

Gleichstellungsförderung - Plan für die Hochschule für Musik
- Musikhochschulausbildung in Rheinland-Pfalz -

Gliederung

- 0 Präambel
- 1 Gendergerechte Sprache
- 2 Personalentwicklung
 - 2.1 Situation der Frauen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich (IST-Statistik)
 - 2.2 Stellenausschreibungen, Stellenbekanntgabe
 - 2.3 Auswahl und Berufungsverfahren
 - 2.4 Stellenbewirtschaftung
 - 2.5 Qualifizierungsmaßnahmen
- 3 Studium
 - 3.1 Studierendenzahlen und Abschlüsse (IST-Statistik)
 - 3.2 Studienberatung
 - 3.3 Gleichstellungsgerechte Förderung von Studierenden
- 4 Budget der Gleichstellungsbeauftragten
- 5 Tätigkeitsprofil der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule für Musik

Anlage:

Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Beschlossen vom Senat der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Stand:2020).

0 Präambel

Mit dem vorliegenden Plan zum Zweck einer gleichstellungsorientierten Förderung der Hochschule für Musik – Musikhochschulausbildung in Rheinland-Pfalz – soll der Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Johannes-Gutenberg-Universität (2020)¹ im Hinblick auf die Studien- und Lehrbedingungen der Lehrenden und Studierenden sowie die Arbeitsbedingungen des nichtwissenschaftlichen Personals des Fachbereichs Musik konkretisiert werden.

Die Hochschule für Musik verpflichtet sich nachdrücklich zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter in der Hochschule gemäß § 4 (2) HochSchG; die bestehende Unterrepräsentation von Frauen in der Hochschule für Musik soll abgebaut und Frauen aktiv gefördert werden (GG Art. 3; HochSchG §4 Abs. 1). Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind gemäß § 4 (2) HochSchG die genderspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).

Der vorliegende Plan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Hochschule für Musik geht von der Darstellung der bestehenden Situation aus; hierbei werden qualitative und quantitative Aspekte in die Ist-Analyse einbezogen. Auf dieser Basis werden handlungsorientierte Perspektiven entwickelt, die sich auf die für die Hochschule für Musik relevanten Dimensionen des Gender Mainstreaming beziehen.

Die hier dargelegte Selbstverpflichtung hat den Anspruch, den spezifischen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen einer künstlerischen Ausbildungseinrichtung gerecht zu werden.

Der Anspruch der Handlungsorientierung wird eingelöst durch Entwicklungsmaßnahmen, die umsetzungsorientiert und pragmatisch sind und die schwierige Situation der Hochschule für Musik im Sachmittel-Bereich und Personalbudget berücksichtigen. Dabei gilt es, das übergeordnete Ziel einer langfristigen und nachhaltigen Verwirklichung des Gleichstellungsanspruchs zu erreichen.

Der Gleichstellungsplan ist für alle Angehörigen der Hochschule für Musik bindend, sein Geltungsbereich erstreckt sich auf die Studierenden, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Professor:innen, Lehrbeauftragten und die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Andere Vorschriften gesetzlicher (z.B. LPersVG, LBG, SchwbG) oder tarifvertraglicher (z.B. SR2Y BAT) Art bleiben unberührt.

Die im Gleichstellungsplan formulierten Entwicklungsmaßnahmen sollen zeitnah umgesetzt werden. In regelmäßigen Abständen wird die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Musik einen Bericht auf der Basis einer breit angelegten Evaluation des Gleichstellungsförderprozesses an der Hochschule für Musik erstellen.

¹ Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (2020). Abrufbar unter URL: [Rechtliche Grundlagen | Stabsstelle Gleichstellung und Diversität \(uni-mainz.de\)](https://www.uni-mainz.de/stabsstelle-gleichstellung-und-diversitaet/rechtliche-grundlagen), im Folgenden zit. als ‚Rahmenplan‘.

1 Gendergerechte Sprache

Im allgemeinen Schriftverkehr nach innen und nach außen, in sämtlichen Studien- und Prüfungsordnungen, Verträgen, Vereinbarungen, Satzungen sowie Informationsbroschüren, Aushängen, Plakaten und Formularen der Hochschule für Musik soll eine diskriminierungsarme Sprache verwendet werden. Grundlage hierfür ist die "Handreichung diskriminierungsarme Sprache" der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz (2022)². Dies betrifft sämtliche zur Verfügung stehenden Medien (Printmedien, Internet, digitalisierte Informationen) sowie die mündliche Kommunikation. In Studium und Lehre findet Sprache und Diversitätssensibilität in der methodisch-didaktischen und organisatorischen Gestaltung Ausdruck. Studierende werden im Rahmen des Verfassens wissenschaftlicher Haus- und Abschlussarbeiten ebenfalls für die Verwendung diskriminierungsarmer Sprache sensibilisiert.

Hochschulgrade werden nach einer bestandenen Hochschulprüfung an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen und Diploma Supplements in deutscher und englischer Sprache.

2 Personalentwicklung

2.1 Situation der Frauen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich (IST-Statistik, Stand August 2022)

2.1.1 Situation der Frauen im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich (IST-STATISTIK Stand August 2022)

	gesamt	m	w	d	gesamt	Anteil m	Anteil w	Anteil d
Professuren	24	19	5	/	24	79,2%	20,8%	0,0%
Juniorprofessuren W1	/	/	/	/	/			
Professuren W2	21	18	3	/	21	85,7%	14,3%	0,0%
davon W2 VZA	17	16	1	/	17	94,1%	5,9%	0,0%

² <https://gleichstellung.uni-mainz.de/gleichstellung/geschlechtergerechte-sprache/>

davon W2 0,5	8	6	2	/	8	75,0%	25,0%	0,0%
Professuren W3	3	1	2	/	3	33,3%	66,7%	0,0%
Vertretungsprofessuren inkl.								
Vertretungen im Rahmen der GFK-Fellowships	5	1	4	/	5	20,0%	80,0%	0,0%
offene Professuren	2							

Insgesamt verfügt die Hochschule für Musik über 24 Professuren, davon sind

- 20 Vollzeitäquivalenzen,

- 3 W3-Professuren (3VZÄ) (2 weiblich)
- 21 W2-Professuren (17 VZÄ) (3 weiblich)
- hiervon 8x 0,5 W2-Professuren (2 weiblich)

- 5 Vertretungsprofessuren (4 weiblich; hier sind auch die Vertretungen im Rahmen der GFK-Fellowships einbezogen)

Dies entspricht einem Frauen-Anteil (Basis: besetzte Stellen) von 20,8 %.

In der akademischen Gruppe der Professor:innen der Hochschule für Musik sind Frauen also deutlich unterrepräsentiert.

2.1.2.

	gesamt	m	w	d	gesamt	Anteil m	Anteil w	Anteil d
Künstlerisch-wissenschaftliches Personal im SoSe 2022	14	9	5	/	14	64,3%	35,7%	0,0%

Dies sind in kumulierten Stellenanteilen: 9,75 VZÄ-Lehrkräfte für besondere Aufgaben bzw. wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, davon 3 VZÄ weiblich.

Insgesamt verfügt der Fachbereich Musik über 14 Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben Vollzeit-Äquivalenzen), davon sind 5 Stellen von Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauen-Anteil von 35,7%.

2.1.2 Situation der Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich (IST-STATISTIK)

Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich im SoSe 2022

Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich im SoSe 2022	gesamt	m	w	d	gesamt	m in %	w in %	d in %
(Verwaltung inkl. einem Technischen Leiter, zwei Hausmeistern und einer Instrumentenreinigungskraft)	12	6	6	/	12	50,0%	50,0%	0,0%
davon VZÄ	9	3	6	/	9	33,3%	66,7%	0,0%

Insgesamt verfügt die Hochschule für Musik über 12 Angestellten-Stellen (9 Vollzeit-Äquivalenzen). Davon sind 6 Stellen (VZÄ) mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 50% entspricht.

Die deutlich unterschiedlichen Frauen-Anteile in den unterschiedlichen Personalgruppen der Hochschule für Musik (Professuren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben/ Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Nicht-wissenschaftliches Personal) entsprechen damit tendenziell den Verhältnissen an bundesdeutschen Hochschulen im Jahr 2021 insgesamt, wonach der Frauenanteil mit 71% beim nicht-wissenschaftlichen Personal am höchsten ist, aber nur 27% der Professuren mit Frauen besetzt sind. Im Bereich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben/ Künstlerische bzw. Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen liegt an der Hochschule für Musik der Anteil der Frauen mit 53,3% deutlich über dem Bundesdurchschnitt (44,1% %).³

³ Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland 2021. Tabelle 'Personal an Hochschulen insgesamt',
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/publikationen-innen-hochschulen-personal.html>

2.2 Stellenausschreibung, Stellenbeschreibung

Gemäß dem Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz wird in Ausschreibungstexten der Hochschule für Musik explizit darauf hingewiesen, dass ein besonderes Interesse an der Einstellung qualifizierter Frauen besteht. Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bei der Besetzung von allen Stellen (Professuren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Wissenschaftliche bzw. Künstlerische Mitarbeiter:innen, Lehrbeauftragte, nichtwissenschaftliches Personal) bevorzugt berücksichtigt.⁴ Dies gilt für Bereiche, in denen Frauen bislang noch unterrepräsentiert sind (vgl. Punkt 2.1).

Die Hochschule für Musik verpflichtet sich zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule für Musik beim Entwurf sämtlicher Stellenbeschreibungen und Ausschreibungstexte; dies bedeutet mindestens, dass die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen eines schriftlichen Umlaufverfahrens eingeholt wird.

Für die Bekanntgabe freier wissenschaftlicher und nichtwissenschaftlicher Stellen der Hochschule für Musik gelten die im Rahmenplan formulierten Grundsätze. Darüber hinaus verpflichtet sich die Hochschule für Musik, studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen im Umfang von über 6 Wochenstunden mit Angabe der erforderlichen Qualifikationsmerkmale intern auszuschreiben

2.3 Auswahl- und Berufungsverfahren

Auswahl- und Berufungskommissionen sind gemäß §37 HochSchG nach Möglichkeit paritätisch zu besetzen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird gem. §27 HochSchuG in Berufungsverfahren und Einstellungsverfahren eingebunden und kann insbesondere zu Einladungen und zu Berufungsvorschlägen Stellung beziehen. Die Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten werden in das weitere Verfahren mit einbezogen. Die Einladung zu Sitzungen und Vorstellungsgesprächen erfolgt durch das Rektorat der Hochschule für Musik.

Bei der Bewertung der künstlerischen bzw. künstlerisch-pädagogischen Entwicklung von Bewerber:innen ist die Übernahme familiärer Pflichten, insbesondere Kindererziehungszeiten, positiv zu würdigen. Hiermit soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass im Rahmen familiärer Arbeit Schlüsselqualifikationen erworben werden können, die für die Berufstätigkeit an einer künstlerisch-pädagogischen Ausbildungseinrichtung relevant sind. Dazu gehören insbesondere soziale und kommunikative Kompetenz, Durchsetzungsvermögen, Ausdauer sowie die Fähigkeit zur Organisation.

2.4 Personalbewirtschaftung

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Musik erhält von der Geschäftsführung der Hochschule für Musik einmal jährlich eine tabellarische Übersicht über die Entwicklung der Stellensituation an der Hochschule für Musik. Hierbei sind frei werdende Stellen mit dem Zeitpunkt des Ausscheidens der bisherigen Stelleninhaberin oder des bisherigen Stelleninhabers gesondert auszuweisen.

Die Rektorin oder der Rektor der Hochschule für Musik fordert die Geschäftsführung der Hochschule für Musik auf, diese Übersicht jährlich zu einem festzulegenden Zeitpunkt zu erstellen und an die Gleichstellungsbeauftragte zu übergeben.

2.5 Qualifizierungsmaßnahmen

⁴ Vgl. Rahmenplan, S. 16, Z. 1

Die Hochschule für Musik unterhält Kooperationsbeziehungen zu unterschiedlichen Kulturinstitutionen und Wirtschaftsunternehmen. Hier sieht die Hochschule für Musik ein spezifisches Profilmerkmal im universitären Kontext.

Es ist daher erforderlich, dass insbesondere das nichtwissenschaftliche Personal in der Lage ist, persönlichen, schriftlichen und telefonischen Kontakt im Rahmen dieser Kooperationen angemessen zu gestalten und Kooperationsprojekte in administrativer und organisatorischer Hinsicht zu betreuen.

Deshalb unterstützt die Hochschule für Musik Qualifizierungsmaßnahmen, die diesem Ziel dienen. Hierzu zählen Hospitanzen und Praktika bei den kooperierenden Institutionen und Unternehmen oder vergleichbaren Einrichtungen sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen interner und externer Bildungsträger.

3 Studierende

3.1 Studierende nach Studiengängen (Stand August 2022)

	gesamt	m	w	d	gesamt	m in %	w in %	d in %
Anzahl der Studierenden	406	197	208	1	406	48,5%	51,2%	0,2%
Anzahl der Studierenden im B. Mus., M. Mus., KE sowie der Vorklasse	284	144	140	0	284	50,7%	49,3%	0%
Anzahl der Studierenden im B. Ed., M. Ed. Musik (Lehramt)	122	62	68	1	122	50,8%	55,7%	0,8%
Absolvent:innen B. Mus	6	4	2	/	6	66,7%	33,3%	0,0%
Absolvent:innen M. Mus	9	5	4	/	9	55,6%	44,4%	0,0%
Absolvent:innen KE	7	2	5	/	7	28,6%	71,4%	0,0%
Absolvent:innen B. Ed., M. Ed. Musik (Lehramt)	1	/	1	/	1	0,0%	100,0%	0,0%
Promovierende inkl. Studierenden außerhalb der Regelstudienzeit	19	10	9	/	19	52,6%	47,4%	0,0%
davon Abschluss im WS 2021/22	1	/	1	/	1			

3.2 Studienberatung

Zur Verbesserung der Studiensituation für Studentinnen verpflichtet sich die Hochschule für Musik, ein institutionalisiertes Informations- und Beratungsangebot vor und während des Studiums vorzuhalten.

Das Informations- und Beratungsangebot für Studentinnen umfasst Fragen der fachlich-künstlerischen Anforderungen und Qualifikationen, der Studienplanung, des Berufseinstieges und der weiteren Karriereplanung. Es soll gewährleisten, dass individuelle Probleme der Studierenden bei der Studienplanung oder Schwierigkeiten im persönlichen Studienverlauf in aller Regel frühzeitig erkannt werden und die Voraussetzungen für den Berufseinstieg rechtzeitig geschaffen werden können.

In der Beratung von Studentinnen sind die Studienberater:innen dabei besonders sensibilisiert im Hinblick auf Schwierigkeiten und Probleme, die durch spezifische Lebenssituationen von Frauen wie z.B. Schwangerschaft und Kindererziehungszeiten entstehen können. Sofern erforderlich, wird der Kontakt zu anderen Beratungsstellen inner- und außerhalb der Universität hergestellt.

In Bezug auf Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Musik ein spezifisches Beratungskonzept für Studieninteressierte entwickeln, das die individuelle Beratung von Schülerinnen im Rahmen von Informationsveranstaltungen einschließt.

Die Gleichstellungsbeauftragte sieht sich auch als Ansprechpartnerin für Personen, welche aufgrund anderer Merkmale als ihres Geschlechts (z.B. Herkunft, Behinderung, sexueller Identität etc.) von Diskriminierung betroffen sind. Hierfür tritt sie nach Bedarf mit Kolleg:innen in Kontakt, die sie in diesen Fällen beratend unterstützen.

3.4 Förderung von Studentinnen

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass Frauen in führenden Positionen in Kultureinrichtungen, Musikhochschulen und Universitäten trotz eines leicht überwiegenden Anteils weiblicher Studierender⁵ unterrepräsentiert sind, verpflichtet sich die Hochschule für Musik explizit zur Förderung von Studentinnen.

Es ist daher nicht nur die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, sondern aller Lehrenden der Hochschule für Musik, qualifizierte Studentinnen im Rahmen der bestehenden universitären und außeruniversitären Förderprogramme vorzuschlagen. Hierzu zählen insbesondere:

- Förderstipendium der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Ausschreibung 2mal jährlich);
- Graduiertenförderung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, insbesondere Gutenberg Forschungskolleg;
- Preis der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- DAAD-Stipendien;
- Stipendien der einschlägigen Förderinstitutionen: Studienstiftung des Deutschen Volkes, Evangelisches Studienwerk Villigst e.V., Cusanuswerk und die politischen Stiftungen.
- Deutschlandstipendium
-

Nachwuchswissenschaftlerinnen und fortgeschrittenen Künstlerinnen, die eine Hochschulkarriere anstreben, wird die Teilnahme an den Maßnahmen der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität empfohlen. Hierzu zählen insbesondere das Programm ProWeWin⁶ sowie das Christine de Pizan-Mentoring Programm. Die Teilnahme an Einzelcoachings soll durch die Hochschule für Musik ggf. auch finanziell unterstützt werden. Die Hochschule für Musik sieht eine besondere Verantwortung im Hinblick auf die hohe

⁵ Vgl. hierzu die Erhebungen in Rohlf, E.: Musikalische Bildung und Ausbildung. In: Musikalmanach 2003/2004. Daten und Fakten zum Musikleben in Deutschland. Hrsg. v. Deutschen Musikrat. 6. Aufl. Kassel 2003, S. 22.

⁶ <https://gleichstellung.uni-mainz.de/nachwuchswissenschaftlerinnen/prowewin/>

Zahl ausländischer Studentinnen. Er trägt dieser Verantwortung durch das Beratungsangebot des Beauftragten für ausländische Studierende des Fachbereichs Musik sowie die Sensibilität aller Lehrenden gegenüber spezifischen Problemen ausländischer Studierender Rechnung.

4 Budget der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule für Musik

Die Hochschule für Musik stellt der Gleichstellungsbeauftragten in jedem Haushaltsjahr im Vorwegabzug 0,25% der Titelgruppe 71, jedoch mindestens 1.000 €, zur eigenen Bewirtschaftung zur Verfügung. Aus diesem Budget können Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung an der Hochschule für Musik finanziert werden. Hierbei sind insbesondere solche Projekte zu berücksichtigen, die nicht im Rahmen des Anreizsystems der Gesamtuniversität gefördert werden.

Anträge auf Förderung im Rahmen des Budgets der Gleichstellungsbeauftragten können jederzeit formlos eingereicht werden. Über die Förderung entscheidet eine Kommission, der neben der Gleichstellungsbeauftragten auch die Rektorin oder der Rektor der Hochschule für Musik sowie ein:e Vertreter:in oder des Fachschafftrates angehört.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, die Geschäftsführung der Hochschule für Musik bis spätestens zum 31.10. eines jeden Jahres über die Bewirtschaftung der Mittel zu informieren. Bis zu diesem Zeitpunkt nicht verausgabte bzw. nicht verplante Mittel fließen wieder in den allgemeinen Sachmittel-Etat der Hochschule für Musik zurück.

Die Gesamtabrechnung des Budgets der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt in der jeweils im Wintersemester stattfindenden Sitzung des Haushaltsausschusses der Hochschule für Musik. Die Gleichstellungsbeauftragte wird zu dieser Sitzung eingeladen.

5 Tätigkeitsprofil der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule für Musik

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreter:innen werden für drei Jahre durch den Rat der Hochschule für Musik bestellt (§4(8) HochSchG). Die Hochschule für Musik misst der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten eine entscheidende Funktion für die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter in der Hochschule bei. Um Transparenz in Bezug auf die Aufgaben und Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten zu erreichen und diese nach innen und außen kommunizieren zu können, formuliert der Fachbereich Musik folgendes Tätigkeitsprofil für die Gleichstellungsbeauftragte:

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört die Weitergabe und Bekanntmachung von einschlägigen Informationen und Veranstaltungshinweisen der Stabsstelle Gleichstellung der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz sowie der Hochschule für Musik. Hierfür stehen der Gleichstellungsbeauftragten u.a. Möglichkeiten in Form von einer Unterseite auf der Homepage oder eines Mailverteilers zur Verfügung. Die Gleichstellungsbeauftragte wirbt innerhalb der Hochschule für Musik für die Teilnahme der Hochschule für Musik an den vom Gleichstellungsbüro der Universität aufgelegten Programmen zur Frauenförderung (z.B. Anreizsystem zur Frauenförderung) und unterstützt Studierende und Lehrende aktiv bei der Antragstellung.

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet eine Sprechstunde nach Vereinbarung an. Sie nimmt nach Möglichkeit an folgenden Gremien des Hochschulrats regelmäßig teil:

- Rat der Hochschule für Musik (öffentlicher und nichtöffentlicher Sitzungsteil)
- Förderausschuss
- Ausschuss Studium und Lehre.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch das Rektorat der Hochschule für Musik zu diesen Sitzungen eingeladen.

Das Handlungsfeld umfasst im weiteren Sinne alle Aufgaben des Fachbereichs, wie sie in § 86 Abs. 2 HochSchG aufgeführt sind mit Blick auf:

- Die Umsetzung des Gebots der Gleichstellung aller Geschlechter.

- Die gendergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ist an dem gesamten Berufungsverfahren von Beginn an zu beteiligen; dies gilt entsprechend für die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Musik Mainz und der Kunsthochschule Mainz.
- Des Weiteren ist sie bei mündlichen Prüfungen auf Antrag der Studierenden teilnahmeberechtigt (§ 26 Abs. 3 Nr. 5 HochSchG).

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreter:innen sind in allen Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, zur Verschwiegenheit sowie dem Datenschutz verpflichtet. Sie müssen insbesondere Unterlagen mit personenbezogenen Daten, die sie im Rahmen einer Beteiligung erhalten haben, vor unbefugter Offenlegung schützen und dürfen ohne die vorherige Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten nicht verarbeiten (§ 4 Abs. 7 HochSchG).

Es besteht eine jährliche Berichtspflicht der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber dem Rat der Hochschule. Der schriftlich einzureichende Bericht enthält mindestens diese Informationen:

- Aktivitäten der Hochschule für Musik, die thematisch der Gleichstellung zuzuordnen sind bzw. vom Gleichstellungsbüro der Universität Mainz unterstützt wurden;
- Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans der Hochschule für Musik;
- Geschlechterdifferenzierte Studierendenstatistik (Studierende nach Studiengängen, weiblich/ männlich/ divers).

Bei der Erstellung der geschlechterdifferenzierten Studierendenstatistik wird die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Musik durch das Sekretariat für Studien- und Prüfungsangelegenheiten der Hochschule für Musik unterstützt.

Mainz, Mai 2023