



Frauenförderplan 2019

Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden

Wettiner Platz 13 01067 Dresden
www.hfmd.de

Postanschrift
Postfach 120039
01001 Dresden

Hochschule für Musik
Carl Maria von Weber Dresden

In diesem Dokument werden aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich männliche Formen verwendet. Diese gelten jedoch für Personen weiblichen und männlichen Geschlechts gleichermaßen.

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Einleitung	3
2. Rechtliche Grundlagen	
2.1. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland	3
2.2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	3
2.3. Bundesgleichstellungsgesetz	3
2.4. Hochschulrahmengesetz	4
2.5. Verfassung des Freistaates Sachsen	4
2.6. Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz	4
2.7. Sächsisches Frauenförderungsgesetz	4
2.8. Sächsisches Personalvertretungsgesetz	4
3. Geltungsbereich	4
4. Zielsetzung	4
5. Bestandsaufnahme und Bewertung	
5.1. Gesamtbeschäftigtenstruktur	5
5.2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen	5
5.3. Beschäftigtenstruktur nach W-Besoldung	6
5.4. Beschäftigtenstruktur nach Entgeltgruppen	6
5.5. Führungspositionen	6
5.6. Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren	7
5.7. Teilzeitbeschäftigte	7
5.8. Lehrbeauftragte	7
5.9. Studierende	7
5.10. Zusammenfassung der Bewertung	8
6. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern	
6.1. Stellenausschreibungen	8
6.2. Interviews und Auswahlentscheidungen	9
6.3. Besetzung von Professuren/Berufungsverfahren	9
6.4. Maßnahmen für künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiter	10
6.5. Maßnahmen für Lehrbeauftragte	10
6.6. Studium, Stipendien und künstlerischer Nachwuchs	10
6.7. Fort- und Weiterbildung	11
6.8. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	11
6.9. Arbeitszeit und Beurlaubungen	12
6.10. Recht auf Selbstbestimmung und Gewaltprävention	12
6.11. Geschlechtergerechte Sprachpraxis	13
7. Schlussbemerkung	13

1. Einleitung

Mit diesem Dokument legt die Hochschule für Musik Dresden (HfM Dresden) in Fortschreibung des Frauenförderplanes aus dem Jahr 2001 erneut einen Frauenförderplan vor. In ihm werden aus einer Situationsanalyse heraus Ziele und Handlungsfelder formuliert sowie geeignete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule festgeschrieben.

Die HfM Dresden hat in den vergangenen Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen, die Chancengleichheit für Frauen in Beruf und Studium zu erhöhen. So brachte sie 2009 ein Gleichstellungskonzept auf den Weg, in das der Frauenförderplan Eingang fand. Des Weiteren hat die Hochschule erfolgreich am Professorinnenprogramm I und II teilgenommen, und realisiert mit dem audit familiengerechte hochschule Maßnahmen, die es insbesondere Frauen ermöglichen, Familie und Studium bzw. Familie und Beruf/Karriere in Einklang zu bringen.

Trotz dieser Bemühungen ist eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter noch nicht in allen Bereichen gegeben. So sind Frauen beispielsweise in einigen Studienfächern, wie Dirigieren und Musiktheorie¹ oder auch in Teilen der Verwaltung, wie der Betriebs- und Veranstaltungstechnik² unterrepräsentiert.

Auffällig ist, dass im künstlerisch-wissenschaftlichen Bereich der Anteil an Frauen mit steigender Qualifikationsstufe sinkt.

Die HfM Dresden erachtet die Neuauflage des Frauenförderplans als ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Hochschule verpflichtet sich damit einmal mehr, das gesetzlich verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot wirksam umzusetzen, wonach Frauen wie Männern gleiche Chancen zur beruflichen Entwicklung bis hinein in die Führungsebene einzuräumen sind.

2. Rechtliche Grundlagen

2.1. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG):

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Art. 3 Abs. 2 GG)

2.2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

„Ziel des Gesetzes ist es „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (§ 1 AGG)

2. 3. Bundesgleichstellungsgesetz

„Ziel des Gesetzes ist es, (1) die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, (2) bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie

¹ Stand vom 27.11.2018: Dirigieren gesamt: 5 Frauen, 22 Männer -> 22,7% Frauen (Orchesterdirigieren: 5 Frauen, 15 Männer -> 33,3% Frauen / Chordirigieren: 0 Frauen, 7 Männer -> 0% Frauen); Musiktheorie: 0 Frauen, 1 Mann -> 0% Frauen

² Stand vom 15.11.2018: 1 Frau in Vollzeit (IT), 3 Frauen in Teilzeit, 6 Männer in Vollzeit, 1 Mann in Teilzeit

(3) die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.“ (§ 1 Abs. 1 BGlG)

2.4. Hochschulrahmengesetz (HRG)

„Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (§ 3 HRG)

2.5. Verfassung des Freistaates Sachsen (SächsVerf)

„Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes.“ (Art. 8 SächsVerf)

2.6. Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG)

„Die Hochschulen wirken auf die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beachtung geschlechtsspezifischer Auswirkungen ihrer Entscheidungen hin.“ (§ 5 Abs. 3 SächsHSFG)

2.7. Sächsisches Frauenförderungsgesetz (SächsFFG)

„In jeder Dienststelle, die den eigenen Stellenplan bewirtschaftet und in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, ist für jeweils vier Jahre ein Frauenförderplan zu erstellen, der innerhalb dieses Zeitraumes nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen ist.“ (§ 4 Abs. 1 SächsFFG)

2.8. Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG)

Die Personalvertretung hat die Aufgabe „... die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg zu fördern, ...“ (§ 73 Abs. 1 Nr. 6 SächsPersVG)

3. Geltungsbereich

Dieser Frauenförderplan gilt für die Hochschule für Musik Dresden. Als ein strategisches Instrument ist er Teil der Personalentwicklung.

4. Zielsetzung

Die Hochschule für Musik Dresden begreift die Fähigkeiten, Kompetenzen und Talente, die Frauen in Studium, Forschung und Lehre sowie in alle weiteren Tätigkeitsbereiche einbringen, als enormes Potenzial. Dieses Potenzial zu seiner Entfaltung zu bringen und damit gleichzeitig das rechtlich verfasste Gleichstellungsgebot zu erfüllen, ist Teil des Selbstverständnisses der Hochschule und übergeordnetes Ziel des hier vorliegenden Frauenförderplans. Es gilt, unter den spezifischen und stark individualisierten Studienbedingungen einer Musikhochschule, Ungleichheiten und geschlechterspezifische Benachteiligungen zu beseitigen und Frauen in Studium, Forschung, Lehre, künstlerischer Berufspraxis sowie in der Verwaltung und anderen Bereichen zu fördern und zu begleiten sowie generell eine gleichberechtigte, statusübergreifende Teilhabe von Frauen und Männern zu ermöglichen.

Folgende Handlungsfelder werden definiert:

1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Beschäftigungsgruppen

2. Förderung und Stärkung des weiblichen künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses in Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind
3. Erhöhung des Frauenanteils bei Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren
4. Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
5. Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen
6. Unterstützung von Studentinnen beim Übergang ins Berufsleben

5. Bestandsaufnahme und Bewertung

An der Hochschule für Musik Dresden sind derzeit 638 Studierende immatrikuliert, die von 93 hauptamtlichen Lehrenden, darunter 70 Professorinnen und Professoren, und 251 Lehrbeauftragten unterrichtet werden. Im Rahmen des Bachelorstudiums kann zwischen einer künstlerischen Ausrichtung oder einer Ausrichtung im Bereich Instrumental- und Gesangspädagogik (IGP) gewählt werden. Darüber hinaus bietet die Hochschule Lehramtsstudiengänge für die Schulformen Gymnasium, Oberschule und Grundschule an, die mit dem Staatsexamen abschließen bzw. als sogenanntes Doppelfach Musik auch als Bachelor- und Masterstudiengang studiert werden können. Masterstudiengänge werden als konsekutive künstlerische Masterstudiengänge (darunter ein musikpädagogischer Studiengang) sowie weiterbildende Masterstudiengänge angeboten. Außerdem werden im sog. dritten Zyklus das Meisterklassenstudium sowie Promotionsstudiengänge in den Disziplinen Musikwissenschaft, Musiktheorie und Musikpädagogik angeboten.

Die Daten zur Beschäftigtenstruktur und zu den Führungspositionen in den Tabellen beziehen sich auf den Stichtag 31.05.2018.

Die Daten zu den Stellenbesetzungen sowie den Besetzungen von Professuren in den Tabellen beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.06.2017 bis 31.05.2018.

5.1. Gesamtbeschäftigtenstruktur

Status	gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Beamtenverhältnis	39	14	35,9
Angestelltenverhältnis	101	59	58,4
gesamt	140	73	52,1

Frauen und Männer arbeiteten zum Stichtag 31.05.2018 an der Hochschule für Musik Dresden insgesamt in einem annähernd geschlechterparitätischen Verhältnis, lediglich 2,1 Prozentpunkte mehr entfallen auf die weiblichen Mitarbeiter. Betrachtet man allerdings den dienstlichen Status, so fällt auf, dass der Anteil an Frauen im Beamtenverhältnis wesentlich geringer ist als im Angestelltenverhältnis. Frauen sind demnach im Beamtenstatus unterrepräsentiert, während sie im Angestelltenverhältnis mehrheitlich vertreten sind. Der Unterschied beträgt 22,5%.

5.2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Beschäftigte nach Laufbahngruppen	gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Einf./mittl. Dienst	15	10	66,6
Gehobener Dienst	25	21	84,0
Höherer Dienst	27	16	59,3
gesamt	67	47	70,2

Die Einordnung von Frauen und Männern nach Laufbahngruppen ergab, dass in allen drei Kategorien der Anteil weiblicher Mitarbeiter überwiegt. Am höchsten ist er in der mittleren Kategorie, im gehobenen Dienst mit 84%, am geringsten im höheren Dienst mit 59,3%. Hieraus wird deutlich, dass der Frauenanteil, obwohl durchweg höher als jener der Männer, auf der höchsten Stufe am geringsten ist. Aus Sicht der Frauenförderung ist das Ergebnis insgesamt positiv zu bewerten. Eine Ursache für dieses Ergebnis liegt mit Sicherheit darin, dass die meisten Tätigkeiten in einer Hochschulverwaltung über alle Laufbahngruppen hinweg als geschlechtstypisch für Frauen anzusehen sind.

5.3. Beschäftigtenstruktur nach W-Besoldung

W-Besoldung	gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
W2	23	9	39,1
W3	23	6	26,1
gesamt	46	15	32,6

Laut der vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS Köln veranlassten jüngsten Vergleichsstudie liegt die HfM Dresden mit ihrem Frauenanteil an Professorinnen im oberen Drittel der deutschen Kunsthochschulen.³ Nichtsdestotrotz sind Frauen in den W2 und W3 Professuren erheblich unterrepräsentiert, vor allem auf der höchsten Qualifikationsstufe, der W3 Professur.

5.4. Beschäftigtenstruktur nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
1 - 8	15	10	66,6
9 - 12	25	21	84,0
13	17	10	58,8
gesamt	57	41	71,9

Die Beschäftigtenstruktur nach Entgeltgruppen korreliert zu fast 100% mit der Zuordnung der Mitarbeiter nach Laufbahngruppen. Auch hier stellt sich der Frauenanteil durchweg höher als jener der Männer dar, auf der höchsten Stufe ist er am geringsten. Das Gesamtergebnis ist aus Gleichstellungssicht positiv zu werten.

5.5. Führungspositionen

Als Führungspositionen definiert dieses Papier Professuren, das Amt des Rektors sowie des Kanzlers.

Führungsposition	gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Professoren	73	26	35,6
Rektor	1	1	100,0
Kanzler	1	1	100,0
gesamt	75	28	37,3

Auf Führungsebene zeigt sich ein - im Vergleich zu anderen Kunsthochschulen - positives Bild, wobei die Besetzung des Kanzler- wie auch Rektorenamtes mit jeweils einer Frau besonders hervorzuheben ist.

³ Löther, A: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 (cews.publi, 21). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)

5.6. Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren (01.06.2017 bis 31.05.2018)

Es sind ausschließlich Stellenbesetzungen erfasst, die durch Ausschreibungen bzw. Personalauswahlverfahren zustande kamen.

Laufbahngruppe	gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Professur	5	2	40,0
höherer Dienst	3	0	0,0
gehobener Dienst	3	3	100,0
mittlerer Dienst	3	1	33,3
gesamt	14	6	42,9

Ein Frauenanteil von 42,9% bei den Stellen- und Berufungsverfahren innerhalb eines Jahres ist vergleichsweise ein gutes Ergebnis, wobei deutlich wird, dass Frauen an der HfM besonders zahlreich im gehobenen Dienst vertreten sind, während für den höheren Dienst keine Frau gewonnen werden konnte. Bei der Berufung auf Professuren sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert.

5.7. Teilzeitbeschäftigte

Entgeltgruppe/ Besoldung	gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
E1-E8	7	5	71,4
E9-E12	14	13	92,9
E13	12	8	66,6
W	25	6	24,0
gesamt	58	32	55,2

Der weibliche Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist mit Ausnahme der W-Besoldung in allen Entgeltgruppen überdurchschnittlich hoch, am höchsten in der Gruppe E9 bis E12. Dass in der W-Besoldung der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen bei nur 24 % liegt, verwundert nicht. Zum einen sind Frauen in der Professorenschaft unterrepräsentiert, zum anderen ist die Anzahl der Frauen, die Kinder im betreuungsbedürftigen Alter haben, unter den Professorinnen gering, aber auch von diesen arbeitet nicht jede in Teilzeit.

5.8. Lehrbeauftragte

Lehrbeauftragte bilden mit insgesamt 251 Lehrenden (60,6%),⁴ davon 106 Frauen, die größte Gruppe innerhalb des Lehrkörpers an der HfM Dresden und decken einen Großteil der Lehre ab. Sie gelten als freie Mitarbeiter und werden auf Honorarbasis entlohnt. Aufgrund des Status ihrer Selbstständigkeit sind Lehrbeauftragte vom normalen Werdegang im Wissenschafts- und Kunstbetrieb, von finanzieller Sicherheit und einer festen Verankerung in der Hochschule bisher ausgeschlossen. Der Weg zu einer höheren Anerkennung der künstlerischen Leistung führt ausschließlich über eine Honorarprofessur, die Lehrbeauftragte nach mehrjähriger Lehrtätigkeit auf Antrag der Fakultät erreichen können. Frauen sind von dieser Entwicklung ebenso betroffen wie Männer.

5.9. Studierende

Die ermittelten Zahlen zu Studienanfängern, Studierenden und Absolventen basieren auf den in den Hochschulerfolgsberichten (HEB) der vergangenen Jahre gelieferten Daten, um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen. Aus diesem Grund ist die Gruppe der beurlaubten Studierenden darin nicht enthalten.

⁴ Dem gegenüber stehen 93 hauptamtliche Lehrende, davon 70 Professoren. (Stand: 16.11.2018)

Studienjahr in Prozent %	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Anteil weiblicher Studienanfänger	54,1	55,9	47,1	55,8	50,6
Anteil weiblicher Studierender	51,8	52,7	51,5	53,9	55,2
Anteil weiblicher Absolventen	57,5	50,7	57,7	50,8	49,7
Anteil Meisterklassenabschlüsse von Frauen	40,0	50,0	58,8	44,4	70,0

Der Anteil weiblicher Studienanfänger erweist sich über die Studienjahre 2013/14 bis 2017/18 als konstant. Der Durchschnitt des aufgeführten Fünfjahreszeitraums beträgt 52,7%. Noch bessere Zahlen zeigen sich bei den weiblichen Studierenden mit durchschnittlich 53% und den Absolventinnen mit 53,3%. Bei den Meisterklassenabschlüssen von Frauen kam es zu größeren Schwankungen, allerdings weicht der Mittelwert mit 52,6% nicht von den anderen Ergebnissen ab. Es ist demnach zu konstatieren, dass im gesamten Studienverlauf, von den Anfängern bis zu den Meisterklassenabsolventen, gut die Hälfte der Studierenden weiblich ist.

Die Unterrepräsentanz der Frauen in Studienfächern, wie Jazz, Rock, Pop (instrumental), Dirigieren, Musiktheorie oder Schlagwerk ist hier im Gegensatz zum Gleichstellungskonzept nicht erfasst.

5.10. Zusammenfassung der Bewertung

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Hochschule für Musik Dresden mit einem Frauenanteil von insgesamt 52,1% der fest angestellten Mitarbeiter eine gute Frauenquote aufweist. Die Domäne der weiblichen Angestellten stellt dabei mit 84% Frauenanteil der höhere Dienst in der Verwaltung dar. In dieser Gruppe erreichen auch die in Teilzeit arbeitenden Frauen den höchsten Wert mit 92,9%. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen hingegen in Arbeitsverhältnissen, wie dem Beamtenverhältnis oder in der Lehre im Professorenrang.

Die Lehrbeauftragten als größte Gruppe der Lehrenden mit 42,2% Frauenanteil decken einen Großteil der Lehre ab. Rechtlich und sozial sind sie aufgrund ihres Selbständigenstatus gegenüber ihren fest angestellten Kollegen allerdings stark benachteiligt. Frauen sind davon im besonderen Maße betroffen, da ihnen zusätzlich zu einer geringen Vergütung und der fast gänzlich fehlenden Chance auf eine Hochschulkarriere auch sämtliche Arbeitnehmerrechte, inclusive das Recht auf Mutterschutz, verwehrt bleiben. In Familienzeiten sind vor allem weibliche Lehrbeauftragte zudem finanziell nicht abgesichert, der berufliche Wiedereinstieg hängt allein vom Bedarf in der Hochschule ab.

Die Auswertung der Daten in Bezug auf weibliche Studierende an der HfM Dresden zeigt über einen Zeitraum von fünf Studienjahren sowohl bei den Studienanfängern, den Studierenden wie auch bei den Studien- und Meisterklassenabsolventen stabile Zahlen, die sich im Schnitt immer um die Hälfte hinsichtlich des Anteils weiblicher Studierender bewegen. Dieses auf der Ebene des Studiums und der Studienabschlüsse noch paritätische Verhältnis zwischen Frauen und Männern verdeutlicht einmal mehr die Verminderung der Zahl weiblicher Kandidaten nach oben hin, zur höchsten Qualifikationsstufe, der Professur.

6. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

6.1. Stellenausschreibungen

- (1) Alle Stellen sind so auszuschreiben, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Dazu ist entweder die geschlechtsneutrale oder die weibliche und männliche Form zu verwenden. Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass die Hochschule für Musik Dresden eine Erhöhung des Anteils an Frauen unter den Beschäftigten anstrebt und familienfreundliche Angebote bereithält.
- (2) Stellen sind auch in Teilzeitform auszuschreiben, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

- (3) Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Fakultäten sind bei den Stellenausschreibungen der Hochschule rechtzeitig, d. h. zu Beginn des Verfahrens, einzubeziehen.
- (4) In Bereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, sollen Frauen im Vorfeld aktiv angesprochen und zu einer Bewerbung ermuntert werden.
- (5) Für jede ausgeschriebene Stelle ist durch das Personalreferat eine nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerberstatistik zu führen.

6.2. Interviews und Auswahlentscheidungen

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung Frauen bei der Besetzung von Stellen besonders berücksichtigt.
- (2) Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit, bisherige Teilzeit oder ggf. Erwerbslosigkeit dürfen bei der Bewerberauswahl nicht als Nachteil gewertet werden.
- (3) Zu den Interviews für die Besetzung von Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollten ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule haben das Recht, an Stelleninterviews teilzunehmen.
- (5) Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist dies entsprechend zu begründen.

6.3. Besetzung von Professuren/Berufungsverfahren

- (1) Laut Berufsordnung der HfM Dresden sind Professorenstellen in überregionalen und internationalen Publikationsorganen sowie auf der Webseite der HfM Dresden auszuschreiben.
- (2) In den Berufungskommissionen ist die Mitwirkung stimmberechtigter Frauen sicherzustellen.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät hat das Recht auf Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen sowie auf Teilnahme an Sitzungen der Berufungskommission mit Rede- und Antragsrecht. Dem Berufungsvorschlag ist die schriftliche Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten beizufügen. Sollten geeignete Bewerberinnen nicht berücksichtigt werden, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule eine Begründung fordern. Sie hat zudem die Möglichkeit, ein Votum abzugeben.
- (4) Bei Berufungsverfahren sollen vermehrt Frauen als Gutachterinnen gewonnen werden.
- (5) Durch die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm I und II konnten zwei Professuren weiblich besetzt werden. Die Teilnahme am Professorinnenprogramm III wird für 2019 angestrebt.
- (6) Aus statistischen Gründen vermerkt das Personalreferat in den Berufungsverfahren stets die Gesamtzahl der Bewerbungen und die Anzahl der Bewerberinnen.

6.4. Maßnahmen für künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiter

- (1) Bei der Besetzung von Qualifikationsstellen ist die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule bzw. der Fakultät rechtzeitig, d. h. zu Beginn des Verfahrens, einzubeziehen. Sie wirkt darauf hin, dass nach Möglichkeit alle geeigneten Bewerberinnen bzw. mindestens ebenso viele Frauen wie Männer bei gleicher Eignung zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden und auch die Bewertung unabhängig vom Geschlecht erfolgt.
- (2) Befristungen werden an der Hochschule für Musik Dresden so ausgestaltet, dass Karriere und familiäre Anforderungen vereinbar sind. Um das Qualifikationsziel abzusichern wird ein Betreuungsvertrag zwischen befristet beschäftigten wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeitern und den betreuenden Professorinnen und Professoren sowie ein Arbeitsvertrag gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG abgeschlossen. Dabei soll die Vertragslaufzeit zur Erreichung des angestrebten Qualifikationsziels angemessen sein. Mit befristet beschäftigten künstlerischen/wissenschaftlichen Mitarbeitern, die gemäß § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG eines oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreuen, werden Vertragsverlängerungen vereinbart, entsprechend dem Zeitraum, der zur Erreichung des vereinbarten Qualifikationsziels erforderlich ist, maximal jedoch jeweils bis zu zwei Jahre pro Kind. Die Regelungen zur Verlängerung von Fristverträgen, z. B. bei Mutterschutz und Elternzeit nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG gelten nicht für Drittmittelbefristungen. Es steht dem Arbeitgeber aber frei, auch Verträge im Drittmittelbereich als Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zu vereinbaren.
- (3) Die Dienstvereinbarung zum Umgang mit befristeter Beschäftigung und zur Förderung von Karriereperspektiven wird umgesetzt.

6.5. Maßnahmen für Lehrbeauftragte

- (1) Die Lehrbeauftragten und insbesondere die Lehrbeauftragtenvertretung sind in ihrem Bemühen um soziale Gleichstellung von der Hochschule zu unterstützen.
- (2) Die Schaffung von mehr versicherungspflichtigen, tarifrechtlich gebundenen Mittelbaustellen sollte als Ziel von der Hochschule angestrebt werden. Bei der Stellenbesetzung werden Bewerber, die im Rahmen von Lehraufträgen tätig sind, ebenso berücksichtigt wie andere Bewerber.
- (3) Lehrbeauftragten wird es ermöglicht, die Mitgliedschaft an der HfM Dresden zu erlangen.

6.6. Studium, Stipendien und künstlerischer Nachwuchs

- (1) Bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung und der Vergabe von künstlerischen Stipendien wirkt die Hochschule darauf hin, dass Frauen unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit gleichermaßen wie Männer berücksichtigt werden. Das künstlerische und wissenschaftliche Personal ist aufgefordert, besonders Studentinnen über Stipendien zu informieren und sich für die verstärkte Berücksichtigung von Studentinnen bei der Stipendienvergabe einzusetzen.
- (2) Alle Stipendienprogramme sind darauf abzustimmen, dass sie auch von Frauen und Männern in Anspruch genommen werden können, die während dieser Zeit Kinder betreuen. Die Möglichkeit der Umwandlung von Stipendien in Teilzeitstipendien ist bei entsprechender Laufzeitverlängerung im Einzelfall zu prüfen.
- (3) In Fächern, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, ist eine aktive Rekrutierung weiblicher Kandidaten zu betreiben.

- (4) Prüfungsausschüsse sollten, wenn möglich, geschlechterparitatisch besetzt werden.
- (5) Bei der Einstellung von studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.

6.7. Fort- und Weiterbildung

- (1) Die Hochschule für Musik Dresden fördert die berufliche Fort- und Weiterbildung aller Beschäftigten, jedoch insbesondere der Frauen.
- (2) Frauen sind von ihren Dienstvorgesetzten zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren und über die Möglichkeiten der fachlichen Qualifizierung zu informieren.
- (3) Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen werden, wenn keine dringenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen, als Arbeitszeit angerechnet.
- (4) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Anträge von Frauen auf geeignete dienstliche Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt berücksichtigt.
- (5) In der Folge längerer Kinderbetreuungszeiten oder Abwesenheiten aufgrund von Pflege werden Beschäftigten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die ggf. den Wiedereinstieg in das Berufsleben vorbereiten und erleichtern.
- (6) Für Vorgesetzte besteht das Angebot, an Qualifizierungs- und Fortbildungsveranstaltungen zur Umsetzung von Gender-Maßnahmen teilzunehmen.

6.8. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- (1) Die HfM Dresden ist seit dem 10. Dezember 2017 nach dem audit familiengerechte hochschule⁵ zertifiziert. Damit hat sich die Hochschule zu einer nachhaltigen Verankerung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen verpflichtet. Innerhalb einer Zielvereinbarung wurden in sieben Handlungsfeldern Ziele definiert und auf die Hochschule zugeschnittene, familienfreundliche Maßnahmen vereinbart.⁵
- (2) Ein Studium mit Kind/-ern, mit pflegebedürftigen Angehörigen, ein Studium bei Krankheit oder Behinderung sowie ein Studium bei gleichzeitiger Berufstätigkeit werden als besondere Lebenslagen angesehen. Die HfM Dresden unterstützt Studierende in besonderen Lebenslagen durch ein auf die jeweilige Situation zugeschnittenes Studium.
- (3) Als wichtige gleichstellungsfördernde Maßnahme bietet die HfM Dresden seit September 2017 ihren Studierenden und Lehrenden mit Kind/-ern eine flexible Kinderbetreuung an.
- (4) Die Führung der HfM Dresden sorgt dafür, dass Beratungen und Gremiensitzungen so terminiert werden, dass Beschäftigte mit Kind/-ern und/oder zu betreuenden Angehörigen die Teilnahme ermöglicht wird.
- (5) Während der Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen werden Beschäftigte über Fortbildungen, insbesondere über solche, die den Wiedereinstieg in den Beruf nach

⁵ Handlungsfelder (HF): 1. Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit; 2. Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation, 3. Arbeits-, Forschungs- und Studienort; 4. Information und Kommunikation; 5. Führung; 6. Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung; 7. Service für Familien (In der Zielvereinbarung ist dies HF 8. Im HF 7 „Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung“ wurden keine Ziele und Maßnahmen festgelegt.)

Familienzeiten zum Inhalt haben, informiert. Auch führt das Dezernat Personal mit den betroffenen Mitarbeitern Gespräche zu dieser Thematik.

- (6) Weiterbildungen werden so terminiert, dass Beschäftigte, inclusive Führungskräfte, mit Familienpflichten bzw. in Teilzeitarbeit daran teilnehmen können.
- (7) Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG ist in der Dienstvereinbarung zum Umgang mit befristeter Beschäftigung und zur Förderung von Karriereperspektiven für befristet künstlerische und wissenschaftliche Beschäftigte mit Kind/ern eine Vertragsverlängerung bis maximal zwei Jahre pro Kind geregelt (siehe auch § 4 Abs. 4 Dienstvereinbarung).

6.9. Arbeitszeit und Beurlaubungen

- (1) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist zu entsprechen. Ablehnungen sind begründen.
- (2) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, werden durch das Personalreferat auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf Renten-, Arbeitslosenversicherungsansprüche und versorgungsrechtliche Ansprüche hingewiesen. Den Antragstellern wird zudem erläutert, dass auch die Ehe-/Lebenspartner eine Beurlaubung beantragen bzw. den Anspruch auf Elternzeit realisieren können.
- (3) Die Dienstvereinbarung der Hochschule zur gleitenden Arbeitszeit ermöglicht den Beschäftigten der Hochschulverwaltung und der zentralen Einrichtungen die Gestaltung einer flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeit im Rahmen der Gleitarbeitszeit.
- (4) Eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit wird derzeit entwickelt.

6.10. Recht auf Selbstbestimmung, Gewaltprävention

- (1) Mit der Vorlage der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt hat sich die Hochschule verpflichtet, Beschäftigte und Studierende gegenüber jeder Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, gegen jede Verletzung des Rechts auf Selbstbestimmung sowie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu schützen.
- (2) Mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte, verbale oder nonverbale Verhalten gemeint, das in sexueller Hinsicht beleidigend oder demütigend ist und generell oder im Einzelfall von der betroffenen Person als nicht erwünscht erklärt worden ist. Dazu gehören sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den Gesetzesvorgaben unter Strafe gestellt sind sowie sonstige sexuelle Handlungen und Vergehen, wie z. B. sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch und Kommentare, herabwürdigende Darstellungen und körperliche Übergriffe.
- (3) Alle Beschäftigten der Hochschule für Musik haben die Pflicht, gegen sexuelle Belästigungen sowie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorzugehen und das Recht, sich gegen selbst erfahrene Diskriminierung zu wehren. Beschwerden dürfen nicht zu beruflichen Benachteiligungen führen.
- (4) Hinweise und Beschwerden können an die Beauftragte für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, die Gleichstellungsbeauftragte, den Studierendenrat, den Personalrat, die Dienststelle sowie an jede gewählte Vertrauensperson gerichtet werden.

6.11. Geschlechtergerechte Sprachpraxis

- (1) Sprache ist nicht nur bloßes Kommunikationsmittel, sondern auch ein wirkmächtiges, das Denken und Handeln der Menschen beeinflussendes Instrument. Ein gezielter, geschlechtergerechter Sprachgebrauch gilt daher als Katalysator für einen Bewusstseinswandel und einer veränderten Haltung gegenüber Geschlechtergerechtigkeit in allen gesellschaftlichen Bereichen. Aus diesem Grunde verwendet die Hochschule in der externen wie internen Kommunikation geschlechtergerechte sprachliche Formen, denn nur so werden Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen und Frauen als Künstlerinnen, Wissenschaftlerinnen und Professorinnen überhaupt wahrgenommen.
- (2) Präsentationen der Hochschule für externe oder interne Veröffentlichungen, Ordnungen, Rundschreiben, Bekanntmachungen, Rektoratsmitteilungen und andere Schriftstücke der Hochschule sind nach den Grundsätzen der geschlechtergerechten Sprache gestaltet.

7. Schlussbemerkung

- (1) Der Frauenförderplan gilt nach Beschlussfassung und Veröffentlichung. Er ist der aktuellen Entwicklung anzupassen (§ 4 Abs. 3 SächsFFG). Er ist Teil eines strategischen Personalentwicklungskonzepts.
- (2) Der Frauenförderplan wird im Intranet und auf der Webseite der Hochschule für Musik Dresden veröffentlicht.

Dresden, den 18.04.2019


Rebekka Frömling
amtierende Rektorin


Eileen Mühlbach
komm. Kanzlerin


Prof. Christine Straumer
Gleichstellungsbeauftragte