



Gleichstellungskonzept der Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden

Inhalt

1. Präambel
2. Situationsanalyse und Rahmenbedingungen
 - 2.1. Ausländische Hochschulmitglieder
 - 2.2. Geschlechtergleichstellung
 - 2.3. Behinderte und Nichtbehinderte
3. Antidiskriminierungsgrundsätze
4. Genderkonzept
 - 4.1. Studentinnen
 - 4.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - 4.3. Maßnahmenplan
 - 4.3.1. Maßnahmen zu Steigerung des Professorinnenanteils
 - 4.3.2. Maßnahmen zur Graduiertenförderung
 - 4.3.3. Maßnahmen in der Aus- und Weiterbildung
 - 4.3.4. Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils in unterrepräsentierten Fachrichtungen
 - 4.3.5. Maßnahmen zur Herstellung von mehr Familienfreundlichkeit
 - 4.4. Evaluation und Qualitätssicherung
5. Gleichstellungsbeauftragter
6. Langfristige strategische Zielsetzung

1. Präambel

Die Vielfalt moderner Gesellschaften in einer globalisierten Welt sowie die Pluralität von Wertvorstellungen und individuellen Lebensstilen haben prägenden Einfluss auf das Wirken der gesellschaftlichen Institutionen. Die Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden begreift diese Vielfalt als Gewinn. Mitglieder und Angehörige der Hochschule sollen Wertschätzung und Förderung erfahren unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, körperlicher Verfasstheit, sexueller Orientierung und Identität.

Vielfalt bereichert, weil sie unterschiedliche Fähigkeiten, Erfahrungen, Ideen und Perspektiven mit sich bringt. Sie eröffnet besondere Chancen für die Findung und Umsetzung kreativer und innovativer Lösungen. Die Hochschule für Musik Dresden betrachtet es als Bestandteil ihres staatlichen Auftrags, Diversität zu erkennen und zu nutzen sowie individuelle Potenziale zu fördern und zur Entfaltung zu bringen. Durch gelebte Vielfalt und durch die Schaffung eines in der Öffentlichkeit wahrnehmbaren Klimas der Akzeptanz und der Wertschätzung wirkt die Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden positiv auf das gesellschaftliche Miteinander im Freistaat Sachsen zurück.

2. Situationsanalyse und Rahmenbedingungen

Ausweislich des verfügbaren statistischen Materials erscheint das Diversitätsprofil der Hochschule für Musik Dresden auf den ersten Blick positiv. Sowohl im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit als auch in Bezug auf den Anteil von Ausländern unter den Studierenden und Lehrenden weisen die in den zurückliegenden Jahren erhobenen Daten überdurchschnittliche Werte gegenüber vergleichbaren Einrichtungen aus. Die Bilanz fällt allerdings bezogen auf Steigerungsraten in beiden Bereichen weniger gut aus als bezogen auf absolute Zahlen. Eine eingeschränkte Aussage in Bezug auf die Bewertung der Gesamtsituation resultiert aus dem Sachverhalt, dass nicht unmittelbar erkennbare Differenzmerkmale wie religiöse Überzeugung, sexuelle Orientierung oder kultureller Hintergrund sich einer statistischen Erfassung entziehen.

Das Amt des Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule für Musik Dresden war in den letzten Jahren auftragsgemäß auf Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung begrenzt und bezog sich vorwiegend auf die Begleitung der Berufungs- und Einstellungsverfahren, die Überwachung der Umsetzung der Richtlinien des Frauenförderplans, die Mitarbeit in den Gremien (Senat) sowie Beratungs- und Vermittlungsgespräche. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben standen in der Vergangenheit keine gesonderten personellen und finanziellen Budgets zur Verfügung.

2.1. Ausländische Hochschulmitglieder

Der Anteil ausländischer Studierender an der Gesamtzahl der Studierenden lag im Studienjahr 2008/09 bei 27%. Mehr als die Hälfte davon kommt aus einem der ostasiatischen Länder Korea, China oder Japan. Die Ergebnisse einer vom Deutschen Akademischen Austauschdienst im Jahre 2009 vorgelegten Benchmarking-Studie lassen erkennen, dass die Hochschule für Musik Dresden im Vergleich zu den anderen deutschen Musikhochschulen in Bezug auf Internationalität eine mittlere Position einnimmt. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil von Studierenden aus einem der mittelosteuropäischen Länder oder einem der GUS-Staaten. Dem gegenüber steht ein unterdurchschnittlicher Anteil Studierender aus dem westeuropäischen Ausland oder aus Nordamerika. Die Mobilitätsstatistik der Hochschule für Musik Dresden weist einen Überhang von Auslandsaufenthalten Dresdner Studenten und Dozenten gegenüber der Zahl von Studenten und Dozenten aus dem Ausland auf, die sich zeitweise an der Dresdner Hochschule aufhalten. Überdurchschnittliche Werte erzielt die Hochschule für Musik Dresden in Bezug auf Zahl und Umfang spezieller Programme zur Förderung und Unterstützung besonders begabter ausländischer Studierender.

2.2. Geschlechtergleichstellung

Seit der Führung entsprechender Statistiken vom Jahre 1990 an gehört die Hochschule für Musik Dresden zu den Hochschulen und Universitäten in Deutschland mit einem überdurchschnittlichen Anteil von Frauen in der Lehre. Im Studienjahr 2009/10 betrug der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal 52,4%, bei den Professuren 33,3%. Das sind hervorragende Zahlen im Vergleich zum sächsischen Landesdurchschnitt, bei dem der Anteil laut einer vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS Bonn veranlassten Vergleichsstudie aus dem Jahr 2007 beim wissenschaftlich/künstlerischen Personal 31,04% und bei den Professuren nur 14,65% betrug. Auch bei einem direkten deutschlandweiten Vergleich mit anderen künstlerischen Hochschulen aus dem Jahre 2005 hatte Dresden eine Position im Spitzenfeld. Andererseits gibt es aber Bereiche, in denen durch tradierte Vorurteile große Benachteiligungen für Frauen entstehen können. Eine hausinterne Erhebung ergab Anfang 2009 ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Bereich der fest angestellten Mitarbeiter und Lehrkräfte, das auch durch den Stellenabbau nach 2003 nicht beeinträchtigt wurde. Die Geschlechterverteilung variiert zwischen den einzelnen Verwaltungsbereichen sowie den einzelnen Fachrichtungen zum Teil erheblich. Im Bereich der technischen Mitarbeiter sind Männer überrepräsentiert, während Frauen in der Studierendenverwaltung, in der Öffentlichkeitsarbeit, in der Finanz- und Personalverwaltung sowie unter den Bibliotheksmitarbeitern deutlich überrepräsentiert sind.

Signifikant ist, dass in einigen Fächern mit einem vergleichsweise hohen Frauenanteil unter den Studierenden und unter dem Lehrkörper der Frauenanteil proportional zum Anstieg der Stellenwertigkeit stark fällt. Obwohl alle Berufungsverfahren nach den Richtlinien der Geschlechtergleichstellung und der bevorzugten Behandlung geeigneter Kandidatinnen ablaufen, konnten auch die Neuberufungen der letzten beiden Jahre keine Trendwende bewirken. Eine der entscheidenden Ursachen für diese bedauerliche Tendenz ist der regelmäßig sehr niedrige Anteil weiblicher Bewerbungen an der Gesamtzahl der Bewerbungen (häufig unter 10%).

Der Anteil der Studentinnen an der Gesamtzahl der Studierenden ist mit 53% insgesamt leicht erhöht, wobei fachspezifisch deutliche Unterschiede festzustellen sind. Erhöhte Frauenanteile sind in den Fächern Klavier, Gesang, Orchestermusik Streicher und Schulmusik festzustellen. Im Bereich Dirigieren/Korrepetition sorgen vor allem angehende Korrepetitorinnen und Chordirigentinnen für eine recht positive Bilanz. In den Bereichen Komposition/Musiktheorie und Jazz/Rock/Pop sind junge Frauen unterrepräsentiert, obwohl dort in einzelnen Fächern (Klavier, Saxophon) ein allmählich steigender Frauenanteil zu beobachten ist und das Fach Gesang Jazz/Rock/Pop einen Frauenanteil von über 80% aufweist. In den pädagogischen Fächern (Musikpädagogik, Lehramt Musik) ist nach einem jahrelang ansteigenden Anteil an Studentinnen in jüngerer Zeit ein wachsendes Interesse junger Männer an der Aufnahme eines entsprechenden Studienganges zu bemerken.

2.3. Behinderte und Nichtbehinderte

Studierende und Mitarbeiter der Hochschule für Musik erfahren auf der Grundlage der Regelungen des Sächsischen Hochschulgesetzes §5 Abs. 2, des Sozialgesetzbuchs Teil IX sowie der allgemeinen gesetzlichen Regelungen zur barrierefreien und behindertengerechten Ausgestaltung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen einen Ausgleich für Nachteile, denen sie auf Grund von Behinderungen oder chronischen Krankheiten unterliegen.

3. Antidiskriminierungsgrundsätze

Die Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden bekennt sich zu einem Konzept von Antidiskriminierung, das über das Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts hinausgeht. Heterogenitätsmerkmale wie Geschlechterdifferenz, kulturelle Hintergründe, ethnische Vielfalt, Alter, die Differenz religiöser und weltanschaulicher Überzeugungen oder unterschiedliche Konzepte des Zusammenlebens können Grundlage sein für eine Erweiterung der Perspektiven im Blick auf die Erfüllung der von der Hochschule für Musik wahrzunehmenden Aufgaben. Die sowohl innerhalb als auch zwischen den Mitgliedergruppen der Hochschule vorzufindende Vielfalt wird als Ressource für Qualitätssteigerung und Innovation verstanden, deren Potenzial anerkannt und gezielt genutzt werden soll. Die Vermeidung von Diskriminierung und Ausgrenzung steigert Motivation und Zufriedenheit und bietet Möglichkeiten zur Nutzung unausgeschöpfter Leistungsreserven. Diversität bietet der Hochschule und ihren Studierenden damit einen strategischen Vorteil. Das Bewusstsein für diesen Vorteil soll in allen Bereichen der Hochschule verankert und kontinuierlich gestärkt werden. Die Pflege des Miteinanders einer Vielfalt von Kulturen und Lebenswelten, Sprachen und Ethnien gehört zu den Errungenschaften der demokratischen und humanistischen Traditionen Europas, die es mit Leben zu erfüllen, an die es anzuknüpfen oder die es wiederzugewinnen gilt.

Das Antidiskriminierungskonzept der Hochschule für Musik Dresden ist von der Überzeugung getragen, dass die Möglichkeiten zur Beschreibung und Ahndung von Diskriminierungstatbeständen mit juristischen Mitteln begrenzt sind. Rechtsvorschriften allein werden die Wertschätzung von Vielfalt nicht sicherstellen können. Die Mitglieder der Hochschule sind daher aufgefordert, eine Kultur des Miteinanders und der wechselseitigen Integration zu pflegen und zu fördern, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist sowie die Voraussetzungen zu schaffen, dass Mitglieder, Angehörige und Gäste der Hochschule diese Werte erkennen, teilen und leben. Verantwortliche Einheiten auf allen Ebenen der hochschulischen Selbstverwaltung werden ermuntert, gegebenenfalls Mechanismen zu implementieren, die geeignet sind den Antidiskriminierungsauftrag ins Positive zu wenden. Den Mitgliedern der Hochschulleitung kommt bei der Umsetzung des Antidiskriminierungskonzepts eine besondere Verpflichtung zu.

4. Genderkonzept

Das Rektorat und der Senat der Hochschule für Musik Dresden bekennen sich vor dem Hintergrund der unter Punkt 1 bis 3 dargelegten Rahmenbedingungen verbindlich dazu, geeignete Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sowie zur strukturellen Verankerung und angemessenen Ausstattung einer Gleichstellungsbeauftragten zu ergreifen. Die Gleichstellung der Geschlechter soll demzufolge integrierter Bestandteil der von der Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden wahrzunehmenden Aufgaben sein.

Insbesondere sorgt die Hochschulleitung für eine Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern bei der Besetzung von Stellen sowie bei der Schaffung von Beschäftigungsverhältnissen für den wissenschaftlichen und künstlerischen Nach-

wuchs. Sie fördert und unterstützt die Schaffung von Bedingungen, die eine Vereinbarkeit von Familie und künstlerischer bzw. wissenschaftlicher Lehre ermöglichen (Zeitsouveränität). Sie garantiert Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Lehrbeauftragten und Studierenden der Hochschule den Schutz vor sexueller Diskriminierung und Belästigung.

Die Hochschule für Musik Dresden wendet zur Erreichung dieser Ziele in verschiedenen, weiter unten genauer beschriebenen Zusammenhängen und Bereichen das Verfahren der so genannten moderaten Geschlechterquotierung an. Der Begriff der moderaten Geschlechterquote ist der Praxis und der Gesetzgebung zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in skandinavischen Ländern entlehnt. Die entsprechenden Regelungen sehen vor, dass bezogen auf ein Fach, eine Gruppe von Fächern oder einen Studiengang, in denen das eine der beiden Geschlechter signifikant unterrepräsentiert ist, im Falle gleicher Eignung mehrerer Bewerber der- oder demjenigen der Vorzug zu geben ist, die oder der dem in diesem Fach, dieser Gruppe von Fächern oder diesem Studiengang bislang unterrepräsentierten Geschlecht angehört.

In den Tabellen 1 und 2 der Anlage ist die Verteilung der Professuren in den Fakultäten I (Orchestermusik, Gesang, Klavier, Dirigieren/Korrepetition) und II (JRP, Komposition/Musiktheorie, Musikpädagogik, Schulmusik) zu erkennen. Die Daten belegen Handlungsbedarf insbesondere in folgenden Bereichen:

- Erhöhung des Frauenanteils an W3 Professuren allgemein
- Erhöhung des Frauenanteils an W2 Professuren in der Fakultät II
- Schaffung von familienfreundlichen Strukturen für Studierende und Mitarbeiter/innen
- Erhöhung des Anteils von Studentinnen in unterrepräsentierten Studiengängen

4.1. Studentinnen

Ein Blick auf die Vergabe ausgewählter Stipendien zeigt, dass es an leistungsstarken Studentinnen nicht fehlt (Anlage; Tab. 3). Das erschreckend deutliche Fehlen von Frauen in Spitzenstellen hat also nicht in erster Linie mit einem Mangel an gut ausgebildeten Absolventinnen zu tun, vielmehr sehen sich die jungen Frauen im Musikbetrieb vor die schwierige Alternative gestellt, entweder eine künstlerische Karriere unter unbegrenztem Einsatz von zeitlichen Ressourcen und mit größtmöglicher Mobilität und Flexibilität in möglichst jungen Jahren zu bewerkstelligen oder mit einer Familiengründung einen Teil ihrer zeitlichen Ressourcen, vor allem ihrer Mobilität und Flexibilität zu opfern und sich mit geringer bewerteten Positionen zufriedenzugeben. An nicht wenigen Stellen stoßen sie noch immer auf manifeste Vorurteile. Eine Bewerbung auf eine höherwertige Professur an einer Kunsthochschule setzt meist eine jahrelange, erfolgreiche internationale künstlerische Karriere (außerhalb einer Hochschule) und einschlägige Lehrerfahrung an einer Hochschule voraus - ein Kraftakt, wenn noch Familienpflichten ins Spiel kommen.

4.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die hier beschriebenen Hürden für Frauen im Musikbetrieb sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf halten auch an der Hochschule für Musik Dresden viele der potenziellen Stelleninhaberinnen davon ab, sich für eine Vollzeitprofessur zu bewerben. Noch vor 10 bis 15 Jahren waren die entsprechenden Rahmenbedingungen in Sachsen wesentlich günstiger als heute. Ein Teil der Frauen, die sich Anfang der 90er Jahre zum Zeitpunkt der Neustrukturierung des Stellenzuschnitts entschieden, dem Ruf auf eine Professur zu folgen und die mit Energieaufwand und zusätzlichen zeitlichen Belastungen verbundenen Aufgaben an einer Hochschule wahrzunehmen, ist in den letzten Jahren in den Ruhestand eingetreten oder befindet sich kurz vor der Pensionierung. Trotz großer Bemühungen ist es der Hochschule für Musik bisher nicht im erwünschten Umfang gelungen, die freiwerdenden Stellen mit Frauen wiederzubesetzen. Aus Gesprächen im Rahmen und im Vorfeld von Berufungsverfahren ist bekannt, dass das Angebot von Teilzeitstellen den Bedürfnissen zahlreicher Bewerberinnen vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie, Hochschultätigkeit und künstlerischer Präsenz sehr entgegenkommt und mitunter auch nachdrücklich gewünscht wird. (vgl. hierzu auch Anlage 1; Tab.4) Um den begründeten Wünschen nach der Schaffung besserer Voraussetzungen zur Bereitstellung und Wahrnehmung von Teilzeitstellen nachkommen zu können, beabsichtigt die Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden in Zukunft verstärkt Professuren mit einem Teilzeitäquivalent von 50% auszuschreiben und zu besetzen. Aufgrund des beengten Stellenplans können notwendige Maßnahmen zur Ausschreibung und Besetzung der genannten sowie einer Anzahl weiterer Stellen derzeit allerdings nur Schritt für Schritt und mit erheblicher zeitlicher Verzögerung durchgeführt werden.

4.3. Maßnahmenplan

Mit dem Ziel der verbindlichen Operationalisierung von Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit sind für die Jahre 2009-2013 folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Aufbau einer Kommunikationskultur und von Organisationsstrukturen sowie die Förderung von Arbeitsklimata, die geschlechtergerecht und nicht ausschließend sind.
- Schaffung und Förderung von Bedingungen, die beiden Geschlechtern adäquate Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung in den Bereichen künstlerische Entwicklungsprojekte, wissenschaftliche Forschung und Lehre ermöglichen.
- Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Herstellung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung in allen Bereichen und auf allen Ebenen bei der Rekrutierung von Studierenden, Mitarbeitern und Lehrpersonal.

4.3.1. Maßnahmen zu Steigerung des Professorinnenanteils

- bei der Besetzung frei werdender Stellen findet die Regelung zur moderaten Geschlechterquote Anwendung.
- die moderate Geschlechterquote findet auch dann Anwendung, wenn das Geschlechterverhältnis im betreffenden Fach zwar insgesamt ausgewogen ist, aber nicht bezogen auf Stellen mit einer höheren Wertigkeit.
- bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen ist eine ausgewogene Geschlechtervertretung anzustreben. Die Vorsitzenden der Berufungskommissionen sind durch geeignete Maßnahmen für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und der Frauenförderung zu sensibilisieren.
- Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sich weibliche Bewerber zu einer Bewerbung ermuntert fühlen. Qualifizierte Bewerberinnen sollen grundsätzlich zu einer Anhörung eingeladen werden.

4.3.2. Maßnahmen zur Graduiertenförderung

Bei der Vergabe von Landesstipendien nach § 43 SächsHSG an Studierende in einem Graduiertenstudiengang nach § 42 SächsHSG (Promotionsstudium, Meisterschülerstudium) sieht die Hochschule für Musik die Anwendung einer moderaten Geschlechterquote vor.

Die Hochschule für Musik Dresden beabsichtigt ferner, in der Ordnung zur Vergabe von Stipendien aus Mitteln des Freistaates (vgl. § 42 Abs.2) die Förderung der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Studium als das nach der künstlerischen oder wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit entscheidende Vergabekriterium festzuschreiben.

4.3.3. Maßnahmen in der Aus- und Weiterbildung

Die Hochschule für Musik Carl Maria von Weber unterstützt

- sowohl im Bereich der Verwaltung als auch in den Bereichen Kunstausübung, Forschung und Lehre die Umsetzung individueller Weiterbildungskonzepte, die der Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit dienen.
 - die Durchführung von Workshops / Schulungen zur Genderkompetenz, zum Beispiel für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen, Lehrende Führungskräfte.
- Bestrebungen zur Integration von Frauen- und Gender-Studies in Module, die einen solchen Bezug herstellen lassen.

4.3.4. Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils in unterrepräsentierten Fachrichtungen

Erfahrungsgemäß erweist sich gerade in künstlerischen Studiengängen die Besetzung von Professuren in Fächern mit einem eher geringen Studentinnenanteil durch eine Frau als geeignete und wirksame Maßnahme zur Förderung der Akzeptanz dieses Studienfaches unter jungen Studienanwärterinnen. Das Vorbild einer in diesem Fach erfolgreichen Frau kann wesentlich zur Stärkung des Selbstbewusstseins und Selbstvertrauens sowie der Leistungsmotivation der jungen Frauen führen, die im gleichen Fach aktiv sind. Die Hochschule für Musik Dresden wirkt gezielt darauf hin, bei der Besetzung entsprechender freiwerdender Stellen die Bewerbung geeigneter Kandidatinnen zu unterstützen und ihnen die angemessene Präsentation ihrer Leistungen zu ermöglichen.

Flankierende Unterstützung zur Stärkung des Interesses an der Aufnahme des Studiums in einem Fach, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, resultiert zudem aus gezielten frauenfördernden Maßnahmen im Rahmen der Studienberatung sowie zielgruppenorientierten Angeboten im Rahmen von Veranstaltungen wie z. B. Tagen der offenen Tür, Girls-Day, Lange Nacht der Wissenschaften u. a. m.. Im Vergleich zu anderen Musikhochschulen in Deutschland verfügt die Hochschule für Musik Dresden über weit überdurchschnittliche Möglichkeiten und besondere Ressourcen zur Förderung hoch begabter Kinder und Jugendlicher im PreCollege-Bereich (Landesgymnasium für Musik Carl Maria von Weber Dresden, Kinderklasse an der Hochschule für Musik, Kinderkompositionsklasse Halle-Dresden). Hier bestehen auch besondere Möglichkeiten zur Aufbrechung tradierter Rollenbilder sowie zur gezielten Motivierung und Förderung junger Mädchen im allgemeinen. Diese sollen in Zukunft stärker als bisher genutzt und durch die Hochschulleitung gefördert werden.

4.3.5. Maßnahmen zur Herstellung von mehr Familienfreundlichkeit

Die Bereitstellung von Bedingungen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ist eines der zentralen Themen im Rahmen der Bemühungen um die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule für Musik Dresden. Untersuchungen zur Entwicklung des Frauenanteil über die zurückliegenden Jahre lassen einen kausalen Zusammenhang zwischen dem Absinken der Frauenquote unter den Professoren sowie der Mütterquote unter den Studierenden und dem Wegfall alter, zu DDR-Zeiten etablierter Betreuungsstrukturen erkennen. Dies macht deutlich, dass die Schaffung eines familienfreundlichen Milieus Voraussetzung für eine Trendumkehr ist. Um diesem Ziel näherzukommen, werden im Rahmen des Maßnahmenplans 2009-2013 folgende Maßnahmen verabredet:

- die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Einräumung der Möglichkeit einer flexiblen Stundenplangestaltung, d.h. den Verzicht auf eine starre Zuteilung von Zeiten, in denen Lehre verbindlich abzuhalten wäre. Die Lehrveranstaltungsplanung erfolgt frühzeitig, um Planungssicherheit und Zeitsouveränität zu gewährleisten.
- bei der Festsetzung von Pflichtveranstaltungen werden die gegebenen Möglichkeiten zur Nutzung von Kinderbetreuungsangeboten angemessen berücksichtigt.
- der als einer der leitenden Parameter im Rahmen der Bolognaformulierung fungierende Aspekt der Studierbarkeit ist so

auszulegen, dass Studienangebote auch von denjenigen Studierenden innerhalb der Regelstudienzeit absolviert werden können, die während ihres Studiums Kinder großziehen.

Die Hochschulleitung betrachtet es als darüber hinaus als ihre Aufgabe, Professoren, Dozenten und Mitarbeiter anzuhalten, zur Schaffung eines Klimas der Angstfreiheit im Falle der Entscheidung für Kinder aktiv beizutragen.

4.4. Evaluation und Qualitätssicherung

Die Hochschule erhebt mit Beginn der Laufzeit des Maßnahmenplans einmal jährlich Daten bezüglich der Zusammensetzung des Personalbestandes der Hochschule nach einem unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten zu erstellenden Fragebogen bei der Personalverwaltung und im Studentensekretariat, um die Umsetzung der Maßnahmen überprüfbar zu machen. Die Daten werden der Gleichstellungsbeauftragten zugänglich gemacht, und bilden Grundlage eines jährlich zu erstellenden Berichts der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber dem Senat der Hochschule für Musik Dresden.

5. Gleichstellungsbeauftragter

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und ihrer Fakultäten sowie die Regelungen zu ihrer Einsetzung ergeben sich aus den Bestimmungen des SächsHSG in der Fassung vom 10. Dezember 2008, § 55 Abs. 2 sowie der Grundordnung der Hochschule für Musik Dresden in der Fassung vom 6. Juli 2009, § 14. Die Gleichstellungsbeauftragten sind über die Wahrnehmung von Aufgaben zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit hinaus auch Ansprechpartner im Falle des Verdachts auf Diskriminierungstatbestände im Sinne von Punkt 3 dieser Satzung. Es liegt im Ermessen des Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule, die Hochschulleitung in Maßnahmen zur Vermeidung, Untersuchung oder Ahndung von Diskriminierungstatbeständen einzubeziehen.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind nicht zuständig für Fragen, die sich aus der tatsächlichen oder vermeintlichen Benachteiligung auf Grund von Behinderungen oder chronischen Krankheiten ergeben.

Die Hochschule für Musik Dresden stellt zur Wahrnehmung der Aufgaben des Gleichstellungsbeauftragten angemessene Arbeitsbedingungen bereit (administrative Unterstützung durch die Verwaltung, insbesondere bei der Erfassung und Aufbereitung geschlechtsspezifischer Daten; Bereitstellung eines Arbeitsplatz in angemessenem, d.h. anteiligem, aber zeitlich klar definiertem Umfang). Die Hochschulleitung schafft für den aus der Wahrnehmung des Amtes des Gleichstellungsbeauftragten resultierenden Mehraufwand Ausgleich in Form einer Abminderung des Lehrdeputats. Sie stellt ein zweckgebundenes Budget zur Durchführung von Gleichstellungsprojekten (vorgesehen sind hier insbesondere Maßnahmen zur Mitarbeiterschulung, Workshops, Bereitstellung einer Handbibliothek etc.) in den Haushalt ein.

6. Langfristige strategische Zielsetzung

Grundlage einer langfristigen Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes der Hochschule für Musik Dresden ist der kontinuierliche Ausbau geeigneter Maßnahmen, die sowohl auf die Nivellierung von differenzbezogenen Schwellen als auch auf die Akzentuierung von Vielfalt zielen.

Die Verabschiedung eines längerfristig wirksamen, alle Bereiche der Hochschule umfassenden und den Anforderungen des Bolognaprozesses (Akkreditierung) entsprechenden Qualitätsmanagementkonzeptes durch die zuständigen Gremien der Hochschule für Musik Carl Maria von Weber steht zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Gleichstellungskonzeptes der Hochschule noch aus. Bisher wurden an der Hochschule für Musik Dresden im Sinne der Erprobung grundsätzlicher Möglichkeiten zur Qualitätskontrolle im Vorfeld von Maßnahmen zur Installierung eines dauerhaft gültigen QM-Systems Pilotprojekte unter Einbeziehung externer Evaluationsinstanzen durchgeführt. Im Rahmen dieser Pilotprojekte fanden auch Aspekte der Geschlechtergleichstellung Berücksichtigung. Entsprechende Evaluationskriterien und QM-Maßnahmen sollen im Hinblick auf die Implementierung eines QM-Systems systematisiert (z.B. durch die Erfassung und Auswertung von Kennzahlen, die Implementierung von Leistungsanreizen im Sinne von Bonus- oder ggf. Malussystemen im Zusammenhang mit der leistungsbezogenen Vergabe von Mitteln auf der Basis von Ergebnissen der Qualitätskontrolle etc.) und gegebenenfalls auf andere Heterogenitätsmerkmale ausgeweitet werden.

Auch die Einrichtung eines gesonderten Anreizsystems im Rahmen der Erfüllung oder Nichterfüllung von Vereinbarungen zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes ist dabei in Betracht zu ziehen. Dies gilt insbesondere für Bereiche, die sich auf der Grundlage kennzahlenbasierter Daten angemessen evaluieren lassen. Dazu zählen neben Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit auch Maßnahmen zur Herstellung heterogener Alterstrukturen bei der Besetzung von Stellen und bei der Rekrutierung von Lehrbeauftragten.