Antrag auf Teilnahme am Professorinnenprogramm
des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von
Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung
an deutschen Hochschulen

– Professorinnenprogramm III –

Gleichstellungskonzept der Hochschule für Musik Detmold

Zur Vorlage bei der Bewerbung
um Aufnahme in das Professorinnenprogramm III

Detmold, 27. Mai 2018

Hochschule für Musik Detmold
Der Rektor

Professor Dr. Thomas Grosse
Neustadt 22
32756 Detmold

Inhalt

1 Präambel *1*

2 Allgemeine Gleichstellungskonzeption *1*

2.1 Bestandsaufnahme 2
2.1.1 Analyse der Ausgangsbedingungen 2
2.1.2 Bisher umgesetzte Maßnahmen 2
2.1.3 Geplante bislang nicht umgesetzte Maßnahmen 3

2.2 Zielvorgaben und Maßnahmen für die gesamte Hochschule 4
2.2.1 Ziele 4
2.2.2 Maßnahmen 4
2.2.2.1 Personalentwicklungskonzept Lehre 5
2.2.2.2 Entwicklung Studierender und Lehrangebote 6
2.2.2.3 Verwaltung 7
2.2.2.4 Künstlerische Praxis 7
2.2.2.5 Familienfreundliche Maßnahmen 8
2.2.2.6 Selbstverwaltung 8
2.2.2.7 Sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch 8
2.2.2.8 Gleichstellung als Aufgabe des Qualitätsmanagements 8
2.2.2.9 Inkrafttreten und Laufzeit 10

3 Einzelpläne zur Gleichstellung *10*

3.1 FB 1 (Orchesterinstrumente und Orchesterleitung) 10
3.1.1 Analyse FB 1 11
3.1.2 Zielvorgaben und Maßnahmen FB 1 11

3.2 FB 2 (Tasteninstrumente und Gesang) 12
3.2.1 Analyse FB 2 12
3.2.2 Zielvorgaben und Maßnahmen FB 2 12

3.3 FB 3 (Komposition, Musiktheorie, Schulmusik, Instrumental- und Gesangspädagogik, Elementare Musikpädagogik, Chorleitung, Kirchenmusik, Musikübertragung) 13
3.3.1 Analyse FB 3 14
3.3.2 Zielvorgaben und Maßnahmen FB 3 14

3.4 Technik und Verwaltung 14
3.4.1 Analyse Technik und Verwaltung 14
3.4.2 Zielvorgaben und Maßnahmen Technik und Verwaltung 14

4 Nachbemerkung *15*

5 Anhang ..... *I*

Gesamtübersicht Geschlechterverteilung an der HfM Detmold I
Detaildarstellungen Geschlechterverteilung Studierende II
Leitbild der HfM Detmold IV
Kurzbeschreibung der Musik-Kindertagesstätte an der HfM Detmold V
Das Netzwerk Musikhochschulen VI

1 Präambel

Zur erstmaligen Bewerbung für das Professorinnenprogramm legt die Hochschule für Musik Detmold dieses zukunftsorientierte Gleichstellungskonzept vor. Die Basis bildet eine Darstellung der aktuellen Gleichstellungsaktivitäten, der bisherigen Erfolge und Planungen zur nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Qualifikationsstufen der Hochschule sowie der grundsätzlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in Lehre sowie Technik und Verwaltung. Es entspricht dem Wesen einer Musikhochschule, dass künstlerische Qualifikation (analog zur wissenschaftlichen Qualifikation an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften) ein wesentliches Element der Lehre darstellt. Der Forschung vergleichbar ist das künstlerische Entwicklungsvorhaben, das in der Regel in aktiver Kunstausübung angesiedelt ist. Darüber hinaus verfügt die Hochschule auch über wissenschaftliche Studienfächer, so dass auch Forschungsaktivitäten am Haus stattfinden. In diesem Sinne gilt vorliegendes Konzept für alle an der Musikhochschule vertretenen Bereiche Kunst, Wissenschaft und Forschung gleichermaßen.

Die Hochschule sieht ihre Gleichstellungsarbeit als ein Qualitätsmerkmal und macht diese nach außen und innen sichtbar. Die Einbindung der Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der Hochschule wird im vorliegenden Papier unter den Maßnahmen detailliert dargestellt. Die sich darauf ergebenden Prozesse bilden einen zentralen Bestandteil dieser Gleichstellungskonzeption.

Gleichstellungsarbeit wird an der Hochschule als Querschnittsthema verstanden, das in allen Bereichen der Hochschule wiederzufinden ist. Eine besondere Sensibilisierung für die Problematik tradierter Geschlechterrollen ist damit untrennbar verbunden.

Die Hochschule nimmt ihren gesellschaftlichen und gesetzlichen Auftrag ernst, Frauen und Männern die gleichen Chancen zu gewähren, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Sie schützt dabei im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule vor Diskriminierung und Benachteiligung. Die im Leitbild definierte Förderung musikalischer, pädagogischer und wissenschaftlicher Spitzenleistungen sowie eine aktive Teilhabe am musikbezogenen Handeln sollen chancengerecht sichergestellt werden.

Dieses Gleichstellungskonzept enthält Zielvorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule für Musik Detmold für die Dauer von fünf Jahren. Jeder Fachbereich und die Verwaltung entwickeln hierzu eigene Zielvorgaben als Teil des Gleichstellungskonzeptes. Es ist Bestandteil einer umfassenden Personalentwicklungskonzeption, an der die Hochschulleitung kontinuierlich arbeitet.

2 Allgemeine Gleichstellungskonzeption

Rektorat und Senat vertreten die Ziele einer geschlechtergerechten Hochschule nachdrücklich und rufen die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule für Musik Detmold dazu auf, die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes zu unterstützen. Alle Führungskräfte tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihren Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele realisiert werden.

An der Hochschule für Musik Detmold gefasste Beschlüsse und Programme zur Gleichstellung und zum Gender Mainstreaming werden allen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule zugänglich gemacht. Das kooperative und partnerschaftliche Verhalten aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule soll optimiert werden durch Informationsmaterialien, Gesprächskreise, Kommunikations- und Verhaltenstrainings sowie Qualifizierungsangebote und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern in allen Bereichen.

Grundlagen für dieses Gleichstellungskonzept bilden eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf

der Darstellung, welche Maßnahmen erforderlich sind, um Frauen durch alle Qualifikationsstufen hindurch einen verlässlichen Weg zu einer Professur zu ermöglichen. Mit Hinblick darauf werden die Gleichstellungsbemühungen der vergangenen Jahre im Sinne einer Stärken-/Schwächen-Analyse dargestellt, gewürdigt und weiterführende Überlegungen vorgestellt.

2.1 Bestandsaufnahme

2.1.1 Analyse der Ausgangsbedingungen

Die Hochschule für Musik Detmold setzt sich seit 2014 verstärkt für die Umsetzung eines gerechten Umgangs zwischen den Geschlechtern ein. Veranlasst durch die Neufassung des Kunsthochschulgesetzes NRW ist der seinerzeit neu gewählten Gleichstellungsbeauftragten eine weitere Kollegin als Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zur Seite gestellt worden. Beide Kolleginnen stammen aus der Lehre und sind mit der Möglichkeit einer Deputatsreduktion sowie der Inanspruchnahme von ergänzender Lehre als Kompensationsmaßnahme ausgestattet. Diese Entlastungsmöglichkeiten sind angesichts der Aufgabenmenge und -vielfalt allerdings als nicht ausreichend anzusehen.

In ihrer Gesamtheit stellt sich die geschlechtsspezifische Analyse als nicht untypisch für eine Musikhochschule dar: Der Anteil von Frauen unter den Professuren beträgt 24,5 % Prozent. In der Hochschulverwaltung überwiegen Frauen, jedoch sind sowohl in der Verwaltungsleitung als auch den Leitungspositionen der Selbstverwaltung fast ausschließlich Männer tätig.

Besonders im Rahmen der Bewerbungsverfahren für künstlerische Stellen wird dringender Handlungsbedarf bei der Förderung eines wissenschaftlich künstlerischen Nachwuchses allgemein, in vielen Bereichen auch im Besonderen des weiblichen Nachwuchses erkennbar. In den künstlerischen Fächern beginnen die Qualifikationsprozesse weit vor dem Eintritt ins Studium, da mit dem Erlernen eines Musikinstrumentes in der Regel bereits in der Kindheit begonnen wird. In dem Bewusstsein, dass geschlechtergerechtes Handeln zum jetzigen Zeitpunkt in besonderem Maße Signale setzen und zukünftige Entwicklungen steuern wird, erkennen die Entscheidungstragenden an der Hochschule für Musik Detmold darin eine besondere Herausforderung. Die Hochschule wird geschlechtergerechte Haltungen auch im Rahmen der pädagogischen Studienfächer verstärkt behandeln, um im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden und diese Thematik in musikalischen Bildungsprozessen zu platzieren.

2.1.2 Bisher umgesetzte Maßnahmen

Erfolgreiche Maßnahmen:

Der 2015 hoch partizipativ durchgeführte Prozess zur Entwicklung eines Leitbildes für die gesamte Hochschule war insbesondere von dem Gedanken der Geschlechtergerechtigkeit – als Teil einer die gesamte Hochschule prägenden Diversität – geprägt. Das Leitbild der Hochschule bildet damit die kodifizierte Grundlage einer Hochschule auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit.

Insofern war die Hochschule bereits gut darauf vorbereitet, als das neue Kunsthochschulgesetz NRW zum Oktober 2014 das Postulat der Gleichstellung - unter anderem bei der Besetzung von Selbstverwaltungsgremien – besonders in den Fokus rückte. So unternahm die Hochschule unter anderem intensive und ernsthafte Bemühungen, bei der Zusammensetzung ihrer Gremien stets eine paritätische Besetzung zu erreichen.

Eine weitere Folge war die Umsetzung einer geschlechtergerechten Wort- und Bildsprache, die dazu führte, dass konsequente Neuformulierungen von redaktionellen Texten umgesetzt worden sind.

Die Zahl der sichtbaren Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten ist deutlich gestiegen. Darüber hinaus ist zum Sommersemester 2018 die Einsetzung einer Gleichstellungskommission durch den Senat erfolgt. Eine gute Zusammenarbeit mit der Ombudsfrau sowie der an der Hochschule ansässigen Psychosozialen Beratungsstelle ergänzt diese Arbeit.

Familienfreundliche Angebote leisten spürbare Beiträge zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So verfügt die Hochschule über eine Musik-Kindertagesstätte und bietet die Option auf alternierende Tele-Arbeit. Durch ihre Mitgliedschaft im Projekt FABEL – Familienbetreuung Lippe – des Landkreises können zur Betreuung von Kindern in den Räumen der Musik-Kita Tagesmütter zur Randstundenbetreuung oder während interner Fortbildungen gebucht werden. Die Hochschule nimmt des Weiteren am Projekt „Leihoma/Leihopa“ des FABEL Services teil. Über das Generationenhaus Eben-Ezer steht eine Pflegeberaterin zur Verfügung. Die Hochschule ist Mitglied im Netzwerk „Offensive Frauenerwerbstätigkeit Lippe“ und ihre Gleichstellungsbeauftragten kooperieren mit der Gleichstellungstelle und dem Familienservice der Hochschule Ostwestfalen-Lippe. Die Inanspruchnahme dieser überwiegend erst seit Kurzem bestehenden Angebote ist dabei noch durchaus ausbaufähig. Der Informationsstand von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule soll überprüft werden, um die Passgenauigkeit dieser Angebote – und damit auch die Akzeptanz dafür – zu erhöhen.

Nach ihrer erfolgreichen Bewerbung im Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschule“ hat die Hochschule für den Zeitraum von drei Jahren eine Qualifikationsstelle im Mittelbau („Frauen auf dem Weg zur Professur“) besetzen können. Dieses Angebot hat sich im Prinzip bewährt, es ist zu hoffen, dass dieses Programm Bestand hat und eine erneute erfolgreiche Teilnahme gelingt.

Die Hochschule hat die Nachwuchsförderung von Frauen im Mittelbau (Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie Lehrbeauftragte) als Teil ihrer Personalentwicklungsstrategie identifiziert und beabsichtigt, sie weiter auszubauen. Aufgrund der positiven Erfahrungen mit der Besetzung von Professuren durch Kolleginnen aus dem Mittelbau (auch anderer Hochschulen) stellt diese Durchlässigkeit auf dem Weg zu Professuren aus Sicht der Hochschule ein erfolgreiches Modell dar.

Bislang erfolglose Maßnahmen:

Um eine bessere Vereinbarkeit von künstlerischer Tätigkeit, familiärer Belastung und Übernahme eines künstlerischen Prorektorates zu erreichen, hatte der Senat im Wintersemester 2014/2015 mittels Änderung der Grundordnung die Weichen dafür gestellt, dieses Amt zukünftig auf zwei Personen aufzuteilen. Trotz dieser Entlastungsoption haben sich die konkret angesprochenen Professorinnen in der laufenden Rektoratsperiode letztlich gegen eine Tätigkeit als Prorektorin entschieden.

Trotz intensiver Ansprache konnten weder für die zentrale noch für die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Stellvertreterinnen gewonnen werden.

2.1.3 Geplante bislang nicht umgesetzte Maßnahmen

Die Verabschiedung einer Richtlinie zum Umgang mit Sexueller Diskriminierung, zu der sich die Hochschule entschlossen hatte und die mittlerweile alle 24 Mitglieder der Bundesrektorenkonferenz der Musikhochschulen in einer Selbstverpflichtung erstellen wollen, ist aus Kapazitätsgründen bislang nicht erfolgt. Dieser Vorgang wird von der neu eingesetzten Gleichstellungskommission weiterverfolgt werden und soll im Verlauf des Jahres 2018 zum Abschluss gebracht werden.

Um eine erweiterte Betreuungszeit für Kinder Hochschulangehöriger sicherzustellen, steht der Vorschlag im Raum, eine Abendbetreuung (z. B. während Konzertveranstaltungen) in den Räumlichkeiten der Musikkita zu gewährleisten. Die Hochschule konnte bislang die entsprechenden Ressourcen nicht bereitstellen und ist dafür auf zusätzliche Gleichstellungsmittel angewiesen.

Für eine räumliche Erweiterung der Kita, die aufgrund der großen Nachfrage wünschenswert ist, fehlen der Hochschule auch auf längere Sicht die Mittel, ein solches Projekt könnte nur mit erheblicher Finanzunterstützung aus Mitteln Dritter erfolgen. Die bisherigen Überlegungen zu diesem Thema sind deshalb bis auf weiteres zurückgestellt worden.

2.2 Zielvorgaben und Maßnahmen für die gesamte Hochschule

2.2.1 Ziele

Da es innerhalb der Hochschule Bereiche gibt, in denen aus strukturellen, gesellschaftlichen oder kulturellen Gründen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, setzt sich die Hochschule folgende Ziele:

- Sie schafft in ihrer eigenen Organisation die strukturellen Bedingungen, um in diesen Bereichen Benachteiligung beider Geschlechter und Vorurteile gegenüber beiden Geschlechtern abzubauen.
- Sie wirkt kultureller und gesellschaftlicher Benachteiligung entgegen und strebt eine Sensibilisierung innerhalb der Hochschule für diese Themen an.
- Sie strebt an, bei Frauen und Männern gleichermaßen ein Bewusstsein dafür zu erzeugen, dass profilierte Lebenswege unabhängig von tradierten gesellschaftlichen Rollenbildern und Zuweisungen möglich sind.
- Sie ergreift geeignete Maßnahmen, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer gleichermaßen möglich zu machen.

Für die kommenden fünf Jahre setzt sich die Hochschule das Ziel, den Gesamtanteil des weiblichen Nachwuchses in Kunst und Wissenschaft sowie der weiblich besetzten Professuren erkennbar zu steigern.

2.2.2 Maßnahmen

Die Hochschulleitung betrachtet Gleichstellung als eine Führungsaufgabe und fördert entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen, wie beispielsweise Inhouse-Schulungen zum Thema „Genderkompetenz für Führungskräfte“ und verwandte Themenbereiche. Damit soll die Akzeptanz für das Thema nicht nur als Querschnittsaufgabe im Raum stehen, sondern gleichzeitig auch sehr bewusst in die Entscheidungsebenen getragen werden.

Die Hochschule analysiert die Karrierebedingungen, wird karrierehemmende „gläserne Decken“ beseitigen und unternimmt aktive Anstrengungen, um durch gezielte Förderung des künstlerischen, pädagogischen und wissenschaftlichen Nachwuchses Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu erreichen. Sie nutzt in Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, Stellenbesetzungen dazu, der Unausgewogenheit mit gezielten Maßnahmen entgegenzuwirken. Für den Zeitraum bis 2023 strebt die Hochschule an, mindestens 40% aller Neueinstellungen mit Frauen durchzuführen. Diese realistisch erreichbare Vorgabe wird die Hochschule ihrem langfristigen Ziel, in allen Bereichen 50 % Frauenanteil zu erreichen, ein deutliches Stück näher bringen.

Dies geschieht durch

- Sensibilisierung und Schulung der Entscheidungstragenden in Besetzungsverfahren für ein geschlechtergerechtes Vorgehen,
- Prüfung konkreter Maßnahmen im Vorfeld einer Ausschreibung, um die Attraktivität einer Stelle und/oder ihres Umfeldes für Frauen zu erhöhen,
- Darstellung dieser Bemühungen in einer ansprechend formulierten Stellenanzeige,
- Analyse und Überarbeitung von Auswahlkriterien, die möglicherweise geschlechterungerecht wirken können (Stellenprofil und Kriterienkatalog im Verfahren),
- aktive Suche und konkrete Ansprache geeigneter Frauen,
- gezielte Maßnahmen, um Frauen sichtbarer zu machen, z.B. durch weiblich besetzte Kommissionsvorsitze und die Förderung der Mitwirkung von Frauen in Leitungspositionen und Gremien,

- mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzten Berufungskommissionen (Professur) bzw. Einstellungskommissionen. In jedem Fall sollen zwei Frauen, darunter ggfs. eine Professorin, Mitglied der Kommission sein. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zusätzlich zu laden.

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten wird durch eine verbesserte Begleitung und Entlastung nachhaltig unterstützt werden. Dazu ist den Gleichstellungsbeauftragten bereits eine Studentische Hilfskraft zugewiesen worden. Dringender Handlungsbedarf besteht darüber hinaus bei der Suche nach Stellvertreterinnen.

Der Senat hat durch Einsetzung einer Gleichstellungskommission an der Hochschule ein Gremium gebildet, in dem das Thema Gleichstellung als Querschnittsthema für alle Statusgruppen in das Hochschulleben getragen werden soll.

Durch Bewerbungen zur Teilnahme an Förderprogrammen (z. B. „Geschlechtergerechte Hochschule“, „Professorinnenprogramm III“) bemüht sich die Hochschule um Ressourcen, mit denen die Gleichstellungsarbeit nachhaltig gestärkt werden kann.

2.2.2.1 Personalentwicklungskonzept Lehre

Zum jetzigen Zeitpunkt (Stand 2018) beträgt der Anteil an Frauen unter den Professuren 24,5 Prozent, im Bereich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind es 45,5 Prozent und im Bereich der Lehrbeauftragten 45,6 Prozent. Um eine ausgeglichene Verteilung zu erreichen, ist insbesondere im Bereich der Professuren der Anteil der Berufung von Frauen signifikant zu erhöhen. Dazu ist erforderlich, beginnend bei der musikalischen Ausbildung über alle Qualifikationsstufen hinweg den Weg bis hin zu einer Professur zu ebnen. Eine differenzierte fachbezogene Betrachtung der Geschlechterverteilung im Mittelbau zeigt in diesem Zusammenhang und darüber hinaus Gleichstellungsbedarf in weiteren Bereichen auf.

Um diese Ziele zu erreichen, soll zusätzlich zu den unter 2.2.2 genannten Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung für die Lehre der Hochschule auf folgende Aspekte Wert gelegt werden:

1. Übergang in die Hochschullehre:

- Bei der Vergabe von Lehraufträgen werden die Entwicklungsperspektiven und Absichten der Lehrenden erfasst und diese über Angebote der Hochschule beraten.
- Zugang zu gezielten hochschuldidaktischen Qualifizierungsangeboten ist zu schaffen (z. B. Lehrezertifikat des in Detmold ansässigen Netzwerks Musikhochschulen).
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen bei gleicher Eignung vorrangig bei der Vergabe von Lehraufträgen berücksichtigt werden.
- Auch bei der Vergabe von Vertretungs-, Gast- und Honorarprofessuren sowie bei der Promotionsförderung sind Genderaspekte wie vorstehend beschrieben zu berücksichtigen und entsprechende Maßnahmen vorzunehmen.

2. Entwicklung des künstlerischen, wissenschaftlichen und pädagogischen Nachwuchses:

- Implementierung von Gleichstellungaspekten in das Personalentwicklungskonzept Lehre
- Freistellung für Fort- und Weiterbildung sowie Förderung der Teilnahme von Kolleginnen an der Weiterbildung
- Individuelle Förderung von Promovendinnen, Angehörigen des Mittelbaus sowie künstlerischen/wissenschaftlichen Hilfskräften.
- Die Leitungen eines Bereichs, in dem der Frauenanteil bei den künstlerisch/wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gering ist, sollen bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen suchen und diese zur Bewerbung auffordern.

3. Gewinnung von Professorinnen

- Information (Schulung) von Kommissionmitgliedern mit dem Ziel der Stärkung eines geschlechtssensiblen Handelns durch externes Coaching der Berufungskommissionen in der konstituierenden Sitzung,
- Vermitteln von Strategien, um Homosozialem Kooptationsverhalten entgegenzuwirken, zum Beispiel durch konkrete thematische Sensibilisierung der aus dem eigenen Haus stammenden Vertreterinnen und Vertreter der jeweiligen Fachcommunity.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll fachbereichsübergreifend aktiv nach geeigneten hochqualifizierten Kandidatinnen gesucht werden.
- Für Fachgebiete, in denen keine Professorinnen vertreten sind, sollen Professorinnen aus benachbarten Fachgebieten der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fachgebiete von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.
- Sofern in einem Berufungsverfahren Gutachten eingeholt werden, sollen Frauen als Gutachterinnen beteiligt werden. Falls Vorschläge für Gutachter*innen von Bewerber*innen angefordert werden, ist darauf hinzuweisen, dass sowohl Frauen als auch Männer vorgeschlagen werden.
- Berufungslisten sind so aufzustellen, dass sie im Rahmen der Bestenauslese bei gleicher Qualifikation im Listenvorschlag eine Frau platzieren. Das Weitere regelt die Berufungsordnung, sie hat qualitätssichernd standardisiert Gender-Aspekte zu berücksichtigen.

2.2.2.2 Entwicklung Studierender und Lehrangebote

Gleichstellung unter den Studierenden und eine Sensibilisierung für Diversität im Allgemeinen und Genderfragen im Besonderen ist eine fachbereichsübergreifende Aufgabe, zumal im Studienalltag einer kleinen Hochschule die Grenzen zwischen den einzelnen Fachbereichen ohnehin fließend sind. Aus diesem Grund wird in vorliegender Konzeption darauf verzichtet, Fördermaßnahmen im Bereich Studium und Lehre fachbereichsbezogen darzustellen, die folgenden Ausführungen sind entsprechend allgemein gültig.

In Bereichen, in denen die Studierenden nahezu gleich verteilt sind, plant die Hochschule keine weitergehenden Maßnahmen.

In Studienbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Hochschule ebenso um Studierende werben, wie auch bei den von Männern seltener angewählten Studienfächern.

Geschlechtsspezifische Effekte (beispielsweise beim Übergang vom Bachelor zum Masterstudium) werden zukünftig beobachtet und ggfs. evaluiert und bearbeitet werden. Durch konkrete Ansprache geeigneter Bachelorstudierender im eigenen Haus soll das Interesse für weiterführende Studienwahl entgegen bestehender Geschlechtsstereotypen angeregt werden.

Anreizsysteme und gezielte Werbung um Studierende des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts sollen eine Neubewertung von Geschlechtsstereotypen ermöglichen. Dies muss korrespondieren mit der Berufungspolitik, um Rollenvorbilder zu gewährleisten sowie durch verstärkte Vergabe von beispielsweise Lehraufträgen, Meisterkursen und ähnlichem an Frauen in männlich dominierten Bereichen (bspw. Blechblasinstrumente, Musikübertragung, Dirigieren etc.) bzw. umgekehrt (z.B. Elementare Musikpädagogik als Arbeitsfeld für Männer).

Dieses Vorgehen wird unterstützt werden durch konkrete Fördermaßnahmen, wie z.B. Preisvergaben der Gleichstellungskommission für Qualifikationsarbeiten, die Gleichstellungsthemen berücksichtigen. Über schriftliche Arbeiten hinaus schließt dies auch beispielsweise Konzertprogramme, Unterrichtsentwürfe oder Musikvermittlungsangebote ein.

Stipendien der Gleichstellungskommission sollen die Aufmerksamkeit für Genderfragen stärken.

Einschlägige Lehrveranstaltungen werden Studierende der pädagogischen Studienfächer sowie weitere Interessierte mit einer erhöhten Genderkompetenz ausstatten und für geschlechtsspezifische Zuschreibungen sensibilisieren. Dazu gehört beispielsweise auch die bereits bei der Auswahl eines Instrumentes im Kindesalter bestehende geschlechtsspezifische Stereotypisierung („Jungs spielen Posaune, Mädchen Flöte"). Dieser Ansatz kann in die pädagogische Praxis übertragen werden durch die Planung und Durchführung von Konzerten für Jungen und Konzerten für Mädchen in Kooperation mit Detmolder Schulen, in denen alle Instrumente von Studierenden oder Lehrenden des eigenen Geschlechts vorgetragen werden, um jeweils direkte Vorbilder zu schaffen. Vergleichbare Angebote sind ebenfalls für das Fach „Gesang" zu schaffen.

Losgelöst von den pädagogischen Studienfächern befindet sich ein Workshopangebot zu Gender und Diversity für Studierende in Planung.

Analog zu einer Weiterbildung von Personen mit Leitungsverantwortung in der Selbstverwaltung der Hochschule sind auch Leitende größerer Studienprojekte für einen geschlechtergerechten Umgang zu sensibilisieren. Darüber hinaus muss das Bewusstsein der Lehrenden dahingehend erweitert werden, dem Thema Gender mehr Raum in der Lehre zu geben. Beispielsweise lässt es sich in die Aufgabenstellung der künstlerischen Semesterarbeiten einbeziehen oder in Haus- und Bachelorarbeiten zumindest verstärkt anregen – diesem explizit aus der Studierendenschaft geäußerten Wunsch wird die Hochschule nachkommen.

2.2.2.3 Verwaltung

Bei den Stellenausschreibungen wird § 8 Landesgleichstellungsgesetz NRW einschließlich der hierzu ergangenen Verwaltungsvorschriften beachtet. Darüber hinaus soll zusätzlich zu den unter 2.2.2 genannten Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung der Hochschule auf folgende Maßnahmen Wert gelegt werden:

- Kontaktaufnahme zu Frauenförderprogammen umliegender Hochschulen (z.B. Mentoringprogramme) bzw. regionalen Initiativen
- frühzeitige gezielte Kontaktaufnahme zu potenziell geeigneten Frauen
- Nutzung eigener und externer Programme, um potenzielle Kandidatinnen für eine Laufbahn an der Musikhochschule zu qualifizieren und zu gewinnen
- Bei der Vorauswahl für Vorstellungsgespräche gemäß § 9 LGG in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf zu achten, dass alle formal im Sinne der Ausschreibung für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden.
- Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt werden; Ausnahmen aus zwingenden Gründen sind schriftlich zu begründen. Die Vorauswahl erfolgt in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten.
- Im Rahmen der Personalentwicklung werden gezielte Qualifikationsanreize oder gleichstellungsrelevante Themen entwickelt.

2.2.2.4 Künstlerische Praxis

Im Bereich der künstlerischen Arbeit an der Hochschule sollen Frauen als Komponistinnen, Dirigentinnen und Interpretinnen von Musik mehr Raum erhalten. Dies soll insbesondere erfolgen durch Konzerte und Vorstellungen von Werken explizit weiblicher Komponistinnen und Interpretinnen (in Kooperation mit dem Musikwissenschaftlichen Seminar Detmold/Paderborn).

Für das Sommersemester 2019 plant das „Ensemble Earquake" (Ensemble für Neue und Experimentelle Musik) ein Konzert mit Werken ausschließlich von Komponistinnen. Geplant ist die Vergabe eines Kompositionsauftrags an eine Komponistin sowie eine Ergänzung dieser Veranstaltung durch Vorträge zu den erklingenden Kompositionen und den Tonkünstlerinnen.

Das Hochschulorchester soll zukünftig regelmäßig Arbeitsphasen mit einer Gastdirigentin durchführen.

An der Hochschule gibt es verschiedene Anreizsysteme, beispielsweise Wettbewerbe oder Stipendien für Studierende, die herausragende künstlerische Leistungen erbracht haben. Es wird geprüft werden, ob bei der Vergabe dieser Fördermaßnahmen geschlechterspezifische Effekte zum Tragen kommen, die zukünftig zu vermeiden wären.

2.2.2.5 Familienfreundliche Maßnahmen

Über die bereits dargestellten umgesetzten Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit der Hochschule hinaus (vgl. 2.2.1) sollen Stipendien für Studierende in familiären Notsituationen aufgelegt werden.

Durch die Anschaffung von Eltern-Kind Boxen, die als Aufbewahrungsmöglichkeit für Kinderbedarf und Spielzeuge dienen können, soll es erleichtert werden, Kinder in Notsituationen mit in die Hochschule zu nehmen und dort angemessen zu betreuen.

Es wird geprüft werden, welche Optionen bestehen, Job-sharing/Teilzeitprofessuren als Möglichkeit anzulegen, junge Väter und Mütter verstärkt für eine Stelle zu interessieren.

Im Rahmen ihrer Möglichkeiten wird die Hochschule sich mit Maßnahmen eines Dual-Career-Service befassen, diese sind aufgrund der begrenzten Ressourcen sorgfältig mit allen Beteiligten – insbesondere den Fachbereichs- und Studiengangsleitungen – abzustimmen.

Für eine Betreuung von Kindern in den Abendstunden (z.B. während Prüfungskonzerten, Proben und anderen künstlerischen Veranstaltungen) soll die Nutzung der hochschuleigenen Kita-Räumlichkeiten ermöglicht werden.

Studierenden mit Kindern soll eine Verlängerung der Bearbeitungszeit für Qualifikationsarbeiten ermöglicht werden. Die Prüfungsordnungen sind daraufhin zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.

2.2.2.6 Selbstverwaltung

Nach den Vorgaben des Kunsthochschulgesetzes NRW müssen die Gremien der Selbstverwaltung geschlechtsparitätisch besetzt werden/sein. Die Hochschule erreicht dieses Ziel durch konkrete und direkte Ansprache - im Einvernehmen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten – von potentiellen weiblichen Mitgliedern. Entsprechende Incentives (z.B. Deputatsreduktion, Kinderbetreuung, familiengerechte Terminierung) zur Kompensation dieser zusätzlichen Belastung sind zu gewährleisten.

2.2.2.7 Sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch

Die Hochschule positioniert sich nach innen und außen deutlich gegen jegliche Form von Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexueller Belästigung und entwickelt hierzu eine Richtlinie. Aus Anlass der Erstellung der Richtlinie führt die Hochschulleitung mit dem AStA-Vorstand unter Beteiligung der beiden Gleichstellungsbeauftragten und der Ombudsfrau eine Gesprächsrunde zur Frage der Umsetzung der Richtlinie und des hochschulöffentlichen Diskurses durch. Der Prozess ist aktiv von der Gleichstellungskommission der Hochschule zu begleiten.

Auf dem Hochschulcampus sind unsichere Bereiche (so genannte „Angsträume“) zu identifizieren und zu beseitigen.

2.2.2.8 Gleichstellung als Aufgabe des Qualitätsmanagements

Die Hochschulleitung arbeitet eng mit den Gleichstellungsbeauftragten sowie der Gleichstellungskommission zusammen, um Maßnahmen zur Gleichstellungsarbeit voranzutreiben und ggf. erforderliche Mittel zur Verfügung zu stellen. Das dem vorliegenden Gleichstellungskonzept zugrunde liegende Qualitätsmanagement der Hochschule orientiert sich am sog. PDCA-Zyklus, um eine kontinuierliche Verbesserung des Gleichstellungskonzeptes und der darin enthaltenen Maßnahmen zu gewährleisten.

Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission

Die Hochschule würdigt und anerkennt die aufgrund der einschlägigen gesetzlichen Regelungen vorgegebene starke Position und wichtige Rolle der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für das Qualitätsmanagement der Hochschule. Daher wird die Gleichstellungsbeauftragte umfassend und frühzeitig insbesondere an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Hochschule beteiligt und hat in allen wichtigen Gremien der Hochschule Antrags- und Rederecht – unabhängig von ihren gesetzlichen Befugnissen. Ihre Aufgabe ist es, die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule voranzutreiben und die Hochschulleitung entsprechend zu beraten. Auf Ebene der Fachbereiche wirkt eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Unterstützt und beraten werden die Gleichstellungsbeauftragten durch eine vom Senat eingesetzte Gleichstellungskommission.

Datenmonitoring und Befragungsergebnisse

Um die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungskommission sowie der Hochschulleitung zu unterstützen, baut die Hochschule ein hochschulstatistisches Datenset auf. Dies enthält differenzierte Daten zum Geschlechterverhältnis der Beschäftigten im wissenschaftlichen wie nichtwissenschaftlichen Bereich auf den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltstufen sowie den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen sowie differenzierte Daten zum Geschlechterverhältnis der Studierenden in den verschiedenen Studiengängen. Die Daten werden regelmäßig von der Personalabteilung bzw. vom Studierendenservice der Hochschule erhoben, aufbereitet und den o.g. Gruppen zur Verfügung gestellt.

Flankiert werden diese hochschulstatistischen Daten durch geschlechtsdifferenzierte Ergebnisse aus Befragungen von Studierenden, Lehrenden und Verwaltungsmitarbeitenden. Diese Daten werden durch die Stabsstelle für Qualitätsmanagement ebenfalls zum jährlichen Stichtag aufbereitet und zur Verfügung gestellt. Insbesondere bei Befragungen von Studierenden (mit Ausnahme der Lehrveranstaltungsevaluationen) wird bereits jetzt das Geschlecht miterhoben und in der Stichprobe ausgewiesen. Bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede in den Befragungsergebnissen, so werden diese in den Berichten ebenfalls schon jetzt ausgewiesen. Bei der Weiterentwicklung der Befragungsinstrumente soll darauf geachtet werden, dass insbesondere Gleichstellungsaspekte stärker einbezogen werden.

Formative Evaluation des Gleichstellungskonzepts

Die Gleichstellungskommission bewertet auf Basis der zur Verfügung gestellten Daten einmal jährlich, ob die im Gleichstellungskonzept ausgegebenen Ziele erreicht werden (können) und erarbeitet ggf. Empfehlungen zur Anpassung der vorgesehenen Maßnahmen. Sie übernimmt damit die formative Evaluation. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet die Ergebnisse dieser formativen Evaluation im Senat. Dieser wiederum entscheidet gegebenenfalls über notwendige Anpassungen.

Abschließende Evaluation und Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts

Das hier dargelegte Gleichstellungskonzept wird im Rahmen seiner Fortschreibung abschließend auf die Zielerreichung evaluiert. Im Folgekonzept soll zu jedem Ziel dargelegt werden, was und was nicht erreicht wurde und welche Handlungsbedarfe sich daraus ergeben. Diese wiederum werden im neuen Maßnahmenplan berücksichtigt. An der Erarbeitung des Folgekonzepts und damit an der abschließenden Evaluation des vorliegenden Gleichstellungskonzepts werden die Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungskommission beteiligt. Falls notwendig, können zusätzlich externe Expertinnen und Experten einbezogen werden.

Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements

Darüber hinaus und unabhängig von der Qualitätssicherung und -entwicklung der im Gleichstellungskonzept vorgestellten Maßnahmen arbeitet die Hochschule daran, gleichstellungsrelevante Aspekte im Rahmen eines prozessorientierten Qualitätsmanagements in die Prozesse zu integrieren. Hierzu

werden zukünftig alle neu aufgenommenen oder in Überarbeitung befindlichen Prozesse (z.B. Berufungs- und andere Stellenbesetzungsverfahren) auf ihren (möglichen) Beitrag zur Gleichstellung hin überprüft. Auch in der Revision von Studiengängen soll zukünftig darauf geachtet werden, ob gleichstellungsrelevante Verbesserungen vorgenommen werden können. Das Weiterbildungsprogramm, welches die Hochschule durch ihre Teilnahme am Netzwerk Musikhochschulen für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung bereithält, soll zudem möglichst regelmäßig gleichstellungsrelevante Angebote (z.B. Workshops und Coachings) beinhalten.

Berichtspflichten und Evaluation des Gleichstellungskonzeptes

Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragte führen - ähnlich wie im Personalvertretungsrecht – Quartalsgespräche mit dem Ziel, die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts zu beobachten. Des Weiteren berichtet der Rektor im Senat einmal jährlich über die Ergebnisse der Zielerreichung des Gleichstellungskonzepts. Bei deutlichen Abweichungen von der Zielformulierung müssen geeignete Ausgleichs-/Korrekturmaßnahmen vereinbart werden.

2.2.2.9 Inkrafttreten und Laufzeit

Dieses Gleichstellungskonzept der Hochschule für Musik Detmold ist auf einen Zeitraum von fünf Jahren angelegt. Nach drei Jahren erfolgt eine Bewertung der bis dahin erzielten Ergebnisse und – falls notwendig – eine Anpassung der Konzeption und der Maßnahmen. Die Ergebnisse der regelmäßigen Evaluation der Gleichstellungsarbeit sind für die diese Bewertung sowie die Aufstellung des Folgekonzepts zu berücksichtigen.

3 Einzelpläne zur Gleichstellung

Im Folgenden werden Gleichstellungpläne einzelner Organisationseinheiten der Hochschule für Musik Detmold vorgelegt. Dies sind die drei Fachbereiche sowie der Bereich Technik und Verwaltung.

Falls notwendig, werden einzelne Bereiche der Organisationseinheiten gesondert betrachtet.

Grundlage der Analyse sind die durch die in der Studierendenverwaltung ermittelten Daten sowie Abfragen durch die Personalabteilung im Sommersemester 2018.

Die Maßnahme zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen in Lehre und Studium sind dem Grundsatz nach fachbereichsübergreifend angelegt, weshalb auf eine einzelne studiengangsspezifische Darstellung verzichtet und stattdessen auf die Ausführungen unter 2.2.2.2 verwiesen wird.

3.1 FB 1 (Orchesterinstrumente und Orchesterleitung)

FB 1	**weiblich**	**Anteil %**	**männlich**	**Anteil %**	**Summe**
Professuren insgesamt	5	24%	16	76%	**21**
davon					
Bläserprofessuren	0	0%	9	100%	**9**
Streicherprofessuren	4	44%	5	56%	**9**
sonstige Professuren	1	33 %	2	66 %	**3**
LfbA	3	60%	2	40%	**5**
Lehrbeauftragte	34	55%	28	45%	**62**
Studierende	169	51%	162	49%	**331**
Vakanzen	Professur: „Historisch informierte Aufführungspraxis“ (50 % Stellenumfang) ab WiSe 2018/2019				

3.1.1 Analyse FB 1

3.1.1.1 Bestand Professuren

Wenngleich die Verteilung der Geschlechter unter den Orchesterinstrumenten weitgehend ausgeglichen ist, sind die Professuren für Blasinstrumente allesamt mit Männern besetzt. Diese Verteilung entspricht letztlich auch den traditionellen Verhältnissen in der Orchesterlandschaft, aus denen gerade die Professuren im Bereich der Bläser besetzt werden.

3.1.1.2 Bestand Mittelbau

Je zwei Lehrkräfte (w/m) für besondere Aufgaben sind im Bereich der Korrepetition tätig. Eine weitere, befristete Stelle entspringt dem Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen, Programmstrang Nachwuchsförderung: „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“, Laufzeit bis voraussichtlich Sommer 2020. Diese Qualifizierungsstelle im Bereich Bläserkammermusik ist eingerichtet worden, um eine Frau auf dem Weg zur Professur zu unterstützen. Das Programm als solches hat sich bewährt.

Bei der Präsenz von Frauen in der Lehre der Blasinstrumente hat der Fachbereich durch Gewinnung von weiblichen Lehrbeauftragten für die Instrumente Englischhorn und Bassklarinette erste Schritte vollzogen.

3.1.1.3 Studierende

Die scheinbare Ausgeglichenheit der Geschlechter in der Studierendenschaft zeigt bei einer genaueren Aufschlüsselung ein anderes Bild (vgl. Tabelle unter 5). Während in den meisten Instrumentengruppen weibliche Studierende überwiegen, sind im Bachelorstudium der Blechblasinstrumente drei Viertel der Studierenden männlich, im Master sogar über 90%. Die prozentuale Verteilung Studierender beim Übergang von Bachelor zu Master zeigt eine Verschiebung zugunsten der Männer, diese sind in allen Masterstudiengängen (außer bei den Streichern) stärker vertreten als im jeweiligen Bachelor.

3.1.2 Zielvorgaben und Maßnahmen FB 1

Im Fachbereich 1 gibt es für die Laufzeit vorliegender Gleichstellungskonzeption (bis 2023) keine zu erwartende Fluktuation unter den Professuren, weshalb eine Anhebung der Anzahl an Frauen in der Lehre ein längerfristiges Ziel sein muss. Die hohe Repräsentanz von weiblichen Lehrbeauftragten kann einen Beitrag dazu leisten, die Weichen für erfolgreich zu beschreitende Wege zur Professur zu stellen, entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen, wie beispielsweise eine Entsendung auch von Lehrbeauftragten in hochschuldidaktische Angebote des Netzwerks Musikhochschulen sind beabsichtigt. Die neu für den Fachbereich gewonnenen Lehrbeauftragten (vgl. 3.1.1.2) sowie weitere Frauen in Lehraufträgen sollen besonders begleitet werden. Angesichts einer deutlichen Entwicklung im Orchesterwesen, die die Zahl der Solobläserinnen maßgeblich anwachsen ließ, ist in zukünftigen Bewerbungsverfahren auf ein vielfältigeres Bewerbungsfeld zu hoffen. In diesem Zusammenhang wird besonderes darauf zu achten sein, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren eingehalten wird.

Die unter dem Förderprogramm „Frauen auf dem Weg zur Professur“ eingerichtete LfbA-Stelle Bläserkammermusik (vgl. 3.1.1.2) hat sich inhaltlich als nicht bedarfsgerechtes Angebot erwiesen und wird in dieser Ausrichtung nicht verstetigt werden können. Im Grundsatz hat sich die Maßnahme aber trotzdem bewährt und ist sowohl als Beitrag für die Lehre wie auch als Entwicklungsmöglichkeit für die Stelleninhaberin positiv zu bewerten.

Bei der zu besetzenden vakanten Professur „Historisch informierte Aufführungspraxis“ (50 % Stellenumfang)“ handelt es sich um eine neu geschaffene Stelle, die im Rahmen des Professorinnenprogramms III als Vorgriffsprofessur Berücksichtigung finden kann.

3.2 FB 2 (Tasteninstrumente und Gesang)

FB 2 gesamt (inkl. Akkordeon)	**weiblich**	**Anteil %**	**männlich**	**Anteil %**	**Summe**
Professuren	3	21%	11	79%	14
LfbA	9	45%	11	55%	20
Lehrbeauftragte	23	61%	15	39%	38
Studierende	136	61%	87	39%	223

FB 2 Bereich Gesang	**weiblich**	**Anteil %**	**männlich**	**Anteil %**	**Summe**
Professuren	2	29%	5	71%	7
LfbA	5	45%	6	55%	11
Lehrbeauftragte	22	76%	7	24%	29
Studierende	55	60%	36	40%	91
Zu erwartende Vakanzen	Professuren: Partienstudium (2020), Gesang (2022)				

FB 2 Bereich Klavier (ohne Akk.)	**weiblich**	**Anteil %**	**männlich**	**Anteil %**	**Summe**
Professuren	1	14%	6	86%	7
LfbA	4	44%	5	56%	9
Lehrbeauftragte	2	22%	7	78%	9
Studierende Klavier (inkl. KEX)	69	62%	39	38%	108
Zu erwartende Vakanzen	Professur: Klavier-Kammermusik 50 % Stellenumfang (2019) LfbA: Klavier (2019)				

3.2.1 Analyse FB 2

3.2.1.1 Bestand Professuren

In den Professuren des Fachs Gesang ist die Geschlechterverteilung ausgewogen – je zwei Frauen und zwei Männer in verschiedenen Stimmlagen. Die der Abteilung Gesang zugeordneten Professuren für Regie und Partienstudium sind männlich besetzt, letztere sind von Dirigenten wahrgenommene Funktionen – hier zeigt sich die bestehende Männerdominanz im Bereich des Dirigierens. Auch im Bereich Klavier ist die Verteilung ungleichgewichtig, eine einzige Professorin lehrt das Fach Klavier.

3.2.1.2 Bestand Mittelbau

Während in beiden Abteilungen die LfbA-Stellen recht ausgewogen vergeben sind und auch im Gesang der Verhältnis der Lehrbeauftragten der Verteilung bei den Studierenden folgt, fällt die starke Überrepräsentanz männlicher Lehrbeauftragter im Klavier auf. Angesichts der Studierendenzahlen ist in diesem Bereich ebenfalls ein Ungleichgewicht zu verzeichnen.

3.2.1.3 Studierende

Im Fachbereich 2 studieren deutlich mehr Frauen als Männer. Es ist festzustellen, dass der Anteil der Männer im Masterstudium signifikant höher ist (vgl. Tabelle unter 5). Dieser Effekt erscheint besonders auffällig im Bereich Klavier, setzt sich aber im höchsten (dritten) Studienzyklus, dem Konzertexamen (KEX) wiederum nicht fort. Angesichts der geringen Fallzahlen lassen sich hier keine verallgemeinerbaren Aussagen treffen.

3.2.2 Zielvorgaben und Maßnahmen FB 2

In den Bereichen Regie und Partienstudium sind Frauen im Mittelbau tätig. Als nächste Vakanz wird eine Professur für Partienstudium in 2020 nachzubesetzen sein, dafür sind besondere Bemühungen

bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen zu erwarten. Eine ab 2022 vakante Gesangsprofessur wird vermutlich auf Grund des bisherigen Stimmfachs (Bass/Bariton) mit einem Mann wiederbesetzt werden sollen.

Unter den Klavierprofessuren ist zu 2019 die Professur für Klavierkammermusik neu zu besetzen, dort sind verstärkte Bemühungen um die Berufung einer Frau beabsichtigt. Das Gleiche gilt für die Nachbesetzung einer LfbA Klavier sowie für die Vergabe von Lehraufträgen in diesem Bereich.

Sowohl die zu besetzende Professur „Regie- und Partienstudium“ (2020) als auch die Professur für Klavierkammermusik (2019) können als Regelprofessuren im Sinne des Professorinnenprogramms III Berücksichtigung finden.

3.3 FB 3 (Komposition, Musiktheorie, Schulmusik, Instrumental- und Gesangspädagogik, Elementare Musikpädagogik, Chorleitung, Kirchenmusik, Musikübertragung)

FB 3 gesamt	**weiblich**	**Anteil %**	**männlich**	**Anteil %**	**Summe**
Professuren	5	28%	13	72%	18
LfbA	3	37%	5	63%	8
Wissenschaftl. MA	0	0	4	100%	4
Lehrbeauftragte	16	28%	44	72%	60
Studierende	115	45%	139	55%	254
Zu erwartende Vakanzen	LfbA: Musiktheorie (2020), Professuren: s.u.				

Folgende drei Studienbereiche sind unter Gleichstellungsaspekten gesondert zu betrachten:

FB 3 Kirchenmusik	**weiblich**	**Anteil %**	**männlich**	**Anteil %**	**Summe**
Professuren*	0	0 %	2	100 %	3
Lehrbeauftragte	0	0 %	7	100 %	7
Studierende	3	18%	14	82%	17
Zu erwartende Vakanzen	keine				

FB 3 Lehramt/Schulmusik	**weiblich**	**Anteil %**	**männlich**	**Anteil %**	**Summe**
Professuren	0	0	3	100%	3
LfbA /Wissenschaftl. MA	0	0	1	100%	1
Lehrbeauftragte	1	10%	9	90%	10
Studierende	40	40%	60	60%	100
Zu erwartende Vakanzen	Drei Professuren: „Musikvermittlung“ (neu eingerichtet in 2019) „Musikpädagogik“ (2023, vorgezogen auf 2019) und 2022				

FB 3 ETI (Erich-Thienhaus-Institut)	**weiblich**	**Anteil %**	**männlich**	**Anteil %**	**Summe**
Professuren	0	0 %	5	100 %	5
Wissenschaftl. MA	0	0 %	3	100 %	3
Lehrbeauftragte	0	0 %	3	100 %	3
Studierende	5	11%	40	89%	45
Zu erwartende Vakanzen	Musikübertragung 50% (2021)				

3.3.1 Analyse FB 3

3.3.1.1 Bestand Professuren

Es besteht eine klare Männerdominanz in den Bereichen Lehramt, Kirchenmusik und Musikübertragung. Andere pädagogische Fächer (Instrumental- und Gesangspädagogik, Elementare Musikpädagogik) werden von Frauen vertreten (zwei Professuren).

3.3.1.2 Bestand Mittelbau

Hier ist die Situation ähnlich wie bei den Professuren, insbesondere auffällig sind die ausschließlich an Männer vergebenen Lehraufträge in der Kirchenmusik und dem ETI.

3.3.1.3 Studierende

Im Bereich Musikübertragung (ETI) sind Frauen auch unter den Studierenden eine deutliche Minderheit in der Elementaren Musikpädagogik verhält es sich umgekehrt (vgl. Tabelle unter 5)

3.3.2 Zielvorgaben und Maßnahmen FB 3

Die neu geschaffene Professur Musikvermittlung sowie die Vorgriffsprofessur Musikpädagogik bieten bereits 2019 die Option, Frauen zu berufen. Maßnahmen, um qualifizierte Bewerberinnen zu gewinnen, sind beabsichtigt und zum Teil bereits ergriffen worden. Ein weiteres Berufungsverfahren wird 2022/2023 durchgeführt werden.

Auch bei der Neubesetzung der anstehenden Professur Musikübertragung soll verstärkt um qualifizierte Bewerberinnen geworben werden. Durch weiblich besetzte Lehraufträge und ggfs. Gastprofessuren im ETI soll eine verstärkte Präsenz von Frauen in diesem Fach erreicht werden und Geeigneten Gelegenheit geboten werden, sich in der Hochschullehre weiter zu qualifizieren.

Solche Maßnahmen sind ebenfalls für die Lehre in der Kirchenmusik und dem Lehramt zu treffen. Die Studiengangsverantwortlichen sind aufgefordert, bei der Vergabe von Lehraufträgen qualifizierte Frauen aktiv anzusprechen.

Die Professur „Musikvermittlung“ ist eine für 2019 neu geschaffene Stelle. Mindestens eine der beiden Professuren „Musikpädagogik“ soll im Rahmen einer vorgezogenen Berufung besetzt werden. Diese Stellen sind im Professorinnenprogramm III als Vorgriffsprofessuren zu werten.

Die Professur Musikübertragung 50% (2021) ist eine Regelprofessur im Sinne des Professorinnenprogramms III.

3.4 Technik und Verwaltung

3.4.1 Analyse Technik und Verwaltung

Signifikant ist die für viele Hochschulverwaltungen typische Struktur, wonach zwar insgesamt die Anzahl der weiblichen Beschäftigten überwiegt, diese aber eher in den unteren Laufbahngruppen zu finden sind, während die Führungs- sowie die Leitungspositionen von männlichen Beschäftigten wahrgenommen werden (vgl. Tabelle unter 5).

3.4.2 Zielvorgaben und Maßnahmen Technik und Verwaltung

Im Rahmen der Aufstellung der Personalentwicklungstrategie für die Hochschulverwaltung werden gezielt unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit Maßnahmen getroffen, die es weiblichen Beschäftigten erlauben, Karriere zu machen und Führungspositionen zu belegen. Derartige Maßnahmen sind beispielsweise der weitere Ausbau von Modellen flexibler Arbeitszeiten, alternierende Telearbeit, weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere wird durch geeignete Organisationsmaßnahmen daran gearbeitet, Führungspositionen in Teilzeit gewährleisten zu können

4 Nachbemerkung

Alle Maßnahmen zum Umgang mit Diversity und Gender stehen unter der Übereinkunft des Leitbildes, ein respektvolles Miteinander innerhalb der sehr divers ausgerichteten Hochschule im alltäglichen Umgang zu leben.

Es ist für Hochschulleitung sowie Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Musik Detmold selbstverständlich, dass alle Verantwortlichen in den Gremien der Hochschule regelmäßig über die gesetzlichen Grundlagen der Gleichstellung (Landesgleichstellungsgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz etc.) informiert und sensibilisiert werden.

Ebenso selbstverständlich ist es, diesen Gleichstellungsplan auf der Homepage der Hochschule öffentlich zu machen, um einerseits ein nachdrückliches und öffentliches Bekenntnis zu seinen Zielen zu dokumentieren, andererseits auch mit allen relevanten gesellschaftlichen Kräften in einen Dialog treten zu können, der die Verfolgung der mit diesem Gleichstellungsplan postulierten Ziele nachdrücklicher und konsequenter ermöglicht.

Darüber hinaus ist die Notwendigkeit erkannt worden, die bestehenden Angebote noch deutlicher darzustellen und die Betroffenen zu ermutigen und auch in die Lage zu versetzen, Entlastungs- und Fördermöglichkeiten auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

Wie in Kapitel 3 fachbereichsbezogen erläutert, können die Professuren „Historisch informierte Aufführungspraxis“, „Musikvermittlung“ sowie „Musikpädagogik“ im Falle der Berufung einer Frau als Vorgriffsprofessur im Professorinnenprogramm III Berücksichtigung finden. Die Professuren „Regie- und Partienstudium“, „Klavierkammermusik“ und „Musikübertragung“ sowie die zweite in den kommenden Jahren frei werdende Professur „Musikpädagogik“ sind zum jetzigen Stand als Regelprofessuren zu werten.

Im Fall der Aufnahme in das Professorinnenprogramm III stellt angesichts von sieben zu besetzenden Professuren und einer angestrebten Besetzungsquote von mindestens 40% die Ausschöpfung von drei möglichen zu fördernden Professuren ein ambitioniertes, aber realistisches Ziel für die Hochschule dar.

5 Anhang

Gesamtübersicht Geschlechterverteilung an der HfM Detmold

Studium und Lehre

	weiblich	Anteil %	männlich	Anteil %	Summe
Professuren	13	24,5 %	40	75,5 %	53
LfbA	15	45,5 %	18	54,5 %	33
Wissenschaftl. MA	0	0 %	4	100 %	4
Lehrbeauftragte	73	45,6 %	87	54,4 %	160
Studierende	367	50,5 %	360	49,5 %	727

Aufgrund von Doppelbelegungen (Studierende können in zwei Studiengängen der Hochschule gleichzeitig eingeschrieben sein, Lehrbeauftragte Lehraufträge in zwei verschiedenen Fachbereichen erhalten) korrespondieren die Angaben dieser Tabelle nicht mit Summenbildungen der folgenden Darstellungen.

Honorarprofessuren

	weiblich	Anteil %	männlich	Anteil %	Summe
Honorarprofessuren	1	6,7 %	14	93,3 %	15

Verwaltung

	weiblich	Anteil %	männlich	Anteil %	Summe
Beschäftigte	54	71%	22	29%	76
davon Führungskräfte	3		6		9
geringfügige Beschäftigung in der Verwaltung	10 (8 Biblio-thek (HK); 2 Vw)	-	7 (5 Biblio-thek (HK), 2 Vw)	-	17

Detaildarstellungen Geschlechterverteilung Studierende

Studierendenzahlen Instrumentalfächer und Gesang 2018

	Studierendenzahlen Instrumentalfächer und Gesang 2018 (Sommersemester 2018)														
	Fachbereich 1					**Fachbereich 2**					**Fachbereich 3**				
	Sum.	**m**	**m %**	**w**	**w %**	**Sum.**	**m**	**m %**	**w**	**w %**	**Sum.**	**m**	**m %**	**w**	**w %**
davon:															
Blechbläser Bachelor	15	11	73,3	4	26,7										
Blechbläser Master	14	13	92,9	1	7,1										
Holzbläser Bachelor	49	18	36,7	31	63,3										
Holzbläser Master	49	23	46,9	26	53,1										
Streicher Bachelor	63	24	38,1	39	61,9										
Streicher Master	58	21	36,2	37	63,8										
Schlagzeug Bachelor	19	11	57,9	8	42,1										
Schlagzeug Master	6	4	66,7	2	33,3										
Harfe Bachelor	7	1	14,3	6	85,7										
Harfe Master	8	2	25,0	6	75,0										
Gitarre Bachelor	19	13	68,4	6	31,6										
Gitarre Master	10	9	90,0	1	10,0										
Akkordeon Bachelor						6	4	66,7	2	33,3					
Akkordeon Master						6	5	83,3	1	16,7					
Orgel Bachelor						6	2	33,3	4	66,7					
Orgel Master						6	1	16,7	5	83,3					
Klavier Bachelor						60	19	31,7	41	68,3					
Klavier Master						35	17	48,6	18	51,4					
Klavier KEX						13	3	23,1	10	76,9					
Gesang Bachelor						51	19	37,3	32	62,7					
Gesang Master						40	17	42,5	23	57,5					

KEX = Konzertexamen („Meisterklasse“, höchster künstlerischer Abschluss, zertifiziert)

Studierendenzahlen weitere Studienfächer 2018

	Studierendenzahlen weitere Studienfächer 2018 (Sommersemester 2018)														
	Fachbereich 1					**Fachbereich 2**					**Fachbereich 3**				
	Sum.	m	m %	w	w %	Sum.	m	m %	w	w %	Sum.	m	m %	w	w %
Musikübertr. Bachelor											38	33	86,8	5	13,2
ETI Masterstud.											7	7	100	0	0
Dirigieren Bachelor	10	9	90,0	1	10,0										
Dirigieren Master	4	3	75,0	1	25,0										
Kirchenmus. Bachelor											15	13	86,7	2	13,3
Kirchenmus. Master											2	1	50,0	1	50,0
IP/GP Bachelor											65	22	33,8	43	66,2
IP/GP Master											4	1	25,0	3	75,0
Lehramt Bachelor											71	43	60,6	28	39,4
Lehramt Master											29	17	58,6	12	41,4
EMP Bachelor											20	2	10,0	18	90,0
EMP Master											3	0	0	3	100

Musikübertr. = Musikübertragung („Tonmeister“)
ETI = Erich-Thienhaus-Institut (Masterstudiengänge „Klangregie“ und „Musical Acoustics“)
IP/GP = Instrumental/Gesangspädagogik (Musiklehrende an Musikschulen und in freiberuflicher Tätigkeit)
EMP = Elementare Musikpädagogik

Leitbild der HfM Detmold

(Verabschiedet durch den Senat der Hochschule für *Musik Detmold am 19.05.2015)*

Die Mitglieder und Angehörigen aus Studium, Lehre und Verwaltung der Hochschule für Musik Detmold haben dieses Leitbild gemeinsam entwickelt. Es ist von der Übereinkunft getragen, für das Leben und Arbeiten an der Hochschule sowie den Erhalt ihrer Ressourcen Verantwortung zu übernehmen.

Selbstverständnis und Auftrag

Die Hochschule vereint künstlerische, pädagogische und wissenschaftliche Kompetenz. Als Mitglieder und Angehörige der Hochschule verbinden wir Bewahrung des musikalisch-kulturellen Erbes mit innovativem Handeln. Wir sehen Musik als unverzichtbaren Teil der Gesellschaft und stellen uns den Herausforderungen, die kulturelle Vielfalt und gesamtgesellschaftliche Veränderung mit sich bringen. Dazu leisten wir durch Ausbildung und künstlerisch-musikalische Gestaltungskraft unseren Beitrag. Maßstab unseres Handelns bilden künstlerische, pädagogische und wissenschaftliche Exzellenz und Erkenntnis.

Wirken nach innen

Bildung, Förderung und Persönlichkeitsentwicklung stehen im Mittelpunkt von Studium und Lehre. Die Hochschule bietet ihren Studierenden Studienabschlüsse auf höchstem Niveau. Das Studienangebot zielt auf umfassende musikalische Bildung, hohe Berufsbefähigung und Praxisbezug ab. Es dient der Förderung eines kritischen Verantwortungsbewusstseins der Studierenden sowie der Fähigkeit zur Weiterentwicklung und Stärkung ihrer Gesamtpersönlichkeit. Dadurch soll ihnen ermöglicht werden, einen ihren musikalischen Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Lebensweg zu finden.

Wirken nach außen

Wir verstehen uns als Hochschule der Kooperation, deren Aktivitäten in das nationale und internationale Kulturleben ausstrahlen, sowie als ein zentraler Kulturträger, der in Stadt und Region hineinwirkt. Unsere Campushochschule ist geprägt durch eine freundliche und weltoffene Atmosphäre in naturnaher Umgebung. Auf die Entwicklungen und Veränderungen des Kulturlebens reagieren wir in kreativer Weise und mit der notwendigen Profilierung unserer Ausbildung.

Miteinander

An der Hochschule legen wir Wert auf die Beteiligung aller Gruppen in Meinungsbildungsprozessen und auf transparente Entscheidungsfindungen. Alle mit Verantwortung und Leitungspositionen betrauten Personen tragen dafür Sorge, dass gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen und ein vertrauensvolles Miteinander das Hochschulleben prägen. In wechselseitiger Anerkennung unserer Kompetenzen und gegenseitiger Wertschätzung schaffen wir eine Atmosphäre, in der Authentizität, Kreativität und Diversität ihren festen Platz haben. Offenheit, Hilfsbereitschaft und Toleranz auf allen Ebenen und zwischen allen Gruppen bilden dafür eine selbstverständliche Grundlage.

Kurzbeschreibung der Musik-Kindertagesstätte an der HfM Detmold

Musikkindergarten

Kinder an den Detmolder Hochschulen e.V.

Der Musikkindergarten

Der Musikkindergarten für Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Hochschule für Musik Detmold sieht Musik als wichtiges Element in der Frühentwicklung des Kindes – sie fördert die Kreativität und Fantasie und stärkt das psychische und physische Wohlbefinden. Dreimal wöchentlich können die Kinder mit Instrumenten musizieren.

Das allgemein-pädagogische Konzept der Kita-Leitung wird einen optimalen Raum für die Installierung eines musikalisch inspirierten Kita-Alltags bieten. Der Schwerpunkt einer Entwicklung selbständiger und selbstbewusster Kinder-Persönlichkeiten und die Prinzipien des entdeckenden Lernens und der Bewegungsförderung dienen als ideale Basis für die Ausprägung des „Künstlerischen“ in Kindern; sie unterstützen langfristig die Weiterentwicklung der kindlichen musikalischen Ausdrucksfähigkeiten sowie die Selbstverständlichkeit, sich musikalisch auszudrücken. Als Erweiterung und Vertiefung werden die gelenkten Angebote und der Elementarmusikunterricht der Hochschule für Musik zur zielgerichteten Vertiefung der musikalischen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Kinder hinzukommen. Unterstützt werden diese Angebote durch die Integration einer Musikpädagogischen Fachkraft in den Kindergartenalltag.

Im Musikkindergarten werden aktuell 25 Kinder von Studierenden und Mitarbeitern der Hochschule für Musik Detmold sowie externe Kinder betreut. Der Kindergarten bietet 10 Plätze für Kinder im Alter von 0-3 Jahre (Gruppe U3, die „Rasselbande“) und 15 Plätze für Kinder im Alter von 3-6 Jahre (Gruppe Ü3, die Gruppe „Trommelwirbel“).

Eröffnet wurde der Musikkindergarten an der Hochschule für Musik Detmold im Sommer 2012. Unter der Trägerschaft der Elterninitiative „Kinder an den Detmolder Hochschulen e.V.“, auch Träger des „Paulinchens“ mit Standort am Campus Emilie, sind seit dem zwei Einrichtungen des Trägervereins in der Kinderbetreuung aktiv. Auch für den Musikkindergarten ist der Grundgedanke tragend, Kindern von studierenden Eltern eine qualitativ gute Kinderbetreuung zu gewährleisten, um insbesondere die Situation „Studieren mit Kind“ zu unterstützen. Für diese Engagement wurde der Verein vom Deutschen Studentenwerk (DSW) in Berlin im Rahmen des Wettbewerbs „Studierende für Studierende: Studentenwerkspreis für besonderes soziales Engagement im Hochschulbereich“ ausgezeichnet.

Das Netzwerk Musikhochschulen

Aufgaben & Ziele

Qualitätsentwicklung ist das zentrale Anliegen dieses von 11 deutschen Musikhochschulen gemeinsam getragenen Verbundprojekts mit Zentrumssitz in Detmold. Das Ziel ist, die Musikhochschulen bei ihrer Lehr-, Personal- und Organisationsentwicklung zu unterstützen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert dieses deutschlandweit einzigartige Projekt im Rahmen des Qualitätspaktes Lehre.

Insbesondere nimmt das Netzwerk folgende Aufgaben wahr:

1. Es organisiert den Austausch von Informationen und Erfahrungen zwischen den Hochschulen zu Fragen der Qualitätsentwicklung. Das Netzwerk fungiert in diesem Sinne als Kommunikationsplattform. Dazu dienen die vielen Treffen auf den verschiedenen Ebenen (Arbeitsgruppen, Felder, Netzwerk), die Workshops und die Jahrestagung, aber auch strukturierte Verfahren, wie das der Wechselseitigen Begutachtung.
2. Das Netzwerk unterstützt die teilnehmenden Hochschulen beim Auf- und Ausbau ihres Qualitätsmanagements. Dazu gehören insbesondere die Entwicklung und Anwendung von spezifischen Verfahren und Instrumenten zur Bewertung und Verbesserung von Studium und Lehre.
3. Das Netzwerk übernimmt hochschulübergreifende Aktivitäten. Zum einen stellt es Weiterbildungsangebote sowohl für Lehrende als auch für Verwaltungskräfte bereit, die auf die besonderen Belange der Musikhochschulen zugeschnitten sind. In diesen Workshops können – wenn man so will: in einem neutralen Rahmen – Erfahrungen ausgetauscht sowie Ideen gemeinsam weiterentwickelt werden. Zu den hochschulübergreifenden Projekten gehören außerdem die Wechselseitigen Begutachtungen und hochschulübergreifende Befragungen, wie die anvisierte Alumni-Befragung.

Strukturen

Das Netzwerk Musikhochschulen besteht aus elf Musikhochschulen in Deutschland. Die Hochschulen entsenden jeweils ein Mitglied ihrer Hochschulleitung in den Netzwerkrat, der wiederum einen Vorstand wählt. Weiterhin umfasst das Netzwerk ein Zentrum mit einer wissenschaftlichen Leitung, das an der Hochschule für Musik in Detmold angesiedelt ist. Jede der elf Verbundhochschulen verfügt über eine lokale Koordinationsstelle, die sowohl für die jeweilige Hochschule als auch für das Netzwerk insgesamt arbeitet.

Inhaltlich erstreckt sich die Tätigkeit des Netzwerks auf die Arbeitsbereiche („Kompetenzfelder“) Evaluation, Wechselseitige Begutachtung sowie Lehr- und Personalentwicklung. Für jedes Kompetenzfeld ist jeweils ein/e Koordinator/in im Zentrum zuständig. Die Koordinationsstellen an den elf Verbundhochschulen ordnen sich jeweils einem Kompetenzfeld schwerpunktmäßig zu. Die Koordinator/innen im Zentrum und an den elf Verbundhochschulen arbeiten in ihrem jeweiligen Feld wie auch feldübergreifend eng zusammen. Eine feldübergreifende Kooperation wiederum wird insbesondere durch das 2017 neu hinzugekommene Kompetenzfeld Monitoring koordiniert.

Das Zentrum koordiniert den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Hochschulen im Netzwerk, seien dies informelle bi- oder multilaterale Gespräche, auf Dauer eingerichtete Arbeitskreise, regelmäßige Netzwerktreffen oder fachöffentliche Tagungen.

Das Zentrum entwickelt zusammen mit den Koordinator/innen an den Hochschulen musikhochschulspezifische Expertise. Dies betrifft insbesondere die Entwicklung von Verfahren und Instrumenten im Rahmen der Lehr-, Personal- und Organisationsentwicklung. In der begleitenden Forschung werden Konzepte entwickelt, (Sekundär-)Auswertungen vorhandener Erhebungen durchgeführt und Grundsatzfragen der Hochschulentwicklung nachgegangen.

Das Zentrum übernimmt die Koordination und Durchführung hochschulübergreifender Maßnahmen, wie der Wechselseitigen Begutachtungen, der hochschuldidaktischen Weiterbildung und hochschulübergreifenden Befragungen (insb. Alumni).

Die Arbeitsteilung innerhalb des Zentrums ist zwischen den Koordinator/innen gemäß den Kompetenzfeldern Evaluation, Lehr- & Personalentwicklung, Monitoring und Wechselseitige Begutachtung festgelegt.

Nachstehend beschriebene Veranstaltung aus dem Angebot des Netzwerk Musikhochschulen ist im Rahmen der Nachwuchsförderung von besonderer Bedeutung und wird aus diesem Grund hier vorgestellt:

Die Kunst der Lehre: Das Zertifikat für Lehrende an Musikhochschulen

Das Zertifikatsprogramm für Lehrende an Musikhochschulen beinhaltet drei aufeinander aufbauende Module und weitere Bausteine wie Coaching, kollegiale Beratung und Hospitation sowie die Erarbeitung eines persönlichen Lernportfolios. Es erstreckt sich über ein Jahr und wird mit einem Zertifikat abgeschlossen. Das Konzept hierzu orientiert sich an hochschuldidaktischen Qualitätsstandards, ist jedoch – bislang in Deutschland einzigartig – speziell auf die Belange von Lehrenden an Musikhochschulen zugeschnitten.

Module

Die Module gliedern sich in drei Blockveranstaltungen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten. In den Modulen werden die inhaltliche und organisatorische Aspekte des Programms gemeinsam besprochen und Arbeitstools, wie z. B. das Lehrportfolio eingeführt und gemeinsam ausprobiert. Ein zentrales Anliegen der Module ist der hochschulübergreifende Austausch, der auch außerhalb des offiziellen Programms fortgesetzt werden kann.

Wahlpflichtbereich

Im Wahlpflichtbereich kann entsprechend des persönlichen Bedarfs und der Interessen ein Angebot des Weiterbildungsprogramms für Lehre und Verwaltung des Netzwerks Musikhochschulen frei gewählt werden.

Einzelcoaching

Das Zertifikatsprogramm bietet die Möglichkeit der professionellen Begleitung der eigenen Arbeit. Dieses Angebot ist als einziger Programmbaustein optional.

Kollegiale Beratung

Kollegiale Beratung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe, in dem ein Teilnehmender von den übrigen Teilnehmenden nach einem feststehenden Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird. Ziel ist es, Lösungen für eine konkrete, berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln. Die Methode der Kollegialen Beratung bietet die Möglichkeit, sich von fachkundigen Kolleginnen und Kollegen bei aktuellen Herausforderungen in Ihrem Arbeitsalltag unterstützen zu lassen.

Kollegiale Hospitation

Die Kollegiale Hospitation bietet die Möglichkeit konstruktives Feedback zur eigenen Lehre zu erhalten und durch gegenseitige Unterrichtsbesuche verschiedene Unterrichtsstile kennenzulernen. Im Rahmen des Zertifikatprogramms sind zwei gegenseitige Besuche vorgesehen.

Lehrportfolio inklusive Lehrprojekt

Gute Lehre ist das Produkt einer fortlaufenden (kritischen) Auseinandersetzung mit der eigenen Lehrpraxis, eines regelmäßigen Austauschs mit Kolleg/innen und Studierenden sowie einer dauerhaften Bereitschaft und Begeisterung für Weiterbildung. Das Lehrportfolio hilft dabei, diesen Prozess zu dokumentieren. Es ist ein Instrument zur Darstellung des professionellen Selbstverständnisses.

Integriert in das Lehrportfolio ist ein selbstgewähltes Lehrprojekt. Beispiele für ein Lehrprojekt umfassen (interdisziplinäres) Team-Teaching, (interdisziplinäres) Co-Teaching, die Initiierung einer kollegialen Beratungsgruppe, die Ausarbeitung eines innovativen Klassenabendkonzepts, ein Projekt zur Studienganggestaltung oder eine Semesterplanung.