

# **GLEICHSTELLUNGSPLAN**

der Hochschule für Musik Karlsruhe

für den Zeitraum 2022 bis 2026

## **1. Gleichstellungsstrategie der Hochschule für Musik Karlsruhe**

Gemäß § 4 Absatz 5 i.V.m. § 7 Absatz 1 Satz 1 LHG stellen die Hochschulen im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung für die Dauer von fünf Jahren Gleichstellungspläne auf. Der Gleichstellungsplan umfasst das gesamte hauptberuflich tätige Personal der Hochschule, somit auch das nichtwissenschaftliche Personal.

Ziele dieses Gleichstellungsplans sind insbesondere, die paritätische Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Hochschulebenen zu erreichen, die Verwirklichung der Maßnahmen zur Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern zu unterstützen bzw. sicherzustellen und die Intensivierung sowie Nachhaltigkeit der Gender Studies (Frauen- und Geschlechterforschung) an der Hochschule gezielt zu fördern.

Die Hochschule unterstützt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Hochschule für Musik Karlsruhe fördert aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgt für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Kunst/Wissenschaft/Forschung und Familie.

### **1.1 Strukturelle Verankerung auf allen Ebenen der Hochschule**

#### **1.1.1 Gleichstellungsbeauftragte und Ständige Senatskommission Gleichstellung**

##### **1.1.1.1 Gleichstellungsbeauftragte**

- Der Senat wählt aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen / künstlerischen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin beträgt vier Jahre. Mehrmalige Wiederwahl ist möglich.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist immer bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Wissenschaftlerinnen / Wissenschaftler und Künstlerinnen / Künstler sowie Studierende betreffen, zu beteiligen. Bei allen Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten betreffen, ist die Hochschule verpflichtet, diese rechtzeitig zu unterrichten und ihr Einsicht in die entsprechenden Unterlagen zu gewähren.

### **1.1.1.2 Ständige Senatskommission Gleichstellung**

- Zur Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten sieht § 4 Abs. 4 Satz 4 Landeshochschulgesetz die Einrichtung einer Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss des Senats vor. Die Mitglieder dieser Kommission beraten und unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte bei ihren Aufgaben.
- Der Senat der Hochschule für Musik Karlsruhe hat die Ständige Senatskommission Gleichstellung (SSG) im Wintersemester 2021/22 eingerichtet.
- Der SSG gehören an:
  - ein Rektoratsmitglied, das nicht Kanzlerin oder Kanzler ist (Vorsitz),
  - die Gleichstellungsbeauftragte
  - die Ansprechperson für Antidiskriminierung,
  - die Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung,
  - drei Senatsmitglieder aus der Gruppe der Professorinnen oder Professoren,
  - ein Senatsmitglied aus der Gruppe des Akademischen Mittelbaus und der Lehrbeauftragten,
  - ein Senatsmitglied aus der Gruppe der Sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie
  - ein Senatsmitglied aus der Gruppe der Studierenden.
- Die Amtszeit der Mitglieder der SSG ist an die des Senats gekoppelt.
- Der SSG sollen gleich viele Frauen und Männer angehören.

### **1.1.1.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und der SSG**

- Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und der SSG ergeben sich aus § 4 Landeshochschulgesetz. Die Grundordnung der Hochschule sieht außerdem vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte oder die von ihr benannte Vertreterin auch bei der Einstellung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals beratend mitwirkt. Darüber hinaus übernimmt sie die Beratung und Unterstützung von Frauen und Männern einschließlich der Entgegennahme von Beschwerden über Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte.
- An der Hochschule für Musik Karlsruhe gibt es keine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte gem. § 4 Abs. 9 Landeshochschulgesetz. Für die Wahrung der Interessen der weiblichen Beschäftigten ist eine Ansprechpartnerin bestellt. Der Gleichstellungsbeauftragten steht ein jährliches Budget in Höhe von 5.000 € zur Verfügung.

## 2. Chancengleichheitsziele — Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

### **Vorbemerkung**

*Das dynamische Ziel der Geschlechtergerechtigkeit stellt die Hochschule für Musik Karlsruhe vor besondere Herausforderungen: Zwar sind in vielen Bereichen und Fachgruppen Frauen ausreichend vertreten, dennoch ist ihr Anteil nach wie vor unterrepräsentiert.*

*Das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten an einer Musikhochschule umfasst gesellschaftliche und kulturelle Themen. Hochschulpolitische Fragen zu Gleichheit und Gerechtigkeit haben hier ebenso ihren Ort wie Fragen nach den Inszenierungen und Deutungen von ‚Gender‘ im kulturellen Diskurs. All dem dient die aktive Teilnahme in Gremien, Berufungs-, Stellenbesetzungsverfahren, Studienkommissionen und im Senat sowie im Hochschulrat. Rückblickend auf die letzten Jahre ist allerdings zu konstatieren, dass die ausgeschriebenen Professuren – auch was das Landeszentrum ‚Musikjournalismus und Musikinformatik‘ betrifft – vorrangig durch männliche Bewerber besetzt werden mussten. Die Bewerbungslage ließ hier keine andere Entscheidungsfindung zu.*

*Um das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sinnvoll ausüben zu können, ist es unerlässlich, einen vertrauensvollen Kontakt zu den Studierenden aufzubauen, um ihnen mit begleitender Beratung hilfreich zur Seite zu stehen. Auf der inhaltlichen Ebene geht es darum, den Studierenden durch Frauen- und Geschlechterforschung (‘Genderstudies’) ein fachübergreifendes Bewusstsein für künstlerische und historische Prozesse der Chancengleichheit von Frauen und Männern während ihrer Ausbildung zu eröffnen.*

### **Bewertung:**

- Erfreulicherweise ist das Geschlechterverhältnis bei den Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie bei den Lehrbeauftragten an der Hochschule für Musik Karlsruhe nach wie vor nahezu ausgeglichen. Hier konnte der Trend des vorangegangenen Planungszeitraums aufrechterhalten werden.
- Die Bewerbungslage für die Besetzung der ausgeschriebenen Professuren war dagegen nicht zufriedenstellend, obwohl vorab potentielle Bewerberinnen angesprochen und auf die Möglichkeit einer Bewerbung hingewiesen worden waren. Leider ließ die Bewerbungslage in den Berufungsverfahren keine andere Entscheidungsfindung zu, als die ausgeschriebenen Stellen zu einem höheren Anteil mit Männern zu besetzen. Unregelmäßige Arbeitszeiten an einer Hochschule bedingt durch Konzerte, Operaufführungen, Zusatzveranstaltungen, die oft am Abend oder am Wochenende stattfinden, stellen Professorinnen mit Familie/Kindern vor besondere Herausforderungen. Dies gilt ebenso für komprimierte Arbeitsphasen, die eine Anwesenheit von mehreren Tagen hintereinander erforderlich machen (z.B. Aufnahmeprüfungswochen, Exkursionen mit Studierenden) sowie für Gremien- und Kommissionsarbeit. Die erhöhte Verantwortung und zeitliche Flexibilität, die an eine Professur gestellt wird, können viele Frauen noch immer nur schwer leisten.
- Die Hochschule für Musik Karlsruhe hat zum Wintersemester 2021/22 einen Leitfaden zur Besetzung von Berufungs- und Auswahlkommissionen beschlossen. In diesem ist festgelegt, dass

jede Kommission paritätisch zu besetzen ist. Außerdem hat jedes Kommissionsmitglied dem jeweiligen Vorsitz gegenüber schriftlich zu dokumentieren, in welcher Weise eine aktive Ansprache von weiblichen Bewerberinnen stattgefunden hat. Davon verspricht sich die Hochschule ein weiblicheres Bewerberinnenfeld.

#### 2.1.1.4 Anzahl frei werdender Stellen

- (Abschnitt wurde aus datenschutzrechtlichen Gründen entfernt.)

### 2.1.1 Frauen auf oberer und mittlerer Leitungsebene

#### **Bewertung:**

- Die jeweilige Leitung der einzelnen Fachgruppe unterliegt einem turnusmäßigen Wechsel – Frauen und Männer übernehmen diese Funktion gleichermaßen. Da es in den einzelnen Fachgruppen jedoch prozentual mehr Männer gibt, die diese Funktion übernehmen können, wechselt das Geschlechterverhältnis auf dieser Ebene spätestens alle zwei Jahre – je nachdem, ob in der jeweiligen Fachgruppe gerade eine Frau oder ein Mann diese Funktion innehat.
- Der Frauenanteil auf der oberen Leitungsebene hat sich durch die Wahl der Kanzlerin auf das angestrebte Ziel von 40% erhöht.

### 2.1.3 Gremien

Gremium	01.01.2017				31.12.2021			
	Mitglieder insg.	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil in %	Mitglieder insg.	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil in %
Hochschulrat	9	4	5	44	9	5	4	55
Senat	21	9	12	43	21	7	14	33
Rektorat	5	1	4	20	5	2	3	40
FG-/Inst.ltg.*	9	3	6	33	10	4	6	40
AStA	4	4	0	100	6	1	5	17

**Bewertung:**

- Der Frauenanteil hat sich in den Gremien überwiegend deutlich verbessert; Ausnahmen hiervon sind Senat und AStA. Die Hochschule wertet dies als ein sehr gutes Zwischenergebnis hinsichtlich der Zielvorgabe eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses auf allen Ebenen und in allen Gremien. Die Gründe dafür, dass ausgerechnet in den beiden Wahlgremien Senat und AStA der Frauenanteil geringer ausfällt, sind noch zu analysieren.

**2.1.4 Studierende**

**2.1.4.1 Zeitpunkt: WS 2016/2017**

- Der Anteil der Studentinnen unter den Gesamtstudierenden lag im WS 2016/2017 bei 55 %.

Studiengang	Studierende insgesamt	davon		
		Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Schulmusik	76	45	31	59
BA-Studiengänge	286	149	137	52
MA-Studiengänge	211	116	95	55
Weiterbildung	43	28	15	65
Promotion	5	2	3	40
<b>Gesamtzahl:</b>	<b>621</b>	<b>340</b>	<b>281</b>	<b>55</b>

#### 2.1.4.2 Zeitpunkt: WS 2021/2022

- Der Anteil der Studentinnen unter den Gesamtstudierenden lag im WS 2021/2022 bei 51 %.

Studiengang	Studierende insgesamt	davon		
		Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Schulmusik	86	49	37	57
BA-Studiengänge	205	84	121	41
MA-Studiengänge	209	120	89	57
Weiterbildung	71	39	32	55
Promotion	21	12	9	57
<b>Gesamtzahl:</b>	<b>592</b>	<b>304</b>	<b>288</b>	<b>51</b>

#### **Bewertung:**

- Der Frauenanteil bei den Studierenden ist nach wie vor ausgewogen. Das erreichte Ziel sollte sich nicht zu Lasten des Männeranteils verschieben.

## 2.1.5 Absolventinnen und Absolventen

### 2.1.5.1 Zeitpunkt: WS 2016/17

Studiengang	AbsolventInnen insgesamt	davon		
		Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Schulmusik	11	6	5	55
BA-Studiengänge	23	15	8	65
MA-Studiengänge	39	26	13	67
Weiterbildung	8	5	3	62
<b>Gesamtzahl:</b>	<b>81</b>	<b>52</b>	<b>29</b>	<b>64</b>

### 2.1.5.2 Zeitpunkt WS 2020/21

Studiengang	AbsolventInnen insgesamt	davon		
		Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Schulmusik	8	5	3	63
BA-Studiengänge	28	17	11	61
MA-Studiengänge	31	14	17	45
Weiterbildung	6	4	2	67
<b>Gesamtzahl:</b>	<b>73</b>	<b>40</b>	<b>33</b>	<b>55</b>

### **Bewertung:**

- Der Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen lag im WS 2016/17 mit 64,0 % etwas über dem Wert im WS 2020/21. Bei der insgesamt aber eher geringen Zahl an Abschlüssen wirken sich kleine Veränderung groß aus. Im Hinblick auf die weitestgehend ausgewogene Situation bei der Studierendenzahl ist zu erwarten, dass sich auch bei der Zahl der Absolventinnen und Absolventen in den nächsten Jahren ein annähernd ausgewogenes Verhältnis ergeben wird.

(Der Abschnitt zu Promotionen wurde aus datenschutzrechtlichen Gründen entfernt.)

## **2.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich**

- Grundlage der Bestandsaufnahme ist die Gegenüberstellung der Daten des letzten Gleichstellungsplans und des Stichtags 01.12.2021.

### **2.2.1 Personal insgesamt**

- Der Frauenanteil der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich liegt zum Stichtag 01.12.2021 bei 58 %, im gehobenen Dienst bei 47% und im mittleren Dienst bei 68%.

#### **2.2.1.1 Höherer Dienst**

- Dem höheren Dienst des nichtwissenschaftlichen Bereichs gehören nur der Rektor und die Kanzlerin an; diese beiden Funktionen sind auch in der Tabelle unter Ziffer 2.1.2.1 berücksichtigt.

#### **2.2.1.2 Gehobener Dienst**

- Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im gehobenen Dienst liegt zum Stichtag 01.12.2021 bei 47%.
- Im Erhebungszeitraum ist der Frauenanteil leicht gesunken. Dies liegt vor allem daran, dass durch die sehr geringe Kopfzahl schon die Neubesetzung einer Stelle erhebliche Schwankungen nach sich zieht.

#### **2.2.1.3 Mittlerer Dienst**

- Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im mittleren Dienst liegt zum Stichtag 01.12.2021 bei 68%.



- Der weiterhin etwas höhere Frauenanteil ergibt sich aus der Nachfrage der weiblichen Beschäftigten und Bewerber nach Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen.

#### **Zusammenfassung:**

- Mit einem Frauenanteil von 58 % konnte das nahezu ausgeglichene Verhältnis im nichtwissenschaftlichen Bereich gehalten werden, so dass Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich der Hochschule nicht unterrepräsentiert sind. Beurlaubte Beschäftigte gab es im Berichtszeitraum keine.

#### **2.2.1.4 Differenzierung nach Beschäftigungsart sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen**

- (Der Abschnitt wurde aus datenschutzrechtlichen Gründen entfernt.)

##### **2.2.1.4.1. Höherer Dienst**

Dem höheren Dienst des nichtwissenschaftlichen Bereichs gehören nur der Rektor und die Kanzlerin an; diese beiden Funktionen sind auch in der Tabelle unter Ziffer 2.1.2.1 berücksichtigt (Tabelle wurde aus datenschutzrechtlichen Gründen entfernt.).

##### **2.2.1.4.2. Gehobener Dienst**

- Im Bereich des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil bei 47%. Der Frauenanteil beträgt bei den Vollzeitbeschäftigten 27%, bei den Teilzeitbeschäftigten 100%; die Ursache hierfür liegt in erster Linie darin, dass Teilzeitbeschäftigten bei Frauen aus familienpolitischen Gründen gefördert werden.
- Im Technischen Dienst (Haustechnik und Bühnentechnik) sind Frauen unterrepräsentiert. Dies ist in erster Linie auf die Bewerbungslage zurückzuführen, da die körperlichen Anforderungen im Technischen Dienst sehr hoch sind. Aufgrund der personellen Aufstockung des Technischen Dienstes kam es hochschulübergreifend zu einer Reduzierung des prozentualen Anteils von Frauen im gehobenen Dienst.

#### **2.2.1.4.3. Mittlerer Dienst**

- Im Bereich des mittleren Dienstes liegt der Frauenanteil bei 65 %. Der Frauenanteil beträgt bei den Vollzeitbeschäftigten 43%, bei den Teilzeitbeschäftigten 83%.
- Im Bereich des mittleren Dienstes besteht – mit Ausnahme des technischen Dienstes (Hausmeisterdienst und Haustechnik, s.o.) – keine Unterrepräsentation von Frauen. Allerdings wird auch hier sichtbar, dass vor allem Frauen in Teilzeit arbeiten.

(Der Abschnitt zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen wurde aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht veröffentlicht.)

#### **Zusammenfassung:**

- Da es gelungen ist, den Ausgleich zwischen Bereichen mit geringerem und Bereichen mit höherem Frauenanteil einen Ausgleich sicherzustellen, ergibt sich in der Gesamtbetrachtung weiterhin ein nahezu ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten.

### **3. Entwicklungsziele / Absichtserklärung**

#### **3.1 Wissenschaftlicher / künstlerischer Bereich**

- Unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird sich die Hochschule bei den anstehenden Berufungs- bzw. Stellenbesetzungsverfahren aktiv bemühen, der Unterrepräsentation von Frauen zu begegnen und den Anteil der Frauen im Bereich des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Sinne der Gleichstellung deutlich zu erhöhen.
- Konkret bedeutet dies, dass die Hochschule für Musik Karlsruhe bezogen auf den 5-Jahres-Zeitraum dieses Gleichstellungsplans als Zielvorgabe anstrebt, bis zum Jahr 2026 einen Frauenanteil bei den Professuren von rund 30 % und im akademischen Mittelbau von rund 50 % zu erreichen. Dies ist zwar ein geringeres Ziel im Vergleich zum vorangegangenen Gleichstellungsplan, erscheint aber vor dem Hintergrund der aktuellen Zahlen im Bereich der Professuren als erreichbar. Hier 30% zu erreichen, ist sehr ambitioniert, kann aber durch die unterschiedlichen Maßnahmen, die gerade im Bereich der Berufungskommissionen getroffen wurden, realistisch erreicht werden.
- Die Hochschule für Musik Karlsruhe wirkt darauf hin, dass alle Hochschul- und Leitungsgremien mit Frauen und Männern zu gleichen Anteilen besetzt werden. Eine Bewusstseinsbildung wird vor allem vor den Senatswahlen und den AStA-Wahlen forciert.

#### **3.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich**

- Übergeordnetes Ziel ist es insbesondere, die paritätische Teilhabe von Frauen und Männern im gesamten nichtwissenschaftlichen Bereich beizubehalten.

- Die Hochschule setzt sich zu Ziel, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dabei wird der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG beachtet.
- Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten soll der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind, erhöht werden. Dabei ist der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten.

#### **4. Übergeordnete Maßnahmen im wissenschaftlich / künstlerischen Bereich sowie im nichtwissenschaftlichen Bereich**

Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans zielen auf die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer sowie die Beseitigung von gegebenenfalls bestehenden Nachteilen für Frauen im wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Bereich. Gleiches gilt für die Herbeiführung der Chancengleichheit für Frauen und Männer im nichtwissenschaftlichen Bereich. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschule bei der Umsetzung dieser Maßnahmen.

##### **4.1 Stellenausschreibungen**

- Alle Stellen sind grundsätzlich öffentlich sowie hausintern auszuschreiben. Stellenausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral. Die Stellenausschreibung ist so abzufassen, dass Frauen in bisher unterrepräsentierten Bereichen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden.
- In den Stellenausschreibungen im wissenschaftlich / künstlerischen Bereich ist daher der Hinweis aufzunehmen: "Die Hochschule für Musik Karlsruhe strebt die Erhöhung des Anteils an Professorinnen / Akademischen Mitarbeiterinnen an und begrüßt deshalb die Bewerbung entsprechend qualifizierter Frauen ausdrücklich". Soweit sinnvoll, wird auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen hingewiesen.
- Im nichtwissenschaftlichen Bereich ist folgender Hinweis aufzunehmen: "Die Hochschule für Musik Karlsruhe strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen an, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, und ermuntert qualifizierte Frauen ausdrücklich, sich zu bewerben." Soweit sinnvoll, wird auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen hingewiesen.
- Bei Stellenausschreibungen wird die erforderliche Qualifikation festgelegt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird über alle bevorstehenden Stellenausschreibungen umgehend unterrichtet und wird an allen Berufungs- bzw. Stellenbesetzungsverfahren von Beginn an beteiligt.

##### **4.2 Berufungs-/Auswahl- bzw. Einstellungskommissionen**

- Um die Chancen für die Berufung von Professorinnen und Professoren gleichzustellen, werden Maßnahmen im Vorfeld von Berufungsverfahren ergriffen. Insbesondere der Gewinnung von weiblichen Bewerbungen, die von jedem Kommissionsmitglied dem Vorsitz gegenüber

nachzuweisen ist, wird hier eine große Bedeutung zugemessen. Bei allen Berufungsverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied der Berufungskommission kraft Amtes. Bei den Einstellungsverfahren für das wissenschaftliche und künstlerische Personal wirkt die Gleichstellungsbeauftragte oder die von ihr benannte Vertreterin beratend mit.

- Jeder Berufungskommission müssen mindestens zwei fachkundige Frauen, jeder Auswahl-/Stellenbesetzungskommission sollen mindestens zwei Professorinnen / Frauen angehören. Künftig ist – soweit möglich – die paritätische Besetzung der Berufungs-/Auswahl- bzw. Einstellungskommissionen anzustreben.
  
- Mit der Zielsetzung, die Aufgabe der aktiven Gewinnung von Bewerberinnen auf Professuren nach § 48 Abs. 3a LHG in die Verfahren der Hochschule zu implementieren, wurde der Leitfaden für Berufungs- und Auswahlverfahren an der Hochschule für Musik Karlsruhe dahingehend ergänzt bzw. neu formuliert, dass die oder der Kommissionsvorsitzende die Kommissionsmitglieder in der ersten Kommissionssitzung darauf hinweist, dass zu den Aufgaben aller Mitglieder der Berufungskommission die aktive Gewinnung von listenfähigen Bewerberinnen gehört, dass die proaktive Suche schriftlich von jedem Mitglied zu dokumentieren ist und dass die Nachweise dem Rektorat mit der Berufsliste zu übergeben sind. Die Rektoratsmitglieder, die in Berufungskommissionen jeweils den Vorsitz übernehmen, unterstützen diese Zielvorgaben und die damit verbundenen Kommissionsaufgaben ausdrücklich, sodass zu erwarten ist, dass die Aufgabe der aktiven Gewinnung von Bewerberinnen auf Professuren stark in den Hochschulverfahren verankert sein wird.

### **4.3 Vorauswahlen bei Berufungen und Stellenbesetzungen**

Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle werden unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung möglichst so viele Bewerberinnen wie Bewerber zu einem Probevortrag / Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit sie die Qualifikationen zur Besetzung der Stelle erfüllen.

### **4.4 Berufungen und Stellenbesetzungen**

- In Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, strebt die Hochschule bei vergleichbarer Qualifikation/Eignung eine Berufung/Stellenbesetzung unter Berücksichtigung der Geschlechterparität an. Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu bemessen. Insbesondere dürfen folgende und ähnliche Kriterien nicht zum Nachteil der BewerberInnen herangezogen werden:
  - Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, frühere Teilzeitbeschäftigungen, Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
  - Familienstand,
  - Zeiten der Kinderbetreuung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.
  
- Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kann Frauenförderung als zusätzliches Hilfskriterium berücksichtigt werden.

## 4.5 Vereinbarkeit von Beruf, Kunst/Wissenschaft und Familie

- Die Hochschule ist bestrebt, das Arbeits- bzw. Studiumfeld der Beschäftigten / Studierenden an deren Bedürfnisse anzupassen, so dass diese bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht benachteiligt sind.
- Dazu dienen folgende Maßnahmen:
  - Die Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet werden, dass Elternschaft und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Sitzungstermine und -dauer von Gremien, Ausschüssen und Kommissionen werden nach Möglichkeit so terminiert, dass sie sich mit den familiären Aufgaben bzw. mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbaren lassen. Auf Antrag wird eine Beurlaubung oder eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung von Arbeitszeiten wegen Kindererziehung oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden gesetzlichen Bestimmungen ermöglicht.
  - Die Hochschule wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dies findet Berücksichtigung in den Studien- und Prüfungsordnungen und wird – soweit noch nicht geschehen – sukzessive eingearbeitet. Anträge auf Verlängerung der Prüfungsfristen, auf Wahrnehmung von Mutterschutzzeiten und Elternzeit werden auf Antrag von den Prüfungskommissionen zügig und wohlwollend entschieden.
  - Die Hochschule strebt ein bedarfsdeckendes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden an. Der derzeitige Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen beschränkt sich dabei größtenteils auf den Bereich der Studierenden, welcher vom Studierendenwerk Karlsruhe und von kommunalen Trägern abgedeckt werden kann. Prinzipiell gibt es auch die Möglichkeit der Kinderbetreuung des künstlerischen / wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals durch das Studierendenwerk Karlsruhe, jedoch werden Kinder der Studierenden bevorzugt berücksichtigt.
  - Kinder von Studierenden bis zum Alter von 10 Jahren haben mit dem *Mensa-Kids-Ausweis* die Möglichkeit, in Begleitung des immatrikulierten Elternteils kostenlos in den Mensen der Studierendenwerke des Landes zu essen. Cafeterien sind davon allerdings ausgenommen und damit bedauerlicherweise auch die Essensausgabestelle in der Cafeteria der Hochschule für Musik Karlsruhe.
  - Darüber hinaus werden die Mitglieder der Hochschule über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten von Freistellungen informiert.

#### 4.6 Fort- und Weiterbildung

- Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird allgemein gefördert. Insbesondere sollen dazu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen.
- Bei der Ausgestaltung und Durchführung von beruflichen Fort- und sonstigen Weiterbildungsveranstaltungen wird auch darauf geachtet, dass den Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine Teilnahme möglich ist.
- Teilzeitbeschäftigten sollen die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt werden wie Vollzeitbeschäftigten.

#### 4.7 Stipendien

- Die unter Ziffer 4.4 angeführten Kriterien dürfen bei der Vergabe von Stipendien nicht zu Benachteiligungen führen.

#### 4.8 Förderprogramme

- Die Hochschule unterstützt insbesondere folgende Bundes- und Länder-Förderprogramme im wissenschaftlichen / künstlerischen Bereich:
  - **Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm für Frauen**  
Das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm richtet sich an berufstätige Akademikerinnen, die Lehrerfahrung an einer Kunst- und Musikhochschule, Hochschule für angewandte Wissenschaften, einer Dualen Hochschule in Baden-Württemberg sammeln möchten. Die Förderung richtet sich vor allem an bereits promovierte Frauen. Akademikerinnen, die derzeit promovieren und schon Berufserfahrung haben, können ebenso gefördert werden. Durch die Vergabe von Lehraufträgen sollen die Teilnehmerinnen Verbindungen zur Hochschule aufbauen und sich für eine Professur qualifizieren.
  - **Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind**  
Das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm hat das Ziel, die Anzahl der auf eine Professur berufbaren Frauen mit Kind durch eine bessere Vereinbarkeit der Qualifikationsphase mit familiären Pflichten zu erhöhen. Es löst die bis Ende 2006 gewährten Wiedereinstiegsstipendien ab. Ziel dieses Programms ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen bei der Qualifizierung für eine Professur zu unterstützen und ihnen eine größere Planungssicherheit während der Qualifizierungsphase zu bieten.

#### 4.9 Schutz der Persönlichkeitsrechte

- Die Hochschule setzt sich für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller ihrer Mitglieder / Angehörigen ein. Hierzu zählt auch der Schutz vor sexueller Belästigung und der Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz. Die Mitglieder der Hochschule und die Hochschulleitung wirken

Eingriffen in Persönlichkeitsrechte entgegen und unterstützen diesbezügliche Maßnahmen zur Bewusstseinschärfung.

- Gem. § 4a Abs. 1 und 2 Landeshochschulgesetz hat die Hochschule für Musik Karlsruhe für ihre Mitglieder und Angehörigen Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sowie einen Antidiskriminierungsbeauftragten bestellt.

#### **4.10 Geschlechtskennzeichnender Sprachgebrauch**

Die Hochschule für Musik Karlsruhe achtet verstärkt auf geschlechtskennzeichnenden Sprachgebrauch, insbesondere in Studien- und Prüfungsordnungen sowie in Formularen, Protokollen und vergleichbaren Dokumenten. Dazu werden im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans sämtliche Satzungen und Ordnungen auf den Sprachgebrauch hin überarbeitet werden. Umgangsformen und Sprachgebrauch aller Personen der Hochschule für Musik Karlsruhe untereinander dürfen Frauen weder benachteiligen noch diskriminieren.

#### **4.11 Zusammenarbeit zwischen Rektorat, Gremien, Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten**

- Rektorat, Gremien und Verwaltung der Hochschule für Musik Karlsruhe fördern und unterstützen aktiv die Umsetzung geeigneter Maßnahmen mit dem Ziel, den Frauenanteil in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Das Rektorat legt dem Senat und dem Hochschulrat gem. § 4 Abs. 7 Landeshochschulgesetz nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vor.
- Die Hochschule ist verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich betreffen, rechtzeitig zu unterrichten, ihr Einsicht in die entsprechenden Unterlagen zu geben und eine Zusammenarbeit zu gewährleisten.
- Die Hochschule stellt der Gleichstellungsbeauftragten die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung. Ihr steht ein ausgestattetes Büro zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Ermäßigung der Lehrverpflichtung im Umfang von bis zu 4,0 SWS.
- Insbesondere wird die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für künstlerisch / wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen seitens der Verwaltung unterstützt.

### **5. Bekanntmachung**

- Dieser Gleichstellungsplan soll unter Beachtung der geltenden datenschutzrechtlichen Regelungen auf der Website der Hochschule für Musik Karlsruhe veröffentlicht werden.