

Gleichstellungsordnung der Hochschule für katholische Kirchenmusik und Musikpädagogik Regensburg

nach § 29 (3) der Grundordnung der HfKM

für 2024 bis 2028

vom 9.7.2024

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Vorbemerkung.....	2
2.	Gendergerechte Sprachgestaltung.....	2
3.	Die Studierenden.....	2
3.1.	Bestimmungen und Maßnahmen für Studienbewerber/innen	2
3.2.	Bestimmungen und Maßnahmen für Studierende	3
4.	Die Lehrenden	3
4.1.	Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen.....	4
4.2.	Berufungs- und Auswahlkommissionen.....	4
5.	Die Gremien.....	4
5.1.	Der Senat	4
5.2.	Der Prüfungsausschuss.....	5
5.3.	Die Studierendenvertretung	5
6.	Personelle Verankerungen	5
6.1.	Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte	5
6.2.	Vertrauensperson.....	6
7.	Förderung des weiblichen künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses	6
8.	Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie jegliche Form der Diskriminierung und Machtmissbrauch	6
9.	Schlussbemerkung und Inkrafttreten.....	7

1. Allgemeine Vorbemerkung

Für die Hochschule für katholische Kirchenmusik und Musikpädagogik Regensburg als Hochschule in kirchlicher Trägerschaft ist die Gleichstellung aller Geschlechter sowie die Rücksichtnahme auf die Interessen von Studierenden in besonderen Lebenslagen von hoher Bedeutung. Die Hochschule ist bestrebt, Rahmenbedingungen herzustellen, die in allen Hochschulstrukturen und auf allen Ebenen die Chancengleichheit sicherstellen – auch deswegen, weil gerade in Musikstudiengängen eine nach wie vor hohe Internationalität der Studierenden festzustellen ist. Allen Studierenden soll es in Gleichberechtigung ermöglicht werden, ihre Studienziele ohne Benachteiligung im Hinblick auf Ethnie, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexuelle Identität zu erreichen. In Übertragung gilt das auch für Karrierewege im Bereich der Lehrenden, insbesondere des hauptberuflichen Personals. Dieses Konzept verfolgt das Ziel, alle bereits strukturell vorhandenen oder systemimmanent angelegten Maßnahmen und Positionen darzustellen, damit transparent werden zu lassen und den Prozess des Monitorings und der kontinuierlichen Optimierung in Gang zu setzen.

2. Gendergerechte Sprachgestaltung

Rechtsgrundlagen und Verwaltungsvorschriften sowie der allgemeine Schriftverkehr der Hochschule werden so formuliert, dass alle Personen in gleicher Weise angesprochen werden. Die sprachliche Gleichbehandlung kann erreicht werden durch Nennung geschlechtsspezifischer Bezeichnungen, geschlechtsneutraler Ausdrücke (Studierende, Lehrende, Mitglieder) oder Geschlechtsabstraktionen (die Dozentenschaft, das Lehrpersonal, die Mitarbeitenden). Diese Regelung betrifft sowohl bisher gültige Vorschriften, als auch neue rechtliche Regelungen.

3. Die Studierenden

Derzeit liegt der Anteil der Frauen unter den Studierenden in den Bachelor- und Masterstudiengängen bei 55%. Unter den Jungstudierenden sind 76% weiblich, unter den Gaststudierenden 50% und die Mädchenkantorei besteht zu 100% aus Mädchen.

An Musikhochschulen sind erfolgreich durchlaufene Eignungsprüfungen eine Voraussetzung zur Zulassung zum Studium. Daraus ergibt sich, dass die Bewerber und Bewerberinnen schon längere Zeit, bevor sie sich für ein Musikstudium entscheiden, eine intensive musikalische Ausbildung insbesondere in den relevanten Instrumentaldisziplinen bzw. im Gesang aufgenommen haben müssen. Die Zulassung zum Studium erfolgt geschlechtsunabhängig und ausschließlich leistungsbezogen aufgrund der in der Eignungsprüfung nachgewiesenen und für das Erreichen des Studienzieles in der Regelstudienzeit erforderlichen Kompetenzen. Eine kurzfristige Erhöhung der Anzahl von Studentinnen ist daher nicht möglich und aufgrund der derzeitigen ausgewogenen Anteile auch nicht nötig. Die Hochschule bemüht sich gleichwohl um die Bewusstmachung der diesbezüglichen Phänomene und die Schaffung von entsprechenden weiblichen Vorbildern, die eine längerfristige Stabilisierung und – wo nötig – eine Erhöhung des Frauenanteils in einzelnen Studiengängen nach sich ziehen. Das kann dadurch geschehen, dass Studienplätze bei in der Eignungsprüfung nachgewiesener gleicher Eignung bevorzugt an Bewerberinnen vergeben werden.

Ziel ist, das ausgewogene Geschlechterverhältnis unter den Studierenden aufrecht zu erhalten.

3.1. Bestimmungen und Maßnahmen für Studienbewerber/innen

Die Eignungsprüfungsordnung der Hochschule regelt die in den einzelnen Studiengängen nachzuweisenden Kompetenzen, da ein Musikstudium nicht alleine aufgrund einer Allgemeinen Hochschulreife angetreten werden kann. In §9 der Eignungsprüfungsordnung sind die besonderen

Belange von Bewerbern und Bewerberinnen mit Behinderung dahingehend geregelt, dass auf sie in angemessener Weise Rücksicht zu nehmen ist. Insbesondere ist behinderten Bewerberinnen und Bewerbern, wenn die Art der Behinderung es rechtfertigt, eine Verlängerung der Bearbeitungszeit für praktische Prüfungsteile um bis zu einem Viertel zu gewähren. Der Prüfungsausschuss entscheidet darüber auf schriftlichen Antrag und teilt die Entscheidung dem Bewerber/der Bewerberin schriftlich mit.

3.2. Bestimmungen und Maßnahmen für Studierende

Die Allgemeine Studien- und Prüfungsordnung der Hochschule regelt in §5 den Nachteilsausgleich für Studierende in ähnlicher Weise wie die Eignungsprüfungsordnung: Die besonderen Belange dauerhaft beeinträchtigter Studierender werden im Studienablauf und bei der Durchführung von Prüfungen berücksichtigt. Zur Wahrung der Chancengleichheit kann der Prüfungsausschuss zusätzliche Arbeits- und Hilfsmittel zulassen, Bearbeitungszeiten in angemessenem Umfang verlängern oder die Ablegung von einzelnen Prüfungen in anderer Form gewähren. Die Beeinträchtigung ist glaubhaft zu machen, auf Verlangen der HfKM auch durch Vorlage eines ärztlichen Attests. Ein Nachteilsausgleich ist schriftlich zu beantragen. Der Antrag muss spätestens unmittelbar nach Bekanntgabe des Prüfungstermins gestellt werden.

In §5 der Allgemeinen Studien- und Prüfungsordnung ist die Berücksichtigung besonderer Lebenssituationen aufgrund des Gesetzes zum Schutz der erwerbstätigen Mutter sowie des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit geregelt. Schutzfristen, Zeiten für die Pflege eines nahen Angehörigen im Sinn des Gesetzes über die Pflegezeit in der jeweils geltenden Fassung, oder Zeiten, in denen das Studium aus einem wichtigen Grund nur sehr eingeschränkt oder nicht möglich ist, werden auf die Studienzeit sowie Termine und Fristen nicht angerechnet. Entsprechende Nachweise sind zu führen und insbesondere ärztliche Atteste vorzulegen.

Allgemein gilt, dass verbindliche und vereinheitlichende Vorgaben für Nachteilsausgleiche nicht möglich sind. Sie werden vielmehr in Orientierung am Einzelfall individuell und situationsbezogen verabredet und auf der Grundlage der Hinzuziehung externer Kompetenzen und Erfahrungswerte – z.B. in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle der Universität Regensburg – entwickelt. Die kompensierenden Maßnahmen müssen erforderlich und geeignet sein, den Nachteil auszugleichen.

Für Studierende, deren Muttersprache nicht deutsch ist, sieht § 2 (3) c) ASPO die Möglichkeit vor, das erforderliche Sprachzertifikat gegebenenfalls auch erst zum Ende des zweiten Studienseesters vorzuweisen. Durch die von den Studierenden vorzunehmende Anmeldung zu Prüfungen besteht innerhalb der Vorgaben der FSPO die Möglichkeit einzelne Prüfungen, insbesondere Prüfungen mit einem erhöhten Sprach- oder Textanteil, zu einem angemessen späteren Zeitpunkt abzulegen.

4. Die Lehrenden

An der Hochschule unterrichten derzeit 18 hauptamtliche Dozenten sowie 61 Lehrbeauftragte. Insgesamt liegt der Anteil von Frauen bei den Lehrenden bei 44%, im Bereich der hauptamtlich Tätigen bei 39% sowie bei den Lehrbeauftragten bei 46%. Differenziert man im Bereich des hauptamtlichen Lehrpersonals noch weiter, ergibt sich folgendes Ergebnis: im Bereich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben inklusive der Honorarprofessuren liegt der Frauenanteil bei 54% und in der Professorenschaft gibt es derzeit keine weiblichen Lehrpersonen. Den in den kommenden Jahren anstehenden Generationswechsel möchte die HfKM daher nutzen, in der Gruppe der Professorinnen und Professoren ein paritätisches Geschlechterverhältnis herzustellen.

Ziel: Es wird angestrebt, auf vier der sechs in den nächsten drei Jahren zu besetzenden Professuren Frauen zu berufen. Das würde den Frauenanteil an den insgesamt acht Professuren der Hochschule

von 0% auf 50% erhöhen. Das erfreulich ausgewogene Geschlechterverhältnis unter den weiteren hauptamtlichen Dozenten der HfKM sollte erhalten bleiben.

4.1. Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Stellenausschreibungen erfolgen grundsätzlich in geschlechtsdifferenzierender oder neutraler Form. Alle Stellenausschreibungen der Hochschule enthalten entsprechende Formulierungen wie z.B. „Die Hochschule strebt einen höheren Frauenanteil in der Lehre an und ist deshalb an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert. Schwerbehinderte Bewerber bzw. Bewerberinnen werden bei im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.“ Darüber hinaus wird auf eine Teilzeiteignung der Stelle da, wo es möglich ist, hingewiesen. Die Ausschreibungen werden dem bzw. der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt.

Die Hochschule fördert auch bei Neubesetzungen von Stellen die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern unter der Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auf der Grundlage des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes Art. 22 (1):

Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip. Sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) bevorzugt. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft und Kunst.

Ziel: Um den Frauenanteil zu erhöhen, werden Bewerberinnen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt. Dies gilt in gleicher Weise bei der Vergabe von Honorarprofessuren sowie bei Lehraufträgen.

4.2. Berufungs- und Auswahlkommissionen

Bei der Besetzung von Berufungs- und Auswahlkommissionen wird auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern geachtet. Neben dem bzw. der Gleichstellungsbeauftragten werden daher in jede Berufungskommission nach Möglichkeit zwei fachkundige stimmberechtigte Frauen bestellt. Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Vorgängen im Zusammenhang mit der Besetzung von Professuren beteiligt. Nach Art. 22 Abs. 3 Satz 4 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes ist er bzw. sie stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission.

Ziel: Bei Berufungsverfahren soll unter den zwei externen Gutachterpersönlichkeiten ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis herrschen.

5. Die Gremien

5.1. Der Senat

Die Besetzung des Senates sieht auf der Grundlage der Grundordnung der Hochschule folgende Zusammensetzung vor:

- Der Rektor/die Rektorin
- Alle Professoren und Professorinnen, für nicht besetzte Professuren deren jeweilige/r Fachvertreter
- Zwei Personen aus dem Kreis der Lehrkräfte für besondere Aufgaben

- Die/der Gleichstellungsbeauftragte
- Eine Person aus dem Kreis der Lehrbeauftragten
- Zwei Vertreter der Studierenden
- ein/e Vertreter/in des sonstigen nichtwissenschaftlichen/nichtkünstlerischen Personals

Dem Senat gehören derzeit also zwölf Mitglieder an, darunter vier Frauen:

- eine Vertreterin der Lehrkräfte für besondere Aufgaben
- eine Vertreterin der Studierenden
- die Gleichstellungsbeauftragte
- eine Vertreterin des sonstigen nichtwissenschaftlichen/nichtkünstlerischen Personals

Dies spiegelt die unter Punkt 4 ausgeführte Situation wider, dass in der Professorenschaft derzeit keine weiblichen Personen vertreten sind. Die Hochschule ist bestrebt, im Zuge der anstehenden Berufungsverfahren den Anteil der Frauen unter den Professuren deutlich zu erhöhen mit dem Ziel eines paritätischen Geschlechterverhältnisses.

5.2. Der Prüfungsausschuss

Der Prüfungsausschuss der Hochschule setzt sich gemäß § 8 der Allgemeinen Studien- und Prüfungsordnung der Hochschule wie folgt zusammen: „Mitglieder des Prüfungsausschusses sind der Rektor als Vorsitzender, der Prorektor als sein Stellvertreter sowie vier bis sechs weitere prüfungsberechtigte Mitglieder der Hochschule, die vom Senat auf die Dauer von drei Jahren bestellt werden.“

Derzeit gehören dem Prüfungsausschuss ausschließlich Männer an, was wiederum auf die unter Punkt 4 geschilderte Situation zurückzuführen ist. Ziel: Bei der Bestellung der ständigen Kommissionen durch den Senat ist ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen anzustreben.

5.3. Die Studierendenvertretung

Die Studierendenvertretung wird einmal jährlich in studentischer Eigenverantwortung gewählt. Sie besteht aus der Studierendenvertretung für den Senat, dem Studierendenrat und den Fachschaftssprechern und -sprecherinnen. Im Studienjahr 2023/2024 sind in der Studierendenvertretung sieben Frauen und acht Männer. Den Studierenden wird empfohlen, Studentinnen zur Mitarbeit bzw. Kandidatur für diese Gremien nachdrücklich zu ermuntern.

6. Personelle Verankerungen

6.1. Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte

In inhaltlicher Weitung des Aufgabenbereichs der früheren Frauenbeauftragten wählt der Senat der Hochschule aus dem Kreis der hauptberuflich Beschäftigten der Hochschule für die Dauer von vier Jahren einen Gleichstellungsbeauftragten/eine Gleichstellungsbeauftragte sowie seine/n Stellvertreter/in. Der/die Gleichstellungsbeauftragte ist kraft Amtes Mitglied im Senat und ebenso Mitglied in allen Berufungskommissionen und Einstellungsverfahren. Es besteht keine Weisungsbindung. Vielmehr unterstützt die Hochschulleitung den Gleichstellungsbeauftragten/die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben.

Diese sind auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG):

Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit und auf Vermeidung von Nachteilen aufgrund des Geschlechts hin. Er bzw. sie achtet auf die Vermeidung von Nachteilen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität für Lehrpersonen, Mitarbeitende und Studierende. Er bzw. sie unterstützt die Hochschule für katholische Kirchenmusik und Musikpädagogik in der Wahrnehmung der Aufgabe, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte wird bei Beschwerden und Anfragen Betroffener ebenso tätig wie im Falle der eigenen Einschätzung der Benachteiligung von Hochschulmitgliedern.

Er bzw. sie arbeitet in Kooperation mit der Universität Regensburg und der OTH Regensburg bei der Verleihung des Regensburger Preises für Frauen in Wissenschaft und Kunst mit.

6.2. Vertrauensperson

Der Senat bestätigt auf Vorschlag der Hochschulleitung eine Vertrauensperson für die Dauer von vier Jahren. Die Vertrauensperson ist Ansprechpartner für alle Studierenden und Dozierenden der Hochschule in vertraulichen Angelegenheiten. Dabei kann sie im Austausch mit der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten stehen.

7. Förderung des weiblichen künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses

Bei der Vergabe von Preisen und Stipendien ist darauf zu achten, dass Studentinnen unter Berücksichtigung der Qualitätskriterien angemessen partizipieren.

Der Frauenanteil der studentischen Hilfskräfte soll dem Frauenanteil an den Studierenden entsprechen. Studentinnen sollen gezielt zur Bewerbung als studentische Hilfskraft ermutigt werden.

8. Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie jegliche Form der Diskriminierung und Machtmissbrauch

Der Begriff der Diskriminierung schließt die Herabsetzung oder Benachteiligung von Personen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung ein.

Da der Begriff der sexuellen Belästigung eine Vielzahl von nach Art und Schwere unterschiedlichen diskriminierenden und degradierenden Handlungen und Verhaltensweisen bezeichnet, wird er durch die Begriffe „sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“ ersetzt, die wie folgt definiert sind:

- sexuelle Diskriminierung: Herabsetzung, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts
- sexuelle Belästigung: verbale und körperliche Übergriffe auf die Person
- sexuelle Gewalt: Nötigung und Vergewaltigung

Ansprechpartner:

In Fällen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie jeglicher Form der Diskriminierung und Machtmissbrauch stehen die Vertrauensperson, der/die Gleichstellungsbeauftragte sowie der Studierendenpfarrer der Hochschule zur Verfügung.

Wird eine externe Vertrauensperson gesucht, besteht die Möglichkeit, sich an die entsprechende Stelle der Diözese Regensburg oder des bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst zu wenden.

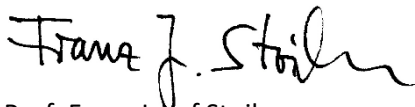
9. Schlussbemerkung und Inkrafttreten

Die Gleichstellungsordnung der HfKM wird nach Inkrafttreten durch Aushang bekannt gemacht. Alle neuen Hochschulmitglieder werden auf die Gleichstellungsordnung hingewiesen. Sie kann zudem bei dem/der Gleichstellungsbeauftragten oder bei der Hochschulleitung angefordert werden, liegt im Sekretariat zur Einsicht aus und ist auf der Homepage der HfKM einsehbar.

Der/die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über seine/ihre Arbeiten sowie die Situation bezüglich der Gleichstellung und macht Vorschläge zur Adaption und/oder Ergänzung der Ordnung und ist verantwortlich für die Überarbeitung und Anpassung an den nächsten Geltungszeitraum.

Diese Gleichstellungsordnung tritt aufgrund der Zustimmung des Senats vom 2. Juli 2024 am 1.10.2024 in Kraft.

Regensburg, den 9.7.2024



Prof. Franz Josef Stoiber

Rektor der HfKM Regensburg