Diversity-Management-Konzept der Hochschule für Musik und Theater Hamburg

2024 bis 2027

Beschlossen durch das Präsidium und den Hochschulsenat der HfMT am 8. Mai 2024

HFMT HAMBURG

Foto-Collage: Christina Körte und Maren Holz, Layout: Barbara Schirmer

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung 4

II. Methodisches Verfahren 5
1. Steuerungsgruppe Diversity 5
2. Bestandsanalyse: Diversityspezifische Befragungen 6
3. Die fünf Handlungsfelder 7
4. Beteiligungsverfahren 10
5. Stimmen aus der HfMT 11

III. Selbstverständnis der Hochschule 12

IV. Konkrete Maßnahmen der Gremien und Gruppen 16
1. Respekt 17
2. Transparenz 20
3. Vereinbarkeit 23
4. Zugang 25
5. Reflexion 28

V. Umsetzung und weiteres Verfahren 31

I. Einleitung

Das Leitmotiv der Hochschule für Musik und Theater Hamburg (HfMT) lautet *Künstlerische Exzellenz in gesellschaftlicher Verantwortung*. Es ist das Ziel der Hochschule, in allen Arbeitsfeldern beide Aspekte aufeinander zu beziehen. Für diesen wechselseitigen Bezug von Kunst und Gesellschaft, von Exzellenz und Verantwortung, ist die kritische Reflexion der eigenen Prozesse und Abläufe im Kontext einer sich wandelnden Gesellschaft unerlässlich.
Um der „superdiversen" Gesellschaft gerecht zu werden und den hochschulischen Bildungsauftrag zu erfüllen, ist es wichtig, Menschen ungeachtet ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten – auch intersektionalen – Diversitätskategorien oder ihres familiären oder sozio-ökonomischen Hintergrunds einen Zugang zu gewähren.
Darüber hinaus sollte allen Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden eine Teilhabe am Hochschulleben ermöglicht werden, in der das künstlerische und wissenschaftliche Potential frei von Diskriminierungserfahrungen entfaltet werden kann.

Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es im ersten Schritt einer Bestandsanalyse, um den Status Quo zu ermitteln.
Im Weiteren bedarf es einer kritischen Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der Bedarfsanalyse. Zusätzlich ist eine Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder erforderlich, um die Ergebnisse angemessen zu berücksichtigen und zu verstehen. Schließlich müssen konkrete Maßnahmen ergriffen werden, die eine künstlerisch-wissenschaftliche Ausbildung auf höchstem Niveau bieten.
Diese Maßnahmen sollten zugleich die aktuellen Themen unserer Zeit berücksichtigen, um relevante Aspekte in die Ausbildung zu integrieren.
Auf diese Weise können bestehende soziale Grenze durchlässiger werden.
Das vorliegende Diversity-Management-Konzept mitsamt eines konkreten Maßnahmenpakets berücksichtigt die Spezifika unserer Hochschule für Musik und Theater, und ist das Ergebnis eines partizipativen Entstehungsprozesses aus der Breite und Tiefe der Hochschule.

Ein Konzept, das von einer Breite der Hochschulmitglieder getragen wird, sichert auch die Wettbewerbsfähigkeit in der künstlerischen Spitzenausbildung. Dieses Konzept ist dynamisch und wird in regelmäßigen Abständen überprüft, aktualisiert und angepasst, basierend auf einem kontinuierlichen Diskurs innerhalb der Hochschulgemeinschaft. Nur durch die Beteiligung aller kann sich eine Kultur der Offenheit für Diversität etablieren und nachhaltig in die Hochschule wirken. Dadurch werden zukünftig sowohl strukturelle als auch inhaltliche Veränderungen möglich und für die Öffentlichkeit transparent.

II. Methodisches Verfahren

Die fünf Handlungsfelder mit den jeweiligen Maßnahmen der Gremien und Gruppen umrahmt vom Selbstverständnis der HfMT.

1. Steuerungsgruppe Diversity

Um die Vielfalt an der HfMT sichtbar zu machen und ihren Einfluss auf das Hochschulleben ins Bewusstsein zu rücken, zugleich mit dem Ziel ein Diversity-Management-Konzept zu erarbeiten, gründete sich eine aus Interessierten aller Statusgruppen bestehende *Steuerungsgruppe Diversity*, in der Professor:innen der unterschiedlichen Studiendekanate, Mitglieder des erweiterten Präsidiums, die Gleichstellungsbeauftragten, die Leitung der Stabstelle Qualitätsmanagement, Mitarbeiterinnen des Career Centers und des International Office, die Justiziarin der Hochschule, Studierende und weitere Mitarbeitende der Verwaltung sowie des akademischen Mittelbaus mitwirkten.
Mit Unterstützung des Präsidiums setzte der Hochschulsenat die *Steuerungsgruppe Diversity* im Juli 2018 offiziell ein. Die Steuerungsgruppe gab sich das folgende Motto:
Die Menschen an der HfMT leben Vielfalt in respektvollem Miteinander.

2. Bestandsanalyse: Diversityspezifische Befragungen

Um einen diversityspezifischen Status Quo für die HfMT zu ermitteln, erarbeitete die Steuerungsgruppe zunächst eine eigens auf die Besonderheiten der HfMT als künstlerische Hochschule zugeschnittene Diversity-Befragung.
Im Jahr 2019 erfolgte die Befragung der Studierenden in sieben Sprachen. Nach einer Unterbrechung des Prozesses durch die Corona-Pandemie folgte im Jahr 2021 die Befragung[1] der Mitarbeitenden. Die Ergebnisse der Befragungen wurden in mehreren Auswertungsworkshops und Analysen aufgearbeitet. Dabei wurden neben der grafischen Aufbereitung der quantitativen Ergebnisse die Freitexte gemäß der qualitativen Inhaltsanalyse kategorisiert und anschließend fünf übergeordnete Clusterthemen als Handlungsfelder herausgearbeitet.
Ziel war es, ein ganzheitliches und intersektionales Diversity-Management-Konzept für die HfMT mit Fokus auf die Spezifika einer Musik- und Theaterhochschule zu entwickeln. Die Beweggründe, diese Aufgabe ohne Zuhilfenahme einer externen Agentur umzusetzen, waren vor allem dem Bewusstsein geschuldet, dass die Mitglieder der Steuerungsgruppe Diversity diesen Prozess von der Entwicklung der Fragen bis hin zum Clustern der Ergebnisse als gemeinsamen Erkenntnisprozess erleben wollten. Dies hat sich als äußerst ergiebig herausgestellt. Unterschiedliche Interpretationsansätze der Befragungen, jenseits statistischer Kennzahlen, durch die verschiedenen Akteur:innen der Hochschule prägten den intensiven Austausch. Die Auseinandersetzung mit Geschlecht, Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Statusgruppe und Funktionszusammenhang zeigten, wie unterschiedlich die Vielfalt betrachtet wird und wo es – bei allen Differenzen – produktive Schnittmengen gibt. Genau diese wurden in mehreren Runden herausgearbeitet, präzisiert und dienen in diesem Konzept als Orientierungsrahmen, der fünf große Handlungsfelder eröffnet.

[1] Die Ergebnisse beider Befragungen und die dazugehörigen Berichte sind hochschulöffentlich zugänglich.

3. Die fünf Handlungsfelder: Respekt, Transparenz, Vereinbarkeit, Zugang, Reflexion

Im Folgenden werden die Handlungsfelder näher erläutert:

Respekt

a) Zum Grundverständnis eines gemeinschaftlichen Miteinanders
An der HfMT Hamburg besteht eine grundsätzlich positive Atmosphäre. Die gegenseitige fachliche Anerkennung der verschiedenen künstlerischen Bereiche und Personengruppen sind für die Menschen selbstverständlich. Der Ausbau gemeinsamer Projekte und interdisziplinärer Vorhaben zu Querschnittsthemen bewirkt ein Zusammengehörigkeitsgefühl und unterstützt die Identifikation mit der Hochschule.
Durch die Befragungen wurde dennoch deutlich, dass es aktuell noch eine starke Trennung zwischen den verschiedenen Fachgruppen, aber auch grundsätzlich zwischen den verschiedenen Abteilungen der Hochschule gibt, besonders hervorgehoben wurde die Trennung von Verwaltung und akademischem Bereich. Hier wird von allen Seiten ausdrücklich mehr Wertschätzung, Respekt und Zusammenarbeit gewünscht.

b) Respektvoller Umgang in Lehre und Prüfungen
Zentraler Auftrag der Hochschule ist die Lehre. In den Befragungen finden sich viele Hinweise dazu, dass es notwendig ist, das Unterrichtsgeschehen diskriminierungssensibler zu gestalten. Alle an diesem Prozess Beteiligten sollen durch Weiterbildungen und Gespräche Wissen über asymmetrische Beziehungen und die Dynamik von Machtstrukturen in ihrer Wirksamkeit auf körperlicher, sexueller, emotionaler und mentaler Ebene erhalten. Für besonders kritische Situationen sollen Beratungs- und Unterstützungsangebote hinzugezogen werden.
Die Ergebnisse der Befragungen machen deutlich, dass Aufnahmeverfahren, Studienbedingungen und Studienabschlüsse fortlaufend unter diskriminierungskritischen Aspekten reflektiert und an neue Erkenntnisse und Erfordernisse angepasst werden müssen. Hier wird dringend ein ermutigender und wertschätzender Umgang gewünscht. Besonderes Augenmerk ist dabei auf den Einzelunterricht und jedwede Prüfungssituationen zu legen.

Transparenz

a) Offenheit von Lehre und Ausbildung

Die Nachvollziehbarkeit von Lehrinhalten, Prüfungskriterien, Bewertungen der Studien- und Prüfungsleistungen ist eine wiederkehrende Forderung. Aus den Befragungen wurde deutlich, dass Studienabläufe, Prüfungskriterien, Bewertungsmaßstäbe nicht für alle Studierenden nachvollziehbar sind. Besonders aus den Freitexten ließen sich Strategien zur Verbesserung ableiten. Das Thema „Online-Angebote" findet außerdem regelmäßig Erwähnung und es ist erkennbar, dass für diesen Bereich eine Strategie notwendig ist.

b) Zugänglichkeit relevanter Informationen

Es wurde in den Befragungen deutlich, dass in der Nachverfolgung von Handlungsprozessen und in den Beweggründen für Entscheidungen ein Mangel an Nachvollziehbarkeit besteht. Hier wurde von allen Bereichen sehr deutlich eine größere Transparenz gewünscht. Besonders eine mangelnde Kommunikation wurde als ein wiederkehrender Grund für Probleme benannt. Das angesprochene Problemfeld umfasst den Bereich des Einzelunterrichtes bis hin zu komplexen Verwaltungsabläufen. Eine solche Transparenz erfordert maßgebliche Qualitäten wie allgemeine Gesprächskultur, regelmäßiges Feedback und Verantwortung für das eigene Handeln. In diesem Sinne Maßnahmen zu entwickeln, die ein Arbeitsklima des Miteinanders im Haus über Fachgruppen- und Statusgrenzen hinweg fördern, wird gewünscht.

Zugang

a) Sprache ist kein Hindernis

In den Befragungen wurde deutlich, dass Sprachprobleme für Studierende, die an unsere Hochschule kommen, ein nicht unerhebliches Problempotential in sich birgt. Es ergeben sich Schwierigkeiten für das Studium als auch für den allgemeinen Hochschulalltag. Stress und Prüfungsängste sind Folgen dieser Probleme.

Dies gilt aber nicht nur für diejenigen, die bei uns ein Studium aufnehmen, sondern Sprachprobleme stellen auch ein Hindernis für Auslandssemester dar, besonders dann, wenn die englische Sprache nicht zum Standard gehört. Die Interpretation der Befragungsergebnisse deutet einen offensiveren Umgang mit dieser Problemstellung an: Sprachkurse gehören an unsere Hochschule. Für Studierende und auch als Auffrischung und Vertiefung für Mitarbeitende und Lehrende.

b) Sensibilisierung für Missstände und Engagement gegen Diskriminierung
Vielfalt ist gerade für eine künstlerisch-wissenschaftliche Hochschule ein wesentliches Merkmal. Sie kann gleichermaßen Inspiration und Herausforderung darstellen. In den Befragungsergebnissen wurde die Forderung nach einer größeren Sensibilität deutlich, die auf möglichst vielen Ebenen erfolgen sollte, um intern alle Personengruppen zu erreichen. Hierzu zählt insbesondere auch die Reflexion darüber, welche gesellschaftliche Personengruppen aufgrund der aktuell gültigen Bedingungen vom Studium bzw. einer Lehrtätigkeit an der HfMT exkludiert werden und das Erarbeiten von Maßnahmen, die die Hochschule für Menschen aus verschiedenen sozialen Gruppen zu einer zugänglicheren Institution machen.

Vereinbarkeit

Eine wiederkehrend formulierte Herausforderung ist die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit der Familie. Dabei bezieht sich diese nicht ausschließlich auf die Betreuung von Kindern, sondern auch auf die Pflege von Eltern oder kranken Familienmitgliedern. Das wiederkehrende Motiv ist der Zeitmangel und der daraus resultierende Stress auf allen Ebenen. Besonders ein zu hoher Workload, komplizierte Strukturen oder Prozesse, die Unterbesetzung der Verwaltung, allgemeine Atmosphäre und der Umgang mit Konflikten, Konkurrenz und Drucksituation wurden benannt. In den Freitexten finden sich vielfältige Wünsche nach Unterstützungen.

Reflexion

Es ist ein verbindendes Ziel, den künstlerischen und wissenschaftlichen Kanon fortlaufend auf den Prüfstand zu stellen und an aktuelle künstlerisch-wissenschaftliche Perspektiven und Forschungserkenntnisse anzupassen. Eurozentristische und neokolonialistische Sichtweisen in den Curricula und in den Programmen sollen in allen Fachgruppen regelmäßig hinterfragt und identifiziert werden und mindestens kontextualisiert werden. Grundlage der Reflexion bilden dabei auch die Forschungsergebnisse, die in der Hochschule produziert werden. Im Ergebnis sind diese kreativ in den künstlerischen Produktionen und wissenschaftlichen Arbeiten des Hauses zu berücksichtigen.
Aus den Befragungen konnte abgeleitet werden, dass die HfMT aktiv an einer diversitätsbewussten Gesellschaftskultur mitwirkt und eine Vorbildfunktion anstrebt.

4. Beteiligungsverfahren

Partizipative Beteiligung

Die fünf Handlungsfelder wurden von der Steuerungsgruppe Diversity in der gesamten Hochschule über die fünf Studiendekanate und Institute der Hochschule, die Verwaltungsrunde, das ligeti zentrum und den AStA bis in Unterabteilungen des Hauses hinein persönlich vorgestellt, um den Erkenntnisgewinn aus den Befragungen anschaulich und überzeugend zu vermitteln. Damit wurde ein interner Diskurswandel in der Breite und Tiefe der Hochschule angestoßen, bei dem die unterschiedlichen Gruppen in die Gestaltung der Maßnahmen miteinbezogen wurden und im Zuge dessen für ihre Bereiche konkrete und individuell passgenaue Maßnahmen zur Erreichung der in den Handlungsfeldern konkretisierten Bedarfe formulierten.

Künstlerisch-wissenschaftliche Diversity Study Weeks

Um auch eine künstlerisch-wissenschaftliche Vermittlung der Ziele und Handlungsfelder eines Diversity-Management-Konzepts zu erreichen, hat die Hochschule im Rahmen der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen" der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) teilgenommen und im Wintersemester 2023/24 Diversity Study Weeks zu den sechs gesellschaftspolitischen Themen Inklusion, Klassismus, Nähe & Distanz, Antidiskriminierung und Bildungsteilhabe, Kolonialität sowie Gleichstellung von Frauen, Inter-, Trans- und non-binären Personen durchgeführt,.
Über 30 künstlerische Veranstaltungen, Ringvorlesungen, Seminare, Gesprächsrunden mit externen Expert:innen, Künstler:innen, Studierenden und Lehrenden rund um diese Themen haben das Lehrangebot bereichert und einen wichtigen Beitrag für den Selbstverständigungsprozess im Hinblick auf Diversität geleistet. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sind ebenfalls in konkrete Maßnahmen der Gruppen und Gremien eingeflossen.

5. Stimmen aus der HfMT

Die Diversity Study Weeks wurden hochschulintern mithilfe einer Befragung der Lehrenden, Studierenden und Mitarbeitenden evaluiert. Der Großteil der Personen, die an der Umfrage teilgenommen hat, gab an, dass sie es für wichtig erachten, dass die Hochschule sich diversityspezifischen Themen widmet.

„Als Künstler:innen haben wir aufgrund der Arbeit in der Öffentlichkeit die Möglichkeit, durch Programmgestaltung, Konzertformat, Statements in Interviews, etc. den gesellschaftlichen Diskurs über brisante und wichtige Themen anzuregen und auf Missstände aufmerksam zu machen, die es in der Gesellschaft und auch in der Geschichte des Musikbetriebs gibt."

„Musikhochschulen sind sehr international und divers. Dafür zu sensibilisieren und Perspektiven zu eröffnen ist wichtig, damit Veränderungen Schritt für Schritt eintreten können."

„Die Themenfelder sind sehr relevant, sollten jedoch im Bestfall nicht als Sonderformate disponiert werden, sondern fest in den Curricula verankert werden, als Pflichtveranstaltungen."

„Das Angebot bietet die Möglichkeit, sich individuell mit den Themen auseinanderzusetzen, aber noch wichtiger: auch im Austausch mit den Kolleg:innen und so die Hochschule und die Werte, die wir vertreten, weiter zu entwickeln."

„Jede Veranstaltung dieser Art unterstützt bei einem Wertewandel!"

III. Selbstverständnis der Hochschule

Mehr Durchlässigkeit durch soziale und kulturelle Öffnung

Die Hochschule ist sich bewusst, dass sie als staatliche Ausbildungsinstitution in einer sich stets diversifizierenden Gesellschaft neben ihrem Kernauftrag einer künstlerisch-wissenschaftlichen Ausbildung auf höchstem Niveau auch Mitverantwortung für Chancengleichheit, Bildungs- und Geschlechtergerechtigkeit trägt. Damit Diversität gelingen kann, müssen soziale Grenzen für Menschen verschiedener Diversitätskategorien auf allen Ebenen unserer Gesellschaft und in den – der Gesellschaft zugrunde liegenden – Institutionen durchlässiger werden. Dies beinhaltet für eine künstlerisch-wissenschaftliche Hochschule einerseits die soziale und anderseits die kulturelle Öffnung. Soziale Öffnung kann gelingen, indem Prozesse und alltägliche Arbeitsabläufe auf diskriminierende Strukturen hin überprüft werden und gezielte Maßnahmen Zugänge für bisher unterrepräsentierte Gruppen schaffen. Die kulturelle Öffnung kann gelingen, indem die Curricula mit Blick auf Diversität und Repräsentanz durchleuchtet und das künstlerische Repertoire bzw. der künstlerische Kanon ergänzt und kontextualisiert werden.

Etablierung einer Antidiskriminierungsstrategie

Antidiskriminierung stellt eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen von Diversität dar. Ein heutzutage vereinfachtes Verständnis von Diskriminierung geht davon aus, dass Menschen oder Institutionen aufgrund einer liberalen oder offenen Einstellung und des Mangels an diskriminierender Absicht keine Diskriminierung praktizieren würden. Diskriminierung erfolgt jedoch nicht ausschließlich in böswilliger Absicht, sondern kann auch aufgrund von mangelndem Bewusstsein, Wissen oder unbewussten Vorurteilen geschehen. Insbesondere bezeichnet institutionelle Diskriminierung im Wesentlichen die systematische Ausgrenzung bestimmter sozialer Gruppen, ohne dass dies beabsichtigt ist, und hat ihre Ursachen in organisatorischen Strukturen oder alltäglichen Arbeitsabläufen.
Ein gemeinsames Bewusstsein und Sensibilität für die verschiedenen Formen der Diskriminierung und ihrer Bedeutung im Kontext von Kunst, Kultur und künstlerisch-wissenschaftlicher Ausbildung ist entscheidend für eine freie Entfaltung des Potentials. Antidiskriminierung erfordert kontinuierliche Schulungen und Sensibilisierung. Die Hochschule wird regelmäßig spezifische Inhouse-Fort- und Weiterbildungsprogramme anbieten und bestehende Prozesse, Arbeitsabläufe und Sprache auf mögliche exkludierende Wirkungen hin überprüfen. Durch gezielte antidiskriminierende Maßnahmen soll diesen entgegengewirkt werden. Die Antidiskriminierungsrichtlinie unserer Hochschule

regelt das Beschwerdemanagementverfahren bei Diskriminierungsfällen und benennt Beratungs- und Beschwerdestellen, die allen Hochschulmitgliedern zur Verfügung stehen. Die Sichtbarkeit dieser Stellen soll verbessert und ihre Erreichbarkeit niedrigschwelliger gestaltet werden. Ziel ist es, ein inklusiveres Umfeld für alle Studierenden und Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Diversifizierung des Personals
An der HfMT studieren, lehren und arbeiten Menschen aus nahezu 60 verschiedenen Nationen. Internationalität ist aber nicht gleichbedeutend mit Diversität. Fakt ist, dass die in der Gesellschaft vorhandene Diversität nicht im Personal der Hochschule repräsentiert ist. Ein diverseres Lehr- und Verwaltungspersonal wird auch zu mehr Diversität unter den Studierenden und im Publikum führen, da verschiedene Erfahrungen und Blickwinkel Einfluss auf Lehrinhalte haben können und Identifikation Zugänglichkeit fördert. Um eine umfassende Diskussion über Themen wie Diversität, Inklusion und Kanonisierung zu ermöglichen, bedarf es einer zunehmenden Vielfalt innerhalb der Hochschule selbst. Vor diesem Hintergrund sollen u.a. Ausschreibungen und Auswahlverfahren in Zukunft diversitätssensibler gestaltet werden und dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine diversitätsgerechte Orientierung und Qualifizierung angeboten werden.

Mehr Diversität in der Studierendenschaft und Empowerment
Die Studierendenschaft der HfMT ist international breit aufgestellt. Etwa 35% der Studierenden kommen nach ihrem Schulabschluss aus dem Ausland an unsere Hochschule. Dennoch spiegelt auch die Studierendenschaft nicht in ausreichendem Maße die Vielfalt der Gesellschaft wider. Insbesondere in der Gruppe der Studierendenschaft existieren Diversitätslücken, denn der Zugang zu einem Studium in einem musikalischen Fach oder im Theaterbereich ist für junge Menschen, die zwar Interesse an einem solchen Studium haben, jedoch in ihrer Kindheit aufgrund der sozio-ökonomischen Situation der Familie nicht die Möglichkeit hatten, ein Instrument zu erlernen oder kulturelle Veranstaltungen wie Theateraufführungen zu besuchen, weiterhin eingeschränkt.
Die Hochschule wird in Kooperationen mit externen Institutionen, wie Schulen oder Musikschulen, gezielt Maßnahmen umsetzen, die begabten jungen Menschen einen Zugang ermöglichen, für die der Zugang bisher eingeschränkt war. Ein weiterer Schwerpunkt wird darin liegen, Studierende gezielt zu informieren und zu empowern, damit sie Diskriminierung erkennen und sich ohne Sorge vor Nachteilen an die Beschwerdestellen wenden.

Diversitätsspezifische Überarbeitung der Lehrinhalte
Die Überarbeitung der Curricula im Hinblick auf Diversität, die Förderung einer geschlechtergerechten Repräsentanz im künstlerischen Repertoire sowie die Implementierung von Diversität und gesellschaftspolitischen Themen in die Lehre, einschließlich der Kontextualisierung und Ergänzung des bestehenden künstlerischen Kanons, sind ebenso wie die fachliche Spitzenförderung grundlegende Merkmale einer zeitgemäßen und inklusiven künstlerisch-wissenschaftlichen Ausbildung. Durch die Analyse und Diskussion aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen haben Studierende die Möglichkeit, einen Zusammenhang zwischen Kunst und Gesellschaft herzustellen und den wechselseitigen Bezug nachzuvollziehen und darstellen zu können.

Intensivierung internationaler Kooperationen
Internationale Kooperationen sollen intensiviert werden. Sie spielen eine wesentliche Rolle, da sie zur Horizonterweiterung, zur Bereicherung der Lehre sowie zur Förderung von Diversität beitragen. Durch den Austausch mit Partnerinstitutionen aus verschiedenen Ländern erhalten Studierende und Lehrende die Möglichkeit, neue kulturelle Perspektiven kennenzulernen, interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln und von unterschiedlichen Lehrmethoden zu profitieren.

Gleichstellung erreichen
Die Förderung der Gleichstellung von Frauen ist eine zentrale Herausforderung für unsere Hochschule. Eine Parität von Frauen und Männern konnte im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal, insbesondere unter den Professuren trotz jahrzehntelanger intensiver Gleichstellungsarbeit nicht erreicht werden. Der Anteil der Professorinnen an der HfMT war zwischen 2001 und 2021 im Zuge eines allgemeinen Stellenabbaus vielmehr rückläufig (von 36% auf 24%). Das Präsidium hat sich gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten das Ziel gesetzt, den Anteil der Professorinnen in den kommenden Jahren signifikant zu erhöhen. Zu diesem Zweck ist eine Schärfung der bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen vorgesehen.

Bewusster Umgang mit Lehrbeauftragten
Gemeinsam mit dem festangestellten künstlerisch-wissenschaftlichen Lehrpersonal sichern die Lehrbeauftragten das Lehrangebot unserer Hochschule und leisten dadurch einen wesentlichen Beitrag bei der Erfüllung unseres gesetzlichen Ausbildungsauftrags. Die Gruppe der Lehrbeauftragten ist heterogen. Für einige Lehrbeauftragte kann der Lehrauftrag eine prekäre Situation darstellen.

Die materiellen und institutionellen Bedingungen des Lehrauftrags verpflichten alle Hochschulmitglieder zu einem besonders achtsamen Umgang mit den Lehrbeauftragten und erfordern Solidarität und größtmögliche Wertschätzung für deren Leistung. Die Hochschulleitung strebt an, den Anteil der festangestellten Mittelbaustellen zu erhöhen und auf diese Weise den Anteil an Lehrauftragsstunden zu verringern. Gesprächsangebote der Hochschulleitung für die Lehrbeauftragten, in denen wichtige Informationen mitgeteilt und Austausch ermöglicht werden sowie die weitere Optimierung von bestehenden Prozessen durch alle am Workflow Beteiligten gehören zu einem bewussten Umgang.

Stete Anpassung der Evaluationsinstrumente im Qualitätsmanagement
Die Stabsstelle Qualitätsmanagement hat die Aufgabe, die Hochschulziele zu evaluieren, einschließlich der in diesem Diversity-Management-Konzept formulierten Ziele und Maßnahmen. Zur Überprüfung der Zielerreichung und des Erfolgs der Maßnahmen werden verschiedene Evaluationsinstrumente verwendet, die entsprechend eines Evaluationskalenders regelmäßig durchgeführt werden. Angesichts der sich stets diversifizierenden Gesellschaft werden alle Evaluationsinstrumente regelmäßig auf ihre Relevanz überprüft und bei Bedarf an neue oder veränderte Hochschulziele angepasst. Besonderen Wert legt die Stabsstelle QM darauf, beim Design von Fragebögen sensible, verständliche und klare Formulierungen sowie Sprachübersetzungen zu verwenden, um allen Beteiligten eine umfassende Beteiligung zu ermöglichen.

Verwendung einer diversitätssensiblen Kommunikation
Eine diversitätssensible Sprache und Kommunikation ist auch an künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen von Bedeutung, da sie sicherstellt, dass niemand ausgeschlossen wird. Indem auf die Verwendung geschlechtergerechter und nicht-diskriminierender Sprache geachtet wird, kann sichergestellt werden, dass alle Personen unabhängig von ihrer Identität oder Zugehörigkeit sich gehört und respektiert fühlen. Dies fördert ein offenes und inklusives Lern- und Arbeitsumfeld, in dem sich jede:r willkommen und wertgeschätzt fühlt. Durch die bewusste Verwendung einer diversitätssensiblen Kommunikation tragen wir dazu bei, ein Umfeld zu schaffen, das die Vielfalt unserer Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden würdigt und respektiert.

IV. Konkrete Maßnahmen der Gremien und Gruppen

Die nachstehend aufgeführten konkreten Maßnahmen der Gremien und Gruppen sind eine Essenz des Beteiligungsverfahrens zu den jeweiligen Handlungsfeldern und tragen zur Festigung des Selbstverständnisses bei.
Folgende Gremien und Gruppen haben sich beteiligt:
Das Studiendekanat I, in dem die Bereiche Alte Musik, Blasinstrumente, Dirigieren, Kammermusik, Korrepetition, Streichinstrumente angesiedelt sind.
Das Studiendekanat II/Theaterakademie Hamburg mit den Studiengängen Gesang, Oper, Liedgestaltung, Schauspiel, Regie Schauspiel, Regie Musiktheater und Dramaturgie.
Das Studiendekanat III in dem die wissenschaftlichen, therapeutischen sowie pädagogische Studiengänge und Bereiche Musikwissenschaft, Lehrämter, Musikpädagogik, Instrumentalpädagogik, Musiktherapie angesiedelt sind.
Das Studiendekanat IV mit den Studiengängen Gitarre, Harfe, Schlagzeug, Jazz, Kirchenmusik und Orgel, Klavier, Komposition, Multimedia, Musiktheorie.
Das Institut für Kultur und Medienmanagement mit dem Master of Arts Kultur- und Medienmanagement im Präsenzstudium, Master of Arts Kultur- und Medienmanagement im Fernstudium, Bachelor of Arts Kultur- und Medienmanagement im Fernstudium und Zertifikatsstudiengänge Kultur- und Medienmanagement im Fernstudium.
Das Studiendekanat ZWOELF als Querschnittsdekanat. Hier bündeln sich u.a. interdisziplinäre Projekte, das Career-Center, der Bereich Digitalisierung insbesondere mit Fokus auf die Lehre, und das Studium generale.
Das ligeti zentrum, das als Verbundprojekt zwischen einigen Hamburger Hochschulen eine Brücke zwischen Kunst, Wissenschaft und Innovation schlägt.
Die Verwaltungsabteilung, der AStA, die Gleichstellungsbeauftragten und das Präsidium der Hochschule.

1. RESPEKT

Maßnahmen im Sinne des Handlungsfelds Respekt sind:

Studiendekanat I

- Teilnahme an diversityspezifischen Inhouse-Fortbildungsangeboten, u.a. auch zum Umgang mit kulturellen Differenzen für Lehrende und Studierende.

Studiendekanat II/Theaterakademie Hamburg

- Teilnahme an diversityspezifischen Inhouse-Fortbildungsangeboten für Lehrende und Studierende.
- Durchführung interdisziplinärer Projekte und offene Teilnahmemöglichkeiten für Studierende unterschiedlicher Studiengänge sowie weitere strukturelle Verankerung in den Lehrplänen und Prüfung von Freiräumen.

Studiendekanat III

- Teilnahme an diversityspezifischen Inhouse-Fortbildungsangeboten für Lehrende und Studierende und Prüfung dekanatsübergreifender Supervisionsangebote und Verknüpfungsmöglichkeiten mit bestehenden Angeboten.

Studiendekanat IV

- Teilnahme an diversityspezifischen Inhouse-Fortbildungsangeboten für Lehrende und Studierende oder an Fortbildungen, die das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) oder andere Institutionen anbieten oder in Kooperation mit dem ZAF angeboten werden.
- Fachgruppe Jazz: Gemeinsame Projekte, Konzerte und künstlerische Kooperationen mit internationalen Künstler:innenn und dadurch Brückenschlagen zwischen verschiedenen musikalischen Kulturen
- Fachgruppe Jazz: Implementierung von Interventionsbeauftragten als Ansprechpartner:in, um sichere Räume für Studierende zu schaffen, die Diskriminierung oder Belästigung erleben.

Institut für Kultur und Medienmanagement

- Ausarbeitung eines schriftlichen Selbstverständnisses des KMM zu einer diversitätssensiblen Haltung gegenüber Studierenden und Mitarbeitenden – als Grundlage für eine entsprechende Selbstverpflichtung Dozierender. (Dozierendenmanagement).
- Regelmäßige Antidiskriminierungsworkshops für das Institut KMM

- Niedrigschwellige Unterstützungs- und Beratungsangebote für Studierende des Instituts in Kooperation mit den bereits bestehenden hochschulischen Angeboten.
- Bildung einer institutsinternen Awareness-Gruppe (mit Studierenden und Gleichstellungsbeauftragten).
- Regelmäßige Information über das Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung im Rahmen der Antidiskriminierungsrichtlinie.
- Schaffung von Austauschformaten für Dozierende, Studierende, Mitarbeitende, um die Herausforderungen im Umgang mit Diversität in vertrauensvoller Atmosphäre anzusprechen und Fragen stellen zu können.

ligeti zentrum

- Prüfen von diversityspezifischen Weiter- und Fortbildungsangeboten für das Team des ligeti-zentrums.
- Teilnahme an diversityspezifischen Inhouse-Fortbildungsangeboten für Lehrende, Mitarbeitende und Studierende.

Verwaltung

- Regelmäßige Teilnahme an diversityspezifischen Fortbildungen, die das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) anbieten sowie Angebot und Teilnahme an Inhouse-Fortbildungen.

Referat Akademische Angelegenheiten:

- Diversityspezifische Systembezeichnungen verwenden, soweit Bezeichnungen/Felder im System benannt bzw. umbenannt werden können.
- Diversitätssensible Überarbeitung von Vorlagen, z.B. Urkunden, Infoblättern, Vordrucken, Ansprachen und Verwendung in schriftlicher und mündlicher Sprache.
- Bibliothek: Aktualisierung des Selbstverständnisses zum Umgang miteinander und mit Kund:innen.

AStA

- Durchführung von kleinen und großen Veranstaltungen, welche alle Studierenden dekanatsübergreifend einladen sollen zum Kennenlernen und gegenseitigem Verständnis (z.B. AAA, Bälle oder offener AStA-Keller).
- Hilfestellungen bieten bei Problemen der Studierendenschaft, wie beispielsweise Begleitung an die zuständigen Instanzen der Hochschule und Anstoß für Debatten oder Lösungen.

Gleichstellung

- Beratung des Präsidiums und der Dekanatsleitungen bei der Erarbeitung von Maßnahmen zur Prävention von Machtmissbrauch.
- Implementierung zielgruppenorientierter in den Hochschulalltag integrierter Austausch- und Diskussionsforen zu den Themenfeldern Nähe & Distanz/ Machtmissbrauch sowie regelmäßige Durchführung eines hochschulweiten Aktionstags Nähe & Distanz/ Machtmissbrauch (dies academicus).
- Konzeption und Beratung bei der Durchführung von Weiterbildungen für Lehrpersonen und Studierende zu Machtmissbrauch und Nähe-Distanz-Regulierung in Lehr-Lernbeziehungen.

Präsidium

Antidiskriminatorische Fortbildungsangebote:

- Regelmäßige antidiskiriminatorische und diversitäts-sensibilisierende Fortbildungsangebote für Hochschulmitglieder, u.a. zum Umgang mit Machposition und Antidiskriminierung (unconscious bias) sowie empowernde Fortbildungen für Studierende: Fortbildungskatalog.

Umgang und Prävention mit Machtmissbrauch:

- Umsetzung der Empfehlungen der RKM an ihre Mitgliedshochschulen in dem Positionspapier der RKM zum Thema Umgang mit Machtmissbrauch an Musikhochschulen.
- Verabschiedung einer Selbstverpflichtung zur Prävention von Machtmissbrauch.
- Gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten regelmäßige Durchführung eines Aktionstags zum Umgang mit Nähe und Distanz u.a. in Unterrichtssituationen.

Situation der Lehrbeauftragten:

- Angebot von jährlichen Informationsversammlungen für Lehrbeauftragte.
- Weitere Optimierung der Lehrauftragsvergabe und der Abrechnungsbearbeitung als Querschnittsaufgabe von allen am Workflow Beteiligten (Präsidium, SD-Leitungen, Verwaltung und Lehrbeauftragten).

2. TRANSPARENZ

Maßnahmen im Sinne des Handlungsfelds Transparenz sind:

Studiendekanat I

- In den ersten zwei Wochen des Semesters persönliche Informationen durch Lehrende an die Studierenden zu Studienverlauf und zu den Hilfs- und Beratungsangeboten.
- Verwendung von Learning Agreements zwischen Lehrenden und Studierenden zur Klärung von Wünschen und Erwartungen der Studierenden
- Regelmäßige Rückmeldungen zu Lehrinhalten, Prüfungen und Bewertungen.

Studiendekanat II/Theaterakademie

- In den ersten zwei Wochen des Semesters persönliche Informationen durch Lehrende an die Studierenden zu Studienverlauf und zu den Hilfs- und Beratungsangeboten.
- Ggf. Verwendung von Learning Agreements zwischen Lehrenden und Studierenden zur Klärung von Wünschen und Erwartungen der Studierenden.
- Regelmäßige Rückmeldungen zu Lehrinhalten, Prüfungen und Bewertungen.
- Transparentere Ankündigung von Projekten z.B. im Intranet: Was wird gesucht? Wer sucht was?

Studiendekanat III

- Überarbeitung der Informationen und Darstellung der Strukturen des SD III auf der Website der HfMT im Sinne der Transparenz.
- Transparente Vergabe des Dekanatsbudgets und Dialog zu diesem Thema.
- In den ersten zwei Wochen des Semesters persönliche Informationen durch Lehrende und Fachstudienberatung an die Studierenden zu Studienverlauf und zu den Hilfs- und Beratungsangeboten.
- Ggf. Verwendung von Learning Agreements zwischen Lehrenden und Studierenden zur Klärung von Wünschen und Erwartungen der Studierenden.
- Regelmäßige Rückmeldungen an die Studierenden zu Lehrinhalten, Prüfungen und Bewertungen.

Studiendekanat IV

- In den ersten zwei Wochen des Semesters persönliche Informationen durch Lehrende an die Studierenden zu Studienverlauf und zu den Hilfs- und Beratungsangeboten.

- Ggf. Verwendung von Learning Agreements zwischen Lehrenden und Studierenden zur Klärung von Wünschen und Erwartungen der Studierenden.
- Regelmäßige Rückmeldungen an die Studierenden zu Lehrinhalten, Prüfungen und Bewertungen.

Institut für Kultur und Medienmanagement

- Vorstellung der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit sowie der Hilfs- und Beratungsangebote in den Einführungswochen für Präsenz- und Fernstudium.
- Interne Debatte mit Dozierenden über das Leistungsverständnis am KMM und Kommunikation dieses Verständnisses an die Studierenden.
- Formulierung von Kriterien für die Vergabe von Stipendien (Ergebnis der Auswertung des Auswahlprozesses für das Deutschlandstipendium).
- Diversitätssensibler und diskriminierungsfreier Auswahlprozess für Dozierende
- Transparente Regelung zur Abwesenheit bei Lehrveranstaltung (siehe hierfür auch übergeordnete Regelungen).
- Überprüfung der institutsinternen Routinen und Kommunikationsstrukturen (KMM-intern), Etablierung neuer Kommunikationsroutinen (ab dem SoSe 2024).
- Nachvollziehbarkeit der Auswahlkriterien für die Vergabe von Studienplätzen.
- Veröffentlichung von Auswahlkriterien und auch Informationen zum Nachteilsausgleich, z.B. im Rahmen der neuen Homepage.

Studiendekanat ZWOELF

- In Zusammenarbeit mit dem International Office und dem AStA: Etablierung des Language-Teams zur Unterstützung bei sprachlichen Hürden im Hochschulalltag und Auswertung der Annahme.

ligeti zentrum

- Zugänglichkeit relevanter Informationen über Aktivitäten und Angebote des ligeti zentrums über die HfMT-eigene Website sowie dortige Verlinkung auf die Projektwebsite.
- Ebenfalls transparente Ankündigungen relevanter Informationen im Intranet, Artikel über die Projektaktivitäten in der ZWOELF, Ankündigungen im HfMT-Veranstaltungskalender. Zusammenarbeit ligeti zentrum mit der HfMT-Kommunikationsrunde.

Career Center
Entwicklung der Guidelines für:
- On stage- externe Konzerte
- Berufsvorbereitende Themen und Kompetenzentwicklung.

Verwaltungsrunde
Referat Akademische Angelegenheiten:
- Erarbeitung von Onboarding Informationen (Broschüre, Film auf Website o.ä.) mit besonderem Fokus auf die internationalen Studierenden.
- Intensivierung von mehrsprachigen Angeboten in Zusammenarbeit mit u.a. Kommunikationsabteilung, Language-Team (Internet, Beratung, Informationsblätter, Anschreiben, Vordrucke, Mail-Verkehr).
- Stärkung der Sichtbarkeit von Hilfs- und Beratungsangeboten sowie der Deutschkurse unter anderem beim Markt der Möglichkeiten.
- International Office: Informationen über Studiengänge, Vorlesungsverzeichnung, Vernetzungsmöglichkeiten etc. in der Orientierungswoche in Kooperation mit der Abteilung Akademische Angelegenheiten.
- IT: Anbringen von QR-Codes in Räumen der HfMT (insb. Toiletten), die eine Überblick über Anlauf- und Beratungsstellen geben.

AStA
- Erstellung eines Newsletters, in dem die in den AStA-Gremien diskutierten Themen, zusammengefasst sind.
- Vorstellung des AStA in den unterschiedlichen Studiendekanatsräten und Vernetzung in den einzelnen Studiendekanaten.
- Unterstützung der Hochschulleitung und des SD ZWOELF sowie des International Office bei der Etablierung des Language-Teams.

Gleichstellung
- Kleinschrittiges Herausarbeiten aller gleichstellungsrelevanten Aspekte in Berufungsverfahren von der Erarbeitung des Ausschreibungstextes bis zur Stellungnahme zum Berufungsvorschlag und Bereitstellung eines Beurteilungsrasters, zur kritischen Begutachtung der Verfahrensschritte.
- Konsequente Beteiligung bzw. Mitwirkung der Gleichstellung bei Einstellungsverfahren akademischer Mitarbeitender:innen von der Erarbeitung des Ausschreibungstextes bis zur Stellungnahme zum Auswahlergebnis.
- Installation einer Binnenquote in Berufungsausschüssen, bezogen auf die beteiligten Professor:innen, in Ergänzung zur gesetzlich vorgeschriebenen Quote bezogen auf die gesamte Kommission.

- Einberufung regelmäßiger Vernetzungstreffen aller Hilfs- und Beratungsangebote der Hochschule und gegenseitige Darstellung der Arbeitsmethoden, im Sinne der bestmöglichen gemeinsamen Unterstützung der Hilfesuchenden.

Präsidium
Lehre und Evaluation:
- Formulierung einer Vorlage für Learning Agreements zwischen Lehrenden und Studierenden zur Klarheit in Zielsetzung und Bewertung des Studiums bzw. der Leistungen, die bei Bedarf zur Verwendung kommen kann.
- Einsetzung einer Steuerungsgruppe Evaluation für die Auswertung und Aufarbeitung der Befragungen im Rahmen des Qualitätsmanagements.

Onboarding:
- Onboarding-Maßnahmen bei Neuberufungen (Regelungen in Berufungsvereinbarungen u.a. zur verpflichtenden Teilnahme an Fortbildungen zu Nähe und Distanz sowie zu Diversitätsthemen, zur Mitwirkung in der Selbstverwaltung etc.).

Lehrbeauftragte:
- Implementierung von grundlegenden Informationen für Lehrbeauftragte auf der Website und im Intranet der HfMT.

3. VEREINBARKEIT

Maßnahmen im Sinne des Handlungsfelds Vereinbarkeit sind:

Studiendekanat I
- Bei erkennbarem Bedarf von Studierenden Hinweis auf Möglichkeit von Teilzeitstudium und Urlaubssemester durch Lehrende.

Studiendekanat II/Theaterakademie
- Bei erkennbarem Bedarf der Studierenden Angebot für Gespräche, Prüfung des Einzelfalls gemeinsam mit zuständigen Lehrenden, ob Studienverläufe familiengerechter gestaltet werden können, z.B. durch Möglichkeit von Teilzeitstudium und Urlaubssemester.

Studiendekanat III

- Pflichtmodule werden möglichst zu familienfreundlichen Zeiten angeboten.
- Bei erkennbarem Bedarf der Studierenden Hinweis auf Möglichkeit von Unterrichtsbefreiung, Unterrichtsverlängerung und Urlaubssemester durch Fachstudienberatungen.

Studiendekanat IV

- Regelmäßiger Hinweis an die Studierenden über Beratungs- und Unterstützungsangebote, Angebot präventiver Maßnahmen für ein gesundes Berufsleben in Abstimmung mit der Arbeitsstelle Musik und Gesundheit.

Institut für Kultur und Medienmanagement

- Angebot des berufsbegleitenden Masterstudiengangs Kultur- und Medienmanagement im Fernstudium und Angebot von Zertifikaten zur berufsbegleitenden Qualifizierung.

ligeti zentrum

- Möglichkeiten für individuelle Absprachen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Verwaltungsrunde

- Möglichkeit von Homeoffice/Mobiles Arbeiten und individueller Absprachen im Rahmen der Dienstvereinbarung über „Dienst an einem anderen Ort" in der HfMT

Familienbüro:

- Ab WS 24/25 Informationsverfahren über Maßnahmen zur Vereinbarkeit Familie und Kinderbetreuung in Gruppen und Gremien.
- Erstellung eines nachhaltigen Handlungsprogramms für eine familiengerechte Vereinbarkeit von Beruf und Studium an der HfMT mit konkreten Zielsetzungen
- Im SoSe Dialogtag zum Thema Vereinbarkeit Familie und Beruf an der HfMT.
- Ausbau der Kinderbetreuungs-Infrastruktur (insbesondere auch am Abend).
- Zurverfügungstellung eines Familienraums.

AStA

- Unterstützung bei der Kontaktaufnahme von Studierenden mit entsprechenden Gremien, Hilfs- und Beratungsangeboten im Rahmen einer Sprechstunde (Familienbüro, Kinderbetreuung).

Gleichstellung

- Beratung bei der Kontaktaufnahme von Studierenden und Mitarbeitenden mit entsprechenden Gremien, Hilfs- und Beratungsangeboten (Familienbüro, Kinderbetreuung).
- Beratung des Familienbüros bei der Weiterentwicklung von Maßnahmen, die der Vereinbarkeit dienen.
- Frauenförderung zur Vereinbarkeit von künstlerisch-wissenschaftlicher Forschung/Ausübung der künstlerischen Praxis und Carearbeit.
- Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter und dezidiert vereinbarkeitsrelevanter Aspekte in allen Auswahl- und Berufungsverfahren.

Präsidium

- Teilzeitstudium ausbauen und bei Erfüllung der Voraussetzungen ermöglichen für alle Studiengänge der HfMT.
- Ausbau der Kinderbetreuungs-Infrastruktur auch für Abendveranstaltungen von Studierenden und Mitarbeitenden anbieten.

4. ZUGANG

Maßnahmen im Sinne des Handlungsfelds Zugang sind:

Studiendekanat I

- Etablierung von „Pat:innen" für neue Studierende, organisiert innerhalb der Klassen oder der Fachgruppen.
- Durchführung von unterschiedlichen Begegnungsformaten (Feste).

Studiendekanat II/Theaterakademie Hamburg

- Zugang zur Theaterkultur für Schüler:innen durch Einführung des Studiengangs Lehramt Theater.
- Vermittlung von Theaterkultur für verschiedene Zielgruppen, denen der Zugang bisher verwehrt ist (durch Kooperation und partizipative Formate u.a. mit Schulen, Heimen etc.).
- Einführung von Angeboten wie z.B. Sommerkurse mit dem Ziel der Theatervermittlung für unterrepräsentierte Zielgruppen.

Studiendekanat III

- Überprüfung der künstlerischen Anforderungen in den pädagogischen und therapeutischen Studiengängen und wo möglich kulturoffenere und diversitätssensiblere Formulierung.

Studiendekanat IV

- Mitwirkung bei der Umsetzung der Schulpatenschaften zur Begegnung und Musikvermittlung an Schulklassen aus sozioökonomisch nicht privilegierten Stadtteilen.
- Prüfung der Intensivierung von Zusammenarbeit mit der Andreas Franke Akademie zur Diversitätsförderung.

Institut für Kultur und Medienmanagement

- Erfordernis von ausführlichen Motivationsschreiben und Reflexion des Auswahlprozesses als Bestandteile eines mehrstufiges Auswahlverfahrens - zur Sicherstellung einer möglichst mehrperspektivischen Auswahl.
- Besondere Berücksichtigung individueller Notlagen bei der Vergabe von Stipendien.
- Zusammenarbeit mit Hochschulleitung und Dekanaten bei der Etablierung und Umsetzung von Schulpatenschaften zur Verbesserung der Zugänglichkeit des Studiums am KMM.
- Gezielte Identifikation (digitaler) Zugangspunkte, um das Studium und das Angebot des KMM noch breiter zugänglich zu machen.
- Diskriminierungskritische Begleitung von Auswahlverfahren.
- Ganzheitliche Einbeziehung unterschiedlicher Dimensionen von Leistung im Rahmen des Auswahlverfahrens und im Rahmen der Bewertung von Leistungen (Erwartungshorizonte).
- Evaluierung der Maßnahmen zur Qualitätssicherung im Rahmen des mehrstufigen Auswahlverfahrens für die Aufnahme in das Präsenz- und Fernstudium.

ligeti zentrum

- Niedrigschwellige Öffnung für vielfältige Zielgruppen in den verschiedenen Teilprojekten, beispielsweise Konzertformate für Familien, die bislang wenig Zugang zu Kultur haben, sowie Workshops zu elektronischen Musikinstrumenten für Jugendliche und andere Altersgruppen in Zusammenarbeit mit soziokulturellen Zentren.
- Zweisprachiges Arbeiten mit Mitarbeitenden und Gäst:innen.

Verwaltungsrunde

- Prüfen von barriereärmeren räumlichen Zugängen zu Sitzplätzen der (Konzert-) Räume der HfMT.

AStA

- Durchführung der AStA und StuPa- Sitzungen u.a. auf Englisch, damit möglichst viele Studierende an den Sitzungen teilnehmen und teilhaben können.

Gleichstellung

- Beratung bei der Entwicklung der Diskriminierungssensibilität aufsuchender Angebote in Schulen u.a., um neue Zielgruppen zu erreichen.
- Bereitstellung von Informationen für Bewerber:innen zu Hilfs- und Beratungsangeboten.
- Koordination eines Nachscoutverfahrens bei Auswahl- und Berufungsverfahren mit dem Ziel eine paritätische Bewerbungslage und in der Folge eine paritätische Einladungsliste zu erreichen.

Präsidium

Diversifizierung Studierendenschaft:

- Einführung und Etablierung von Schulpatenschaften und Prüfung weiterer Kooperationen mit externen Institutionen, wie beispielsweise dem Landesmusikrat, Verband der Musikschulen (VDM), Theatern etc. mit dem Ziel der Musik- und Theatervermittlung und dadurch Öffnung der Möglichkeit für ein Hochschulstudium für bisher unterrepräsentierte Gruppen insbesondere in der Studierendenschaft
- Erarbeitung eines Rahmenplans Inklusion zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Behinderung in der Studierendenschaft: Das Inklusionsprogramm soll an bereits existierende Projekte zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung an künstlerischen Ausbildungsinstitutionen anknüpfen, in dessen Rahmen die Lehrenden der HfMT beim Unterrichten von jungen Menschen mit Behinderung von Referent:innen mit speziell musik- und inklusionspädagogischer Aus- oder Fortbildung für diese Gruppe begleitet werden.
- Überprüfung der Einführung von vorgelagerten Zertifikatskursen: Bei den vorgelagerten Zertifikatsstudien gem. § 56 Abs. 3 HmbHG geht es um die Entwicklung und Vermittlung von gezielten adaptiven künstlerisch-wissenschaftlichen Lehrinhalten, um Personen mit musischer oder theatralischer Begabung zu fördern und auf diese Weise die Chance zu erhöhen, die hohen Anforderungen der künstlerisch-wissenschaftlichen Aufnahmeprüfung zu bestehen.

Mehr Diversität beim Personal:

- Etablierung diversitätssensibler Ausschreibungen.

5. REFLEXION

Maßnahmen im Sinne des Handlungsfelds Reflexion sind:

Studiendekanat I

- Mitwirkung an der hochschulweiten Überarbeitung der Studienpläne auch zum Thema Diversität.

Studiendekanat II/Theaterakademie

- Mitwirkung an der hochschulweiten Überarbeitung der Studienpläne auch zum Thema Diversität und dadurch Aufbrechen des Kanons durch genaue Analyse der Stoffe.
- Bei Bedarf Einsatz von sog. Intimity-Coaches.
- Diverse Künstler:innen zu Workshops einladen.
- Zusammenarbeit mit externen Künstler:innen (z.B. Chören) weiter stärken.
- Ergänzung des Studiums durch zeitgenössische Musik als Pflichtmodul im Curriculum implementieren.

Studiendekanat III

- Mitwirkung an der hochschulweiten Überarbeitung der Studienpläne auch zum Thema Diversität.
- Pädagogische, wissenschaftliche oder therapeutische Lehrangebote zu den Themen Diversität und Inklusion werden angeboten und sofern möglich studiengangübergreifend für Studierende geöffnet.

Studiendekanat IV

- Mitwirkung an der hochschulweiten Überarbeitung der Studienpläne auch zum Thema Diversität.
- Teilnahme an diversityspezifischen Inhouse-Fortbildungsangeboten für Lehrende und Studierende oder an Fortbildungen, die das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) oder andere Institutionen anbieten oder in Kooperation mit dem ZAF angeboten werden.
- Fachgruppe Jazz: Integration von Musik aus verschiedenen Kulturen in die Lehrpläne sowie Intensivierung der Zusammenarbeit mit internationalen Künstler:innen und Gastdozierenden, die verschiedene Lehransätze und -perspektiven in die Unterrichtsumgebung einbringen.

Institut für Kultur und Medienmanagement

- Diversität und Antidiskriminierung als inhaltliche Schwerpunkte von Studium und Forschung.
- Mitwirkung an der hochschulweiten Überarbeitung der Studienpläne auch zum Thema Diversität.
- Diversität und Antidiskriminierung sollen in der Überarbeitung des Fernstudiums (MA) eine zentrale Rolle spielen und dort umgesetzt werden.
- Vermittlung von Kompetenzen, um Diversität und Antidiskriminierung im Berufsalltag umzusetzen (als Teil des Curriculums), z.B. in Form von Veranstaltungen zum Thema Bias in der Personalauswahl (seit dem WS 23/24).

Studiendekanat ZWOELF

- Vermittlung außereuropäischer Musik und die theoretische Auseinandersetzung mit den Themen Arbeit und Ästhetik. Alle Fächer sind im Wahlbereich angesiedelt und erreichen alle Studierenden mit wechselndem Angebot jedes Semester.
- In jedem Semester können die Studierenden Instrumentalunterricht in 2-3 asiatischen Instrumenten wählen. Hinzu kommen Seminare, die die Kultur Ostasiens besonders beleuchten.
- Schwerpunkt: Kultursensible Hören. Koloniale Fragen werden im Umgang mit Musik diskutiert.
- Für den Bereich der Schulmusik wird ab dem Wintersemester 2024/25 ein eigenes Konzept zur außereuropäischen Musik entwickelt (Arbeitstitel „Der Klang der Welt"). Dabei geht es um einen Überblick über Musikpraktiken, die sich für den Musikunterricht eignen.
- Für die Theaterakademie werden performative Praktiken aus Süd- und Ostasien als Servicemodule angeboten.
- Weitere spezifische Angebote werden in Kooperation entwickelt.
- Im Bereich der theoretischen Reflexion widmen sich Seminare aus philosophischer und ästhetischer Perspektive aktuellen gesellschaftlichen Themen. Dabei wird stets der Bezug zur Kunsthochschule hergestellt.

ligeti zentrum

- Entwicklung eines Formats mit anschließender Diskussion zu Diversity-Themen im Kontext der Arbeitspläne in den Teilprojekten etwa1-2 Mal im Jahr und Prüfung, inwieweit eine Verknüpfung bzw. ein Transfer in die regulären Strukturen der Hochschule gelingen kann.

Verwaltungsrunde

Bibliothek:

- Erwerb von Fachliteratur und Noten, die primär von FLINTA* verfasst oder herausgegeben wurden, um die Repräsentanz von FLINTA* im Medienbestand zu erhöhen, die für die Ergänzung des künstlerischen Kanons bereitgestellt werden. Damit liefert die Bibliothek Anknüpfungspunkte, die bei der diversitätsspezifischen Überarbeitung der Curricula genutzt werden können.
- Angebot des Erwerbs von diversityspezifischen Medien für die Hochschule und ihre Gremien.

AStA

- Mitwirkung an der Überarbeitung der Studienpläne auch zum Thema Diversität.

Gleichstellung

- Konzeption und Durchführung von wissenschaftlich-künstlerischen Veranstaltungen in den Themenfeldern Musik und Gender, transkulturelle Musikwissenschaft, Antidiskriminierung.
- Unterstützung von Studierenden bei der Erarbeitung und Durchführung von Veranstaltungsformaten in eben diesen Themenfeldern.

Präsidium

- Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Diversity kritischen Überarbeitung der Curricula im Zuge der Umsetzungsschritte zur Erfüllung der Ziele im Leitbild Lehre (kritische Überprüfung des künstlerischen Kanons, Erweiterung des Kanons, Repräsentanz von Frauen/Komponistinnen und Diversität, kulturelle Öffnung der Curricula für Instrumente aus dem interkulturellen Kontext etc.)

V. Umsetzung und weiteres Verfahren

Alle Gruppen und Gremien werden die Maßnahmen schrittweise umsetzen. Die Steuerungsgruppe Diversity wird spätestens zwei Jahre nach Beschluss dieses Konzepts und mithilfe der Instrumente des Qualitätsmanagements mit der Evaluation der Maßnahmen beginnen, sie bewerten und die Hochschulleitung dabei unterstützen ihrer Berichtspflicht gegenüber der BWFGB nachzukommen. Im Anschluss wird dieses dynamische Konzept gemeinsam mit den Gremien und Gruppen unter Berücksichtigung des gesellschaftlichen Wandels weiter aktualisiert und angepasst.

Herausgeber:
Hochschule für Musik und Theater Hamburg
Harvestehuder Weg 12
20148 Hamburg
www.hfmt-hamburg.de

Kontakt:
Steuerungsgruppe Diversity
mail: diversity@hfmt-hamburg.de