/en
Verantwortliche:	Hochschulleitung, Fachkommissionen
Zeitraumen/ Zwischenziele:	5 Jahre <ul style="list-style-type: none"> • Konzeption des Forschungsprojektes, erste Ergebnisse • Konzeption für die Integration von Gender in die Lehre
Aufwand/ Kosten:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zeit 2. Kosten Forschungsprojekt (ggf. Drittmittel einwerben)
Erfolgskriterien:	<ul style="list-style-type: none"> • Zuwachs an Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind
Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Musikschulen

5. Familiengerechte Hochschule

Die Hochschule für Musik und Theater Hannover hat neben den bereits beschriebenen, für die einzelnen Gruppen der Hochschule wichtigen Aspekten generell festgestellt, dass für alle zusammen ein Aspekt ins Spiel kommt, der bisher an künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen nur eine untergeordnete Rolle gespielt hat: Das Thema Familiengerechte Hochschule als Moment der Verbesserung der Situation für Spitzenwissenschaftlerinnen und –künstlerinnen, aber auch für Nachwuchskräfte und Studierende.

Bisher ist keine bundesdeutsche Musikhochschule mit dem Hertie-Audit für familiengerechte Hochschulen ausgezeichnet worden. Die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie wird als individuelles Problem betrachtet und ist auch so zu lösen. Die Ursachen dafür sind vermutlich vielschichtig. So erfordert eine künstlerische Ausbildung ein hohes Maß an Aufopferung – die Berufung steht an erster Stelle beziehungsweise hat an erster Stelle zu stehen. Die Entscheidung für ein Kind/Kinder bedeutet für viele Musikerinnen eine Stigmatisierung im Hinblick auf fehlende Ernsthaftigkeit gegenüber der „Berufung“. Ähnliche Problematiken bestehen auch bei Wissenschaftlerinnen an der HMTH. Die Frauen beschreiben Ängste, dass sie im Falle der Familiengründung in ihrer wissenschaftlichen Arbeit oder im Hinblick auf eine Karriere im wissenschaftlichen Bereich insbesondere von ihren „Doktorvätern“ nicht mehr ernst genommen werden („...dann lande ich in der Mütterschublade...“). Inwiefern diese Ängste explizit an der HMTH begründet sind oder nicht, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Die Tatsache aber, dass diese Ängste bestehen, spricht dafür, dass Familienfreundlichkeit bisher kein wahrgenommenes und diskutiertes Thema an der Hochschule ist.

Ein erster Versuch hier Abhilfe zu schaffen war die Einrichtung eines Raums zur selbstorganisierten Kinderbetreuung (das „Spatzennest“) insbesondere für Studierende aber auch alle anderen Beschäftigten der Hochschule. Hier hat sich allerdings gezeigt, dass die Selbstorganisation das Problem, das Studierende und beschäftigte Eltern haben, nicht löst. Die Frage, wer sie bei der Betreuung ihrer Kinder entlastet, wird nicht beantwortet und der Zwang zur Selbstorganisation erfordert zusätzlichen zeitlichen Aufwand, den es eigentlich zu entlasten gilt. In einer aktuellen Umfrage zum Thema Work-Life-Balance wurde diese Annahme noch mal bestärkt. Der Raum wird grundsätzlich positiv bewertet, wegen des fehlenden Betreuungsangebots aber nur selten genutzt.

Darüber hinaus bietet die HMTH im Rahmen einer Kooperation mit den anderen Hannoverschen Hochschulen und dem Hochschulsport ein Betreuungsangebot für schulpflichtige Kinder im Alter von 6 – 10 Jahren in den Oster- und Herbstferien an. Dieses Angebot konnte in 2008 durch eine Kooperation mit der Arbeiterwohlfahrt erstmals auf die Sommerferien ausgeweitet werden (die Altersgruppe der betreuten Kinder beträgt hier 6 – 12 Jahre). Die Ferienbetreuungsangebote sind so gestaltet, dass die Eltern einen Teilnahmebeitrag für ihre Kinder entrichten und die Hochschulen den Fehlbetrag zu den tatsächlichen Kosten übernehmen.

Insgesamt hat die Umfrage zum Thema „Work-Life-Balance“ ergeben, dass die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie ein immer wichtigeres Thema für die Studierenden und Beschäftigten der Hochschule wird. Neben den Fragen rund um die Kinderbetreuung spielt auch das Thema Pflege von Angehörigen eine immer größere Rolle in diesem Zusammenhang. Die Hochschule hat sich daher folgende Maßnahmen überlegt, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden sollen:

Zielvereinbarung:	Die HMTH schafft ein Betreuungsangebot im Spatzennest.
Begründung des Handlungsbedarfs:	<ul style="list-style-type: none"> • Raum wird zurzeit nur wenig genutzt. Bedarf ergibt sich aus der Befragung WLB
Handlungsansatz/ Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Nutzungsmöglichkeiten • Gezielte Angebote bei Veranstaltungen, auch an den Wochenenden
Zielgruppe:	Studierende und Beschäftigte der Hochschule
Mögliche Hindernisse:	<ul style="list-style-type: none"> • Kosten, Personalaufwand • Rechtliche Bestimmungen des Jugendamtes
Verantwortliche:	Gleichstellungsbeauftragte und Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung
Zeitrahmen/ Zwischenziele:	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung eines Konzepts bis Ende 2008 • Verhandlungen mit dem Jugendamt ab sofort
Aufwand/ Kosten:	<ul style="list-style-type: none"> • Honorare für Betreuungskräfte
Erfolgskriterien:	<ul style="list-style-type: none"> • Betreuungsangebot spätestens ab SoSe 2009

Zielvereinbarung:	Die HMTH bewirbt sich um das Audit Familiengerechte Hochschule der Hertie-Stiftung.
Begründung des Handlungsbedarfs:	<ul style="list-style-type: none"> • Thema Familiengerechtigkeit spielt bisher keine Rolle an der HMTH
Handlungsansatz/ Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der Möglichkeiten dezentralen Arbeitens

	<ul style="list-style-type: none"> • Familiengerechte Personal- und Organisationsentwicklung • Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten nach Bedarf.
Zielgruppe:	Studierende und Beschäftigte der Hochschule
Mögliche Hindernisse:	<ul style="list-style-type: none"> • Kosten, Personalaufwand
Verantwortliche:	Hochschulleitung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten
Zeitraumen/ Zwischenziele:	<ul style="list-style-type: none"> • Verhandlungen sofort, Grundzertifikat bis 2009 • Gezielte Suche nach Sponsoren für das Audit
Aufwand/ Kosten:	<ul style="list-style-type: none"> • 8.500,- Euro für das Audit; Personalkapazitäten für die Umsetzung; ggf. Folgekosten
Erfolgskriterien:	<ul style="list-style-type: none"> • Zertifizierung mit dem Grundzertifikat, Re-Auditierung
Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Träger von Betreuungseinrichtungen, TiHo, MHH

6. Finanzierung, Nachhaltigkeit und Qualitätsmanagement

Die vermutlich wichtigsten aber auch am schwierigsten zu lösenden Fragen stehen am Schluss der bisherigen Ausführungen. Wie finanziert die Hochschule für Musik und Theater Hannover die anvisierten Maßnahmen? Wie sichert sie den nachhaltigen Erfolg? Wie implementiert sie ihre Vorhaben in ein hochschulinternes Qualitätsmanagement? Zur Frage der Finanzierung stellt sich unmittelbar der Zusammenhang mit den im Rahmen des Professorinnenprogramms beantragten Stellen her. Im Falle einer positiven Begutachtung des vorgelegten Gleichstellungskonzepts und einer entsprechenden Besetzung der Regelprofessur im Fach Kommunikationswissenschaften, würden die dabei für Gleichstellungsmaßnahmen zu nutzenden Mittel unter anderem für das geplante Mentoringprojekt sowie weitere Coaching- und Weiterbildungsmaßnahmen verwendet werden. Weitere Finanzierungsmöglichkeiten ergeben sich durch den Frauenförderpool der Hochschule, der jährlich einen Betrag von 10.000 Euro umfasst. Außerdem wird darüber nachgedacht, ob Maßnahmen wie Bewerbungstraining und Probespieltraining, die sich durchaus an alle Studierenden richten, teilweise aus Studienbeiträgen finanziert werden. Es ist darüber hinaus angedacht, für geeignete Maßnahmen, beispielsweise das Forschungsprojekt zur geschlechtspezifischen Selektion bei der Instrumentenwahl geeignete Drittmittelgeber zu suchen.

Da die HMTTH noch kein Qualitätsmanagement implementiert hat, das Kennzahlenbasiert Ergebnisse liefert, wurde in der Erstellung der Maßnahmen versucht, die Qualitätssicherung bereits einzubauen. So enthalten die Vorhaben der Hochschule bereits in der Beschreibung der Ziele und Maßnahmen alle für eine Qualitätssicherung notwendigen Aspekte. Es werden sowohl die Verantwortlichen als auch der Zeitrahmen und Zwischenziele beschrieben. Außerdem werden Erfolgskriterien definiert, an denen sich das Gelingen der jeweiligen Maßnahme zeigt. Eine Evaluation des Gleichstellungskonzepts während und nach Ablauf der Programmlaufzeit soll nachhaltig gewährleisten, dass die aufgelisteten Maßnahmen zu den einzelnen Zielvorgaben umgesetzt wurden und im Sinne der beschriebenen Intention zum Erfolg geführt haben. Die Anfangs beschriebene Verankerung der Maßnahmen aus diesem Gleichstellungskonzept in den Gleichstellungsplan der Hochschule soll dieses Vorhaben flankieren und absichern. Schließlich bemüht sich die HMTTH auch, die im Zusammenhang mit den Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts entstehende Mehrarbeit der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend zu berücksichtigen.

Anlagen

- **Berufungsordnung** der HMTH vom 18. Juni 2007
- **Frauenförderplan** der HMTH vom 15.10.2001
- **Fortschreibung des Frauenförderplans** vom 11.07.2005
- **Frauen.Musik.Projekte. 2004-2006.** Gefördert aus Mitteln des Frauenförderpools.
- **Pressespiegel:** pressto. Zeitung der HMTH
 - Sommersemester 2006:
 - **Gründung des Forschungszentrums Musik und Gender**, Seite 6;
 - **Zu Gast an der HMTH**, Seite 7;
 - **Unterwegs oder geparkt im Lehrauftrag**, Seite 18;
 - **Nachwuchs erwünscht**, Seite 19
 - Wintersemester 2006/2007:
 - **Ein würdiges Fest – Vernissage des Forschungszentrums Musik und Gender (fmg) und Finissage des Dorothea-Erxleben-Programms (DEP)**, Seite 8
 - Sommersemester 2007:
 - **Die Bibliothek im Forschungszentrum Musik und Gender**, Seite 15
- **Flyer des Forschungszentrums für Musik und Gender (fmg)**
- **PASSAGEN – Musikerinnen des Dorothea-Erxleben-Programms.** Projekte und Visionen. Broschüre