

Gleichstellungskonzept und Frauenförderplan

für die

Hochschule für Musik und Theater
„Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig

entworfen für die Jahre 2020 – 2024

erstellt von der Senatskommission „Gleichstellungskonzept“

Mitglieder:

- Die Gleichstellungsbeauftragte der HMT (Vorsitz)
- Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der HMT
- Der Kanzler der HMT als Vertreter des Rektorates
- Je 1 Vertreter*in pro Fakultät und Statusgruppe
- Ein Vertreter des Personalrates der HMT

Beratend:

- Die Koordinatorin für Gender und Diversität der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen

Dem Senat vorgelegt und von diesem beschlossen am 8. Oktober 2019

Inhaltsverzeichnis

1. Zielvorhaben und gesellschaftlicher Wandel	4
2. Bestandsaufnahme erstes Halbjahr 2019 – Hochschulstruktur in Übersicht	6
2.1 Studierende der HMT	7
2.2 Hauptamtlich Lehrende nach Mitgliedergruppen	8
2.3 Lehrbeauftragte und hauptamtlich Beschäftigte im Lehrberuf	11
2.4 Studierende und Lehrende	12
2.5 Verwaltung – Zentrale Einrichtungen	12
2.6 Zentrale Organe und Gremien, Dekanate und Gleichstellungsbeauftragte	13
3. Ziele und Maßnahmen	15
3.1 Themenfeld 1: Beschäftigtenstruktur	15
3.1.1 Stellenbesetzungen	15
3.1.2 Nachwuchsförderung	18
3.2 Themenfeld 2: Lehre und Forschung	19
3.3 Themenfeld 3: Sensibilisierung der HMT-Öffentlichkeit für Gleichstellung	21
3.3.1 Transparenz	21
3.3.2 Kommunikation	22
3.3.3 Schulungen	23
3.3.4 Vernetzung nach außen	23
3.3.5 Unterstützung des Gleichstellungsbereichs	24
3.4 Themenfeld 4: Familienfreundlichkeit – Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	25
3.5 Themenfeld 5: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	26
4. Schlussbemerkung	28

La musica non ha pregiudizi.

(Musik kennt keine Vorurteile.)

Ezio Bosso¹
Italienischer Komponist und Dirigent

¹ Ezio Bosso, italienischer Komponist und Dirigent, in: *Che storia è la musica*, Veranstaltung im Teatro Verdi di Busseto (Parma), 9. Juni 2019, übertragen von RAI 3

1. Zielvorhaben und gesellschaftlicher Wandel

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept und Frauenförderplan leistet die Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig erneut einen aktiven Beitrag im Hinblick auf den ihr erteilten Gleichstellungsauftrag. Sie bekennt sich dabei ein weiteres Mal zu ihren langfristigen Zielen, die sie bereits in den vorhergehenden Gleichstellungskonzepten formuliert hat, und justiert ihre Maßnahmen anhand der aktuellen Situation und neu entstandener Bedarfe an der HMT. Die HMT Leipzig weiß sich auf einem Weg, auf dem die jetzt anstehenden Aufgaben Etappen zum Fernziel der „Geschlechtergerechtigkeit“ darstellen, zu dem der Sächsische Hochschulentwicklungsplan auch in seiner Fortschreibung bis 2025 die Hochschulen in Sachsen verpflichtet.

Die Fortsetzung dieser Arbeit fällt in eine Zeit vielfältiger Neuerungen. Nicht nur, dass die altherwürdige HMT, die mittlerweile auch ihr 175jähriges Bestehen feierte, seit Oktober 2015, also seit der Verabschiedung des letzten Gleichstellungskonzeptes und Frauenförderplanes, eine neue Hochschulleitung hat. Im selben Zeitraum bahnten sich auch gesamtgesellschaftliche Veränderungen größeren Ausmaßes an, die sich auf die HMT auswirken. So fanden seit 2015 zahlreiche Geflüchtete in Deutschland Aufnahme – die HMT nahm hier ihre Verantwortung wahr und ermöglichte Formate, in denen vor allem engagierte Studierende und geflüchtete Menschen etwa über gemeinsames Musizieren zueinander fanden, was für manche der neuen Mitbürger*innen einen wichtigen ersten Schritt zur Integration in Deutschland darstellte. Angesichts der Kundgebungen von Legida und gewisser politischer Entwicklung sah sich die Hochschule wiederholt in der Pflicht, Haltung zu zeigen und im Schulterschluss mit anderen Hochschulen, Universitäten und Kulturinstitutionen in Leipzig und Sachsen im Sinne der Weltoffenheit der Gesellschaft und ihren Bildungseinrichtungen klar Position zu beziehen. Ein Beispiel hierfür ist etwa die „Sächsische Erklärung der Vielen“ vom März 2019, zu deren Erstunterzeichnern auch die HMT zählt. Auch das im Oktober 2017 vom BGH verabschiedete wegweisende Gesetz zum dritten Geschlecht wird Eingang in den Arbeitsalltag der HMT finden.

Einschneidend war im Berichtszeitraum des Weiteren die in Folge des Skandals um Harvey Weinstein aufkommende #MeToo-Debatte, die sich besonders durch das Bekanntwerden der Vorfälle an der HMT München dann auch spezifisch auf künstlerische Hochschulen hin zuspitzte. Mit dieser Thematik hat sich die HMT in den letzten Jahren ebenfalls auseinandergesetzt und sich ihr im offenen Austausch gestellt. Zudem hatte die HMT bereits im Juli 2016, also noch bevor die #MeToo-Debatte solchen Maßnahmen eine neue Brisanz beimaß, eine „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ verabschiedet und sich damit ein wirksames Instrument zur Vorbeugung gegen und Ahndung von sexuellen Übergriffen an die Hand gegeben.

Im Jahre 2019 ehrt die Stadt Leipzig Clara Schumann mit einer Reihe von Veranstaltungen, die an die große Leipziger Musikerin erinnern und nicht zuletzt einen Beitrag dazu leisten sollen, die Komponistin noch weiter aus dem Schatten ihres Mannes treten zu lassen. An der HMT fand im Januar 2019 die Auftaktveranstaltung zum Leipziger Clara-Schumann-Jahr statt, das ganze Jahr über würdigen Stadt wie Hochschule in ihr auch die Pionierin für die Rechte von Künstlerinnen, die darauf bestehen, selbstbestimmt tätig zu sein, ernst genommen und anerkannt zu werden. Stolz verweist die HMT in diesem Zusammenhang unter ihren zahlreichen erfolgreichen Alumni auf viele Frauen, die sich in jüngster Zeit gerade in künstlerischen Bereichen behaupten, die bislang vorwiegend von Männern besetzt waren. Darunter zählen beispielsweise die Dirigentinnen Mirga Gražinytė-Tyla und Giedrė Šlekytė

sowie Eva Klesse, die 2018 einen Ruf als Schlagzeugprofessorin an die Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover erhielt.

Vor diesem Hintergrund ist es umso bedauerlicher, dass der HMT in diesem Zeitraum auch bescheinigt wurde, dass sie selbst bei dem Ziel der paritätischen Stellenverteilung hinter den Erwartungshaltungen der Politik zurückbleibt und die getroffenen Vereinbarungen nicht erfüllt. Gerade was die Besetzungen von Professuren durch Frauen angeht, hat die HMT erheblichen Nachholbedarf.

2. Bestandsaufnahme erstes Halbjahr 2019 – Hochschulstruktur in Übersicht

Das Gleichstellungskonzept 2020–2024 schreibt die zahlenmäßige Entwicklung der HMT fort, welche bereits in den letzten Gleichstellungskonzepten zur Darstellung kam. Dies geschieht unter besonderer Berücksichtigung des Vergleichs zu den Daten aus dem Jahr 2015, in dem das letzte Gleichstellungskonzept (in der Folge: GK 15) erstellt wurde. Die aktuellen Erhebungen beziehen sich auf das Wintersemester 2018/19 (in der Folge kurz als 2019 bezeichnet). Die an der HMT studierenden oder beruflich tätigen Personen wurden in den Statistiken der Verwaltung allesamt mit den Geschlechtern „weiblich“ und „männlich“ erfasst, daher beschränken sich die analytischen Ausführungen im Folgenden auf diese beiden geschlechtlichen Varianten.²

Zunächst eine kurze Übersicht über die aktuellen Zahlen. 2019 waren an der HMT insgesamt 1224 Studierende eingeschrieben. Darunter fallen auch 24 Studierende aus anderen Hochschulen, die derzeit an der HMT in einem Austauschprogramm (Erasmus, DAAD u. a.) als Gäste studieren, sowie 66 Studierende in der Meisterklasse und 20 Promovend*innen. Sie alle werden von 131 hauptamtlich Lehrenden und 366 Lehrbeauftragten unterrichtet bzw. betreut. In der Verwaltung und den Zentralen Einrichtungen sind derzeit 56 Mitarbeiter*innen beschäftigt.

Alle genannten Gesamtzahlen haben sich gegenüber dem Vergleichsjahr 2015 erhöht, und dies zum Teil erheblich (Studierende: +155; Hauptamtlich Lehrende: +8; Lehrbeauftragte: +10; Mitarbeiter*innen Verwaltung/Zentrale Einrichtungen: + 10).

	W- 2015	W- 2019	M- 2015	M- 2019	Ges.- 2015	Ges.- 2019	Prozentualer weiblicher Anteil - 2015	Prozentualer weiblicher Anteil - 2019
Studierende	590	674	479	550	1069	1224	55,2 %	55,1 %
Hauptamtlich Lehrende	49	51	74	80	123	131	39,8 %	38,9 %
Lehrbeauftragte	142	152	214	214	356	366	39,9 %	41,5 %
Mitarbeiter*innen Verwaltung/Zentrale Einrichtungen	28	34	18	22	46	56	60,9%	60,7%

Das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter stellt sich in den verschiedenen Bereichen unterschiedlich dar. Wie auch schon in den letzten Vergleichsjahren studieren an der HMT nach wie vor mehr Frauen als Männer, der prozentuale Anteil weiblicher Studierender 2019 hat sich gegenüber 2015 kaum verändert (weiblicher Anteil Studierende: 2015: 55,2 %; 2019: 55,1%).

In der Lehre sind dagegen sowohl bei den hauptamtlich als auch den freiberuflich Unterrichtenden die Männer mit je rund 60% in deutlicher Überzahl. Während der Frauenanteil bei den hauptamtlich Lehrenden von 39,8% im Jahr 2015 auf 38,9% in 2019 zurückging (Differenz: - 0,9%), stieg er im gleichen Zeitraum bei den Lehrbeauftragten um 1,6% (von 39,9% auf 41,5%) an. In der Kategorie Mitarbeiter*innen Verwaltung/Zentrale Einrichtungen

² Mit Einführung des neuen Campusmanagementsystems wird auch die Erweiterung des binären Geschlechtercodes erfasst werden.

ist der Frauenanteil gegenüber 2015 leicht gesunken (Differenz: - 0,2%), wobei er insgesamt nach wie vor deutlich über dem der Männer liegt.

Obwohl 2019 in allen Statusgruppen eine zum Teil erhebliche Erhöhung der Anzahl der in ihnen jeweils erfassten Personen gegenüber 2015 zu verzeichnen ist (Studierende: + 14,5%, Hauptamtlich Lehrende: + 6,5%; Lehrbeauftragte: + 2,8%; Mitarbeiter*innen Verwaltung /Zentrale Einrichtungen: + 21,7%), ist der relative Anteil der Frauen innerhalb der jeweiligen Kategorie mit Ausnahme bei den Studierenden und Lehrbeauftragten gesunken. Kritisch zu sehen ist diese Entwicklung vor allem bei der einkommensstarken Gruppe der hauptamtlich Lehrenden, insofern als sich hier der Frauenanteil von der 40%- Marke noch weiter entfernt hat, obwohl zwischen 2015 und 2019 in der Lehre 8 Stellen mehr besetzt worden sind.

2.1 Studierende der HMT

Die **Gesamtzahl der Studierenden** hat sich in den letzten Jahren wesentlich erhöht. Lag sie 2010 noch bei 888, verzeichnete die HMT im WS 2014/15 schon 1069 Studierende, im WS 2018/19 beläuft sich deren Zahl auf 1224 (davon 1138 im BA/MA-Studiengängen). Dieser Anstieg ist, wie schon 2015, im Wesentlichen auf die Erweiterung des Institutes für Musikpädagogik – bedingt durch den erhöhten Bedarf an Musiklehrer*innen vornehmlich an staatlichen Schulen – zurückzuführen, das sich mit insgesamt 101 mehr Studierenden in seinen Studiengängen gegenüber 2015 nochmals³ um 32,9 % vergrößert hat. Vor allem die Anzahl der weiblichen Studierenden in dieser Fachrichtung ist gestiegen. Der Frauenanteil in der Musikpädagogik bleibt dennoch gegenüber 2015 nahezu unverändert (2019: 68,6% vs. 2015: 67,7%).

Schwankungen in beide Richtungen gab es auch bei den Gesamtzahlen der Studierenden anderer Fachrichtungen, allerdings in erheblich geringerem Umfang. Um mehr als 10 Studierende gegenüber 2015 variieren die Zahlen in folgenden Studiengängen: Dirigieren/Korrepetition (-13), Kirchenmusik (+11), Komposition/Tonsatz (+14), Musikwissenschaft (+ 14).

Eine starke Differenz zwischen der Anzahl der weiblichen und männlichen Studierenden ist aktuell in vielen FR/Studiengängen zu verzeichnen. Besonders hoch ist der relative Anteil weiblicher Studierender in folgenden Studiengängen: Dramaturgie (75,7%), Alte Musik (73,3%), Dirigieren/Korrepetition (71,4%) und Musikpädagogik (68,6%). Besonders niedrig dagegen ist er in Jazz/Populärmusik (23,3%), Blasinstrumente/Schlagzeug (35,8%) und Komposition/Tonsatz (38,7%). In den anderen Studiengängen bewegt er sich zwischen 40% und 60%.

Dabei hat sich die absolute Anzahl von Frauen gegenüber 2015 neben der Musikpädagogik in nur 3 Studiengängen um mehr als 5 verändert: Dirigieren/Korrepetition (-11), Kirchenmusik (+6), Komposition/Tonsatz (+7).

Im fortgeschrittenen Stadium des wissenschaftlichen und künstlerischen Studiums an der HMT ergibt sich folgendes Bild: Die Zahl der **Promovend*innen** hat sich seit 2015 insgesamt deutlich erhöht. 2019 verzeichnet die HMT 9 w und 11 m Promovenden. Von derzeit insgesamt

³ Auch im Jahr 2015 verzeichnete das Institut für Musikpädagogik gegenüber dem Vergleichsjahr 2010 einen überproportionalen Zuwachs an Studierenden, nämlich um 154, was in etwa eine Verdoppelung der Studierendenzahl in diesem Institut bedeutete.

66 Studierenden in der **Meisterklasse** sind 42,4% weiblich (zum Vergleich: 2015: 75 Studierende in der Meisterklasse, davon 58,7% weiblich). Die Anzahl von Frauen unter den **Austauschstudierenden** an der HMT (DAAD/Erasmus etc.) ist gegenüber 2015 gesunken, die der Männer dagegen gestiegen, das 2015 noch fast ausgewogenen Verhältnis in dieser Kategorie ist also 2019 nicht mehr gegeben (Austauschstudierende 2015: 15 w vs. 12 m; Austauschstudierende 2019: 9 w vs. 15 m).

Hochschulweit bleiben die Frauen unter den Studierenden wie schon 2015 leicht, nämlich mit 55,1%, in der Mehrheit (674 Frauen, 550 Männer). Die fächerspezifische Aufschlüsselung zeigt allerdings, dass in den meisten Studienfächern das **Verhältnis der Geschlechter bei den Studierenden** nicht als ausgewogen bezeichnet werden kann. Dabei kann das numerische Ungleichgewicht zu Lasten sowohl des einen als auch des anderen Geschlechtes gehen. So studieren, wie bereits erwähnt, am Institut für Musikpädagogik 128 männliche und 280 weibliche Studierende, wohingegen am Institut für Jazz/Populärmusik 79 männliche und 24 weibliche Studierende eingeschrieben sind.

2.2 Hauptamtlich Lehrende nach Mitgliedergruppen

Aus den folgenden beiden Tabellen wird ersichtlich, wie sich seit 2010 in der Lehre das Zahlenverhältnis zwischen w und m festangestellten Kolleg*innen verändert hat. Eine geradezu dramatische Entwicklung zuungunsten der Frauen ist im Bereich der Professor*innen C4/W3 festzustellen, wo der Anteil der Frauen von immerhin noch 28,0% im Jahr 2010 und nurmehr 26,5% im Jahr 2015 bei derzeit 18,7% regelrecht eingebrochen ist. Innerhalb der Kategorie der höchstdotierten Stellen an der HMT stehen die Frauen somit eindeutig als Verliererinnen da: An der Hochschule bekleiden aktuell 6 Frauen und 26 Männer je eine Spitzenprofessur.

Tabelle 1: Hauptamtliche Lehrende 2010 - 2015⁴

	W- 2010	W- 2015	M- 2010	M- 2015	Ges.- 2010	Ges.- 2015	Prozentualer weiblicher Anteil - 2010	Prozentualer weiblicher Anteil – 2015
Professor*innen C4/W3 ⁵	7	9	18	25	25	34	28,0 %	26,5 %
Professor*innen C2+3/W2	17	18	27	27	44	45	38,6 %	40,0 %
Akademische Mitarbeiter*innen	18	22	19	22	37	44	48,6 %	50,0 %

⁴ Tabelle 1 wurde bereits für das Gleichstellungskonzept 2015-2019 erstellt.

⁵ In der neu eingeführten W-Besoldung löst die W3-Gruppe die C4-Gruppe ab, die W2-Gruppe dagegen weist mehr Ähnlichkeiten mit der C3- und C2-Besoldungsgruppe auf. Gegenwärtig sind an der HMT sowohl die W-Besoldung als auch die C-Besoldung Realität. Aus Gründen der Übersichtlichkeit empfahl sich für die Analysen des vorliegenden Gleichstellungskonzepts eine Zusammenfassung der ähnlicheren Gehaltsgruppen, also C4/W3 und C2+3/W2.

Tabelle 2: Hauptamtliche Lehrende 2015 - 2019

	W- 2015	W- 2019	M- 2015	M- 2019	Ges.- 2015	Ges.- 2019	Prozentualer weiblicher Anteil - 2015	Prozentualer weiblicher Anteil – 2019
Professor*innen C4/W3 ⁶	9	6	25	26	34	32	26,5 %	18,7 %
Professor*innen C2+3/W2	18	19	27	26	45	45	40,0 %	42,2 %
Akademische Mitarbeiter*innen	22	26	22	28	44	54	50,0 %	48,1 %

Mit 25 Professorinnen liegt der Frauenanteil unter den insgesamt 77 C4/W3- + C2+3/W2-Professuren aktuell bei 32,5% und verringert sich gegenüber 2015, wo er noch 34,2% betrug, um -1,7%. Bei der Analyse der Gesamtzahl der Professuren wird der Einbruch des Frauenanteils bei den C4/W3-Professuren (- 7,8%) durch die Steigerung des Frauenanteils um 2,2% in der Kategorie der C2+3/W2-Professuren zwar etwas abgefedert. Doch kann das Verhältnis von Frauen und Männern bei den Professuren insgesamt nicht als zufriedenstellend bezeichnet werden.

Tatsächlich ist aufgrund dieser Entwicklung mit ernsthaften Konsequenzen für die HMT zu rechnen. Die HMT wurde mit solchen mittlerweile auch schon ein erstes Mal konfrontiert: so hatte die HMT den in den Zielvereinbarungen 2014-2016 anvisierten Frauenanteil bei den Professuren weit verfehlt und musste infolgedessen eine erhebliche Summe im mittleren fünfstelligen Bereich an das SMWK zurückzahlen. Angesichts der derzeitigen, drastisch rückläufigen Entwicklung des Frauenanteils in den Professuren sind in den kommenden Jahren weitere und noch höhere finanzielle Einbußen für die HMT zu befürchten. Von dem in den aktuellen Zielvereinbarungen (für die Jahre 2017-2020) der HMT mit dem SMWK gesteckten Ziel, bis 2020 bei den Professuren einen Frauenanteil von 37% zu erreichen, ist die HMT mit ihrem aktuellen Anteil an Professorinnen (32,5%) noch meilenweit entfernt und bewegt sich jetzt in der untersten Kategorie der Anerkennungstabelle. Was die Steigerung des Frauenanteils bei Professuren, insbesondere in der Kategorie C4/W3, angeht, ist also dringender Handlungsbedarf anzumelden.⁷

Auch das Ansehen der HMT droht im Vergleich zu anderen Hochschulen in naher Zukunft unter der zahlenmäßigen Entwicklung bei den Professuren Schaden zu nehmen. Die aktuellen Zahlen fanden bislang noch keine Berücksichtigung im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, das regelmäßig vom CEWS durchgeführt wird. Dessen letztveröffentlichter Studie aus dem Jahre 2017 liegen sogar noch die Zahlen von 2015 zugrunde, auf deren Basis die HMT damals vorwiegend im Mittelfeld eingeordnet wurde.⁸ Der 2019 festzustellende Abwärtstrend des Frauenanteils insbesondere in den Spitzenpositionen der

⁶ Siehe Anm. 3

⁷ Siehe Kapitel 3.1. Themenfeld 1: Beschäftigtenstruktur

⁸ Löther, A. (2017). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. (cews.publik, 21). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-52104-5> (Insbesondere S. 16f.; S. 55; S. 61; S. 67; S. 73)

HMT lässt allerdings erwarten, dass die HMT im Vergleich zu anderen künstlerischen Hochschulen in diesem Ranking in naher Zukunft weiter⁹ abrutschen wird.

Auch bei den Akademischen Mitarbeiter*innen ist nach einem perfekt ausgewogenen Verhältnis zwischen den Geschlechtern im Jahre 2015 aktuell eine Verschiebung (-1,9%) zum Nachteil der Frauen zu verzeichnen.

C4/W3-Bereich

In einer FR überwiegen im C4/W3-Bereich zahlenmäßig die Frauen: In der FR Dramaturgie ist die einzige Professur dieser Kategorie mit einer Frau besetzt.¹⁰ Wiesen im Jahr 2010 noch zwei FR eine paritätische Aufteilung zwischen Männern und Frauen auf (Alte Musik und Musikpädagogik mit je 1 Mann und 1 Frau in dieser Position), so ist dies seit 2015 bei keiner FR mehr der Fall. In vielen FR/Instituten hat sich seit 2015 die zahlenmäßige Differenz zwischen Frauen und Männern erhöht bzw. ist groß geblieben. In der Fachrichtung Blasinstrumente/Schlagzeug wird nur 1 von 6 Professuren dieser Kategorie von einer Frau besetzt, in Klavier/Dirigieren¹¹ werden alle vier Professuren von Männern bekleidet.

Mit Ausnahme von der FR Dramaturgie ist immer dann, wenn eine FR über nur eine einzige C4/W3-Stelle verfügt, diese männlich besetzt.

C2+3/W2 im Verhältnis zu C4/W3-Bereich

Wie bereits erwähnt, hat sich der C2+3/W2-Bereich in seiner Gesamtheit im Gegensatz zum C4/W3-Bereich hinsichtlich seines Frauenanteils in positiver Richtung entwickelt. Allerdings sind in dieser Kategorie in keiner einzigen FR mehr genauso viele Männer wie Frauen tätig. Zahlenmäßig schwanken die Besetzungen der C2+3/W2-Professuren in den verschiedenen FR zumeist zwischen 1-2 Stellen zugunsten des einen oder anderen Geschlechtes. Eine größere Diskrepanz zugunsten der Männer ist nur in 2 FR festzustellen, nämlich in den FR Jazz/Populärmusik (1w:5m) und Klavier/Dirigieren (0w:5m).

Bei der FR Klavier/Dirigieren (insgesamt 9 Professuren) und dem Kirchenmusikalischen Institut (KI) (insgesamt 3 Professuren) entfällt nach wie vor, wie schon 2010 und 2015, überhaupt keine Professur, weder in C4/W3 noch in C2+3/W2, auf eine Frau.¹² Die umgekehrte Situation bietet sich in der FR Dramaturgie, wo drei Frauen die drei Professuren innehaben.

*Akademische Mitarbeiter*innen*

Der „Mittelbau“ wurde in den letzten 4 Jahren um 10 Stellen aufgestockt, das entspricht einer Steigerung des Gesamtvolumens in dieser Kategorie gegenüber 2015 um 22,7%. Das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Frauen und Männern lässt sich dabei insgesamt zwar immer noch als ausgewogen bezeichnen, doch ist auch hier der Frauenanteil gegenüber 2015 leicht

⁹ Bereits in Laufe der letzten Erhebungen schnitt die HMT gegenüber anderen künstlerischen Hochschulen in einigen Kategorien zunehmend schlechter ab. Siehe hierzu auch die Gleichstellungskonzepte der HMT aus den Jahren 2010 und 2015.

¹⁰ Siehe Statistiken zum Geschlechterverhältnis der Lehrenden im Anhang

¹¹ Die Fachrichtung Klavier/Dirigieren wurde im Jahr 2017 durch die Zusammenlegung der FR Klavier und Dirigieren/Korrepitation neu strukturiert.

¹² Diese Feststellung gilt zwar auch für die FR Alte Musik, doch ist sie dort durch die aktuelle Stellenvakanz bedingt, wohingegen sich diese Situation in den beiden genannten FR bereits verstetigt hat.

gesunken. In vier FR, nämlich in Klavier/Dirigieren und im Schauspielinstitut „Hans Otto“ (je 4:4) sowie in der Dramaturgie und in der Musikwissenschaft (je 1:1), sind die Stellen der Akademischen Mitarbeiter*innen paritätisch besetzt. 1 FR (Jazz/Populärmusik) verfügt über gar keine Stelle in dieser Kategorie, in allen anderen beträgt die Differenz zwischen Männern und Frauen 1–2 Stellen zugunsten des einen oder anderen Geschlechtes. Bedauerlicherweise muss darauf hingewiesen werden, dass einzig im KI in keiner einzigen Kategorie der hauptamtlichen Lehrkräfte eine Frau eine Stelle einnimmt¹³, wohingegen der umgekehrte Fall gar nicht eintritt.

Stellenbesetzungsverfahren Lehre

Im Zeitraum vom 2. Halbjahr 2015 – 1. Halbjahr 2018 schwankte die Zahl der zu besetzenden Stellen¹⁴ im Bereich der Professuren zwischen 1 (2017) und 5 (2016 und 2018), im Mittelbau zwischen 1 (2017) und 5 (2016), was nur in beschränktem Maße belastbare Aussagen zum Vergleich des Verlaufs der Stellenbesetzungsverfahren im Bereich der Lehre ermöglicht. In den Jahren 2015–2018 überwog bei den Bewerbungen um Professuren immer der Anteil der männlichen Interessenten den der Frauen, wobei das Geschlechterverhältnis bei den Bewerbungen in den Jahren 2016 (110 w vs. 118 m) und 2017 (8 w vs. 8 m) als ausgeglichen bezeichnet werden kann. Anders im Jahr 2018, in dem von insgesamt 159 Bewerbungen nur 39 von Frauen eingereicht wurden. Diese Zahlen setzen sich dann auch jeweils im numerischen Verhältnis der männlichen und weiblichen Kandidat*innen fort, die zur Vorstellungsrunde eingeladen wurden, und schlagen sich auch in den Stellenbesetzungen der jeweiligen Jahre nieder.

Im Bereich des Mittelbaus unterliegt das Verhältnis zwischen Bewerbungen seitens männlicher und weiblicher Stelleninteressenten größeren Schwankungen. Während in den Jahren 2016 und 2018 die Anzahl der männlichen und weiblichen Bewerbungen numerisch als nahezu ausgewogen bezeichnet werden kann, bekundeten 2017 sehr viel mehr Männer als Frauen Interesse an den ausgeschriebenen Stellen. Diese Zahlenverhältnisse setzen sich bei den Einladungen zum Vorstellungsgespräch fort. Bei der Stellenbesetzung ist nur das Jahr 2016 auffällig, in dem 5 der 6 ausgeschriebenen Stellen mit Männern besetzt werden.

2.3 Lehrbeauftragte und hauptamtlich Beschäftigte im Lehrberuf

Wie die Anzahl der hauptamtlich Beschäftigten im Lehrberuf ist auch die der Lehrbeauftragten seit 2015 deutlich gestiegen.¹⁵ Standen 2015 123 hauptamtlich Beschäftigte im Lehrberuf 356 Lehrbeauftragten gegenüber (Anteil Lehrbeauftragte: 74,3%), so belaufen sich die Zahlen 2019 auf 131 hauptamtlich Beschäftigte im Lehrberuf und 366 Lehrbeauftragte (Anteil Lehrbeauftragte: 73,6%). Das Verhältnis dieser beiden Bereiche zueinander hat sich also nur geringfügig verändert. Übernahmen die Lehrbeauftragten 2015 noch 44,4% der Lehre (nämlich 1680,07 von insgesamt 3782,77 SWS), liegt ihr Anteil 2019 hier bei 45,4% (nämlich 1814,15 von insgesamt 3993,15 SWS). Ihr absoluter Anteil an der Lehre hat sich also erheblich erhöht, was sich auch im prozentualen Anteil am Gesamtvolumen der Lehre niederschlägt. Die

¹³ Dies traf 2015 neben dem KI auch noch auf die FR Klavier zu, die mittlerweile in der neu strukturierten FR Klavier/Dirigieren aufging.

¹⁴ Grundlage: Sächsische Frauenförderstatistiken der Jahre 2016/ 2017/ 2018

¹⁵ Die Gründe hierfür sind in internen Umstrukturierungen und gestiegenen Studierendenzahlen in einzelnen FR zu suchen. Vgl. hierzu die Erläuterung der Studierendenzahlen (oben).

Diskrepanz zwischen Lehrbeauftragten und hauptamtlich Lehrenden ist somit ungebrochen hoch und vergrößert sich sogar, nach wie vor muss man hier von einem (immer noch) nicht gelösten Problem sprechen.¹⁶ Die Erhöhung der Honorarsätze für die Lehrbeauftragten der HMT¹⁷ hat nur geringfügig zur Entschärfung der Lage beigetragen. Ohne die Lehrbeauftragten könnte auch heute die Lehre an der HMT nicht im gesetzlich erforderlichen Umfang erbracht werden.

Betrachtet man das Geschlechterverhältnis bei den Lehrbeauftragten, so überwiegen dort, wie schon 2015, insgesamt die Männer (152 w vs. 214 m), was sich auch in der Unterrichtsleistung niederschlägt (747,35 SWS bei Frauen vs. 1066,80 SWS bei Männern).

2.4 Studierende und Lehrende

Für Rückschlüsse vom Geschlechterverhältnis unter den Lehrenden auf das unter den Studierenden bieten die Statistiken keine belastbaren Anhaltspunkte. Doch bleibt festzuhalten, dass die Überzahl der Frauen unter den Studierenden (55,1% w vs. 44,9% m) der sehr viel deutlicheren Überzahl der Männer bei den Lehrenden (festangestellt: 38,9% w vs. 61,1 % m) gegenübersteht. Nach wie vor dürfte sich die extreme Differenz in bestimmten Fächern zwischen dem Anteil von Frauen bei Studierenden und Lehrenden demotivierend auf den weiblichen künstlerischen Nachwuchs auswirken. So spiegelt sich z. B. in der FR Klavier/Dirigieren und am KI in keiner Weise die hohe Anzahl der weiblichen Studierenden im Geschlechterverhältnis der Stelleninhaber in der Lehre wider – die Analyse von 2015 gelangte zu einem ganz ähnlichen Ergebnis.

2.5 Verwaltung – Zentrale Einrichtungen

	Weiblich	Männlich	Gesamt	Prozentualer weiblicher Anteil
2002	24	13	37	64,9 %
2006	28	15	43	65,1 %
2010	27	16	43	62,8 %
2015	28	18	46	60,9 %
2019	34	22	56	60,7 %

Seit 2015 hat sich die Anzahl der Stellen in Verwaltung/Zentralen Einrichtungen erhöht, nämlich um 10 auf insgesamt 56. Der Frauenanteil ist dabei fast gleich geblieben und beträgt derzeit 60,7 %. Dabei liegt die Zahl der in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen beschäftigten Frauen nach wie vor deutlich über der der Männer, im Bereich der technischen Mitarbeiter dagegen sind Männer überrepräsentiert.

¹⁶ Welche Probleme dieses Missverhältnis auch über den Bereich der Lehre hinaus, etwa bei der Akademischen Selbstverwaltung, für die hauptamtlich in der Lehre Tätigen, zuvorderst aber hinsichtlich der persönlichen Situation der Lehrbeauftragten impliziert, wurde im Gleichstellungskonzept vom 7.12.2010 ausführlich dargelegt und hat nach wie vor Gültigkeit.

¹⁷ Aktuelle Honorarsätze für Lehrbeauftragte an der HMT seit SoSe 2019: 32,00 €; 37,00 €, 42,00 €
Zum Vergleich Stand WS 2018/2019: 30,00 €; 35,00 €; 40,00 €

Die Leitung der 2 **Zentralen Einrichtungen** weist eine paritätische Verteilung der Geschlechter auf. So untersteht die Bibliothek einer Frau, das KBB dagegen einem Mann.¹⁸

Bei den 3 **Referaten** kehrt sich im Sommer 2019 das Zahlenverhältnis zwischen Männern und Frauen um, denn die Verantwortung für das bislang immer von einer Frau geleitete Referat Finanzen/Haushalt/Personal geht in die Hände eines Mannes über. Bei den Referaten Studienangelegenheiten/IT-Dienste und Innerer Dienst/Technik gibt es dagegen keine Veränderungen: ersteres wird von einer Frau, das zweite von einem Mann geleitet.

Stellenbesetzungsverfahren Verwaltung und Zentrale Einrichtungen

Im Zeitraum vom 2. Halbjahr 2015 – 1. Halbjahr 2018 bewegte sich die Zahl der zu besetzenden Stellen¹⁹ im Bereich Verwaltung – Zentrale Einrichtungen zwischen 1 (2016) und 6 (2017 und 2018). Der Anteil der Frauen lag in den Bewerbungen immer deutlich über dem der Männer, ein Verhältnis, das sich meist sowohl in den Einladungen zum Vorstellungsgespräch als auch bei der Vergabe der Stellen fortsetzte. Nur im Jahr 2017 war die Stellenbesetzung paritätisch: Von den 4 Stellen insgesamt gingen je 2 an einen Mann und eine Frau.

2.6 Zentrale Organe und Gremien, Dekanate und Gleichstellungsbeauftragte

Rektorat – Dekanate

Das **Rektorat** der HMT ist ausschließlich männlich besetzt (Rektor – 2 Prorektoren – Kanzler). Die nächsten Wahlen finden 2020 statt.

In Folge der Hochschulwahlen im Nov. 2018 kehrte sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Frauen und Männern bei den **Dekan*innen** um: den Fakultäten I und III steht seitdem je ein Mann, der Fakultät II eine Frau vor. Auch bei den Prodekan*innen hat sich die Anzahl der Frauen um 1 verringert. Aktuell stehen 2 Männer 2 Frauen gegenüber. Die Fakultät III verfügt aufgrund ihrer Größe über 2 Prodekanatspositionen, von denen einer weiblich besetzt ist.

So ist insgesamt in der Leitungsebene der Hochschule eine Zuspitzung der Schiefelage zwischen männlichem und weiblichem Anteil festzustellen, welche nicht zuletzt auch auf den geringen Frauenanteil bei den Professuren zurückzuführen ist.

Senat – Hochschulrat

Nach der Wahl der studentischen Senatsmitglieder im November 2018 sind von den insgesamt 11 stimmberechtigten Senatoren 6 Männer und 5 Frauen, von letzteren stimmt 1 in der Gruppe der Professor*innen ab, 3 in der Gruppe der Mitarbeiter*innen und 1 in der Gruppe der Studierenden.

Insgesamt ist das numerische Verhältnis der Geschlechter im Senat im Vergleich zu 2015 jetzt also wieder ausgewogener. Allerdings schlägt sich auch hier die Schiefelage der Besetzungen der Professuren nieder: neben der 1 Professorin sind 5 männliche Professoren im Senat vertreten.

¹⁸ In die Laufzeit des GK 15 fällt die Gründung einer dritten Zentrale Einrichtung, nämlich des Zentrums für Gegenwartsmusik (ZfGM). Im Unterschied zu den beiden anderen Zentralen Einrichtungen etabliert sich dort aber der Personenkreis aus Lehrenden und Studierenden der HMT. Diese sind grundsätzlich andernorts in der Statistik erfasst. Dennoch sei hier erwähnt, dass der Vorsitz des ZfGM bei einem Mann liegt.

¹⁹ Grundlage: Sächsische Frauenförderstatistiken der Jahre 2016/ 2017/ 2018

Der **Hochschulrat** hat sich seit 2010 zum Teil zwar personell, nicht jedoch in seinem Geschlechterverhältnis verändert. Er ist nach wie vor mit 2 Frauen und 3 Männern so gut wie ausgewogen besetzt.

Studierendenrat

Das Geschlechterverhältnis im Studierendenrat ist fast dasselbe wie 2015. Es ist bei 5 Frauen und 5 Männern ausgeglichen.

Gleichstellungsbereich

An der HMT sind 8 Personen im Gleichstellungsbereich aktiv, seit den Wahlen im WS 2018/19 sind davon 7 Frauen und 1 Mann. Neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die zugleich das Amt der Frauenbeauftragten bekleidet, und ihrer (im Bereich der Verwaltung tätigen) Stellvertreterin in beiden Funktionen, gibt es für jede der 3 Fakultäten je 1 Gleichstellungsbeauftragte*. Seit den Wahlen im WS 2009/10 ist in Fakultät I kontinuierlich ein Mann mit diesem Amt betraut, außerdem wurde in den Hochschulwahlen im November in Fakultät III eine Studentin in das Amt gewählt, das vor ihr ein Student innehatte. Für die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten gibt es je 1 Stellvertreterin, auch darunter befindet sich aktuell eine Studentin.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HMT wird 2 Std./Woche von einer studentischen Hilfskraft bei Büroarbeiten unterstützt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule verfügt über ein ausreichend ausgestattetes Büro²⁰.

²⁰ Auf Wunsch der derzeitig amtierenden Gleichstellungsbeauftragten der HMT wurde das Gleichstellungsbüro mit dem Büro „Sprachen“ zusammengelegt, da die derzeitige Amtsinhaberin für die Fachfremdsprachen an der HMT verantwortlich ist.

3. Ziele und Maßnahmen

3.1 Themenfeld 1: Beschäftigtenstruktur

Als Folie für die folgenden Ausführungen zur HMT sei eingangs eine Passage aus dem Sächsischen Hochschulentwicklungsplan 2025 (im Folgenden: Sächsischer HEP 2025) zum aktuellen Stand der Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages hinsichtlich der Frauenanteile an den sächsischen Hochschulen im Bundesvergleich zitiert:

Dem im HEP 2020 an die Hochschulen erteilten Gleichstellungsauftrag kommt weiterhin große Bedeutung zu. Denn gleichwohl es Verbesserungen der Frauenanteile an den sächsischen Hochschulen gab, liegen diese im Bundesvergleich nur im unteren Mittelfeld. Der Gleichstellungsauftrag muss konsequent von den Hochschulen weiterverfolgt werden. (Sächsischer HEP 2025, Punkt 5.5., S. 47)²¹

An anderer Stelle im Sächsischen HEP 2025 heißt es:

Die Hochschulen betreiben eine gezielte Förderung von Frauen im Wissenschaftssystem. Im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung soll ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring stattfinden. Die Geschlechtergerechtigkeit wird als Qualitätskriterium implementiert.²²

Dass das SMWK der Thematik „Frauen im Wissenschaftssystem“ eine zentrale Bedeutung beimisst und bestrebt ist, die aktive Arbeit daran zu befördern, kam jüngst unter anderem durch die Einberufung einer Tagung unter dem Titel „Frauen in der Wissenschaft“ am SMWK zum Ausdruck, in der auch die Gleichstellungsbeauftragte der HMT zugegen war.²³

Den Hochschulen fällt also grundsätzlich die Aufgabe der „gezielten Frauenförderung“ zu. Im bundesweiten Vergleich liegen dabei die sächsischen Hochschulen insgesamt trotz zu verzeichnender Fortschritte hinter Hochschulen anderer Bundesländer zurück.

Die HMT trägt aktuell nicht zu dieser positiven Entwicklung auf Landes- und Bundesebene bei, befindet sie sich doch gerade im gegenläufigen Trend.

3.1.1 Stellenbesetzungen

Wie bereits unter Punkt 2.2. dargelegt, sind vor allem die sich seit Jahren im Sinkflug befindenden Zahlen, die den Anteil der Frauen im Bereich der Professor*innen C4/W3 (2019: 18,7%) an der HMT beschreiben, alarmierend und die daraus für die HMT zu erwartenden bzw. resultierenden Konsequenzen verheerend. Nicht nur, dass sich dieses extreme Missverhältnis zwischen w und m Stelleninhaber*innen in dieser Kategorie auch in die ständigen (Bsp.: Senat) oder vorübergehend eingerichteten (Bsp.: Berufungskommissionen) Gremien sowie in die Leitungspositionen fortsetzt. Die HMT läuft zudem Risiko, ihre bislang insgesamt noch respektablen Plätze in Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten nicht halten zu

²¹https://www.google.de/search?ei=Rw35XLThB5LTwALZ1K_oDQ&q=s%C3%A4chsicher-hochschulentwicklungsplan+2025&oq=S%C3%A4chsicher-Hochschulentwicklungsplan+20&gs_l=psy-ab.1.0.0i22i30.4433.14775..17878...2.0..0.164.2601.40j2.....0....1..gws-wiz.....0..0i71j0j0i131j0i67j0i13i5i30.0vYJfG8hZDc

²² Ebenda, S. 25

²³ November 2018, SMWK, Dresden. - Selbstverständlich gilt es, in diesem Zusammenhang zu spezifizieren, dass an der HMT als einer künstlerischen Hochschule sowohl Wissenschaftler*innen als auch Künstler*innen tätig sind. Dies ist eine Tatsache, der die Wortwahl des SMWK nicht immer Rechnung trägt. Trotz mehrfachen Hinweises blieb es bei dem Begriff „Wissenschaft“, meinte aber, wie beispielsweise bei dieser Tagung deutlich wurde, auch die künstlerischen Ausbildungssparten, die schließlich einen bedeutenden Bestandteil des sächsischen Hochschulsystems darstellen.

können. Außerdem gehen Entwicklungen wie diese auch mit erheblichen finanziellen Einbußen für die Hochschule einher. Die HMT schreibt nämlich laufend in ihren mit dem SMWK abgestimmten Zielvereinbarungen unter anderem auch Gleichstellungsziele fest, die (langfristig) auf die hinsichtlich der Geschlechter paritätische Besetzung der Professuren abzielen²⁴ und deren Nichteinhaltung seitens des SMWK durch empfindliche finanzielle Rückforderungen geahndet wird. So musste die HMT aus diesem Grund in der Laufzeit des letzten GK für die Zielvereinbarungsperiode 2014-2016 über 60.000 Euro an das SMWK zurückzahlen. Ein weiterer Grund, warum die Hochschule dem Absinken des w Anteils bei den Professuren der Kategorie C4/W3 mit aller Kraft entgegenwirken müsste, liegt darin, dass ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis insbesondere in höheren und Führungspositionen auch leichter einen Nährboden für Diskriminierungen aller Art bilden kann. Auf diesen Zusammenhang weisen Expert*innen gerade im Zuge der Spezifik der #MeToo-Debatte an den Musik- und Kunsthochschulen immer wieder hin.²⁵

Dass sich die Anzahl der weiblich besetzten Professuren im Bereich C2+3/W2 seit 2015 um 2,2% auf 42,2% erhöht hat, federt die unbefriedigende Gesamtbilanz des Frauenanteils bei den Professuren an der HMT leicht ab und ist in diesem Kontext ein durchaus ermutigendes Signal. Doch darf diese Zahl keinesfalls als Feigenblatt für die besorgniserregende Entwicklung in der Kategorie der C4/W3-Professuren dienen. Wie bereits erwähnt, liegt der Frauenanteil unter den insgesamt 77 C4/W3- + C2+3/W2-Professuren aktuell bei 32,5%, einer Quote, die sich ebenfalls im kontinuierlichen Abwärtstrend befindet (zum Vergleich: 2015 lag sie noch bei 34,2%) und von dem in den aktuellen Zielvereinbarungen der HMT für die Jahre 2017 bis 2020 formulierten Ziel, „bis zum Ende des Zielvereinbarungszeitraums einen Anteil der Professorinnen von 37%“²⁶ anzustreben, noch weit entfernt ist.

Die Nichterreicherung der Gleichstellungsziele ist auch dem SMWK Anlass zur Sorge, und so wurde den Leitungen der betroffenen Hochschulen in Sachsen in Aussicht gestellt, dass ihren

²⁴ Dieses Ziel wurde in den Zielvereinbarungen vom 11.12.2013 auch noch ausdrücklich formuliert: [Ziel der Anstrengungen sei es], „ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern auf allen Qualifikationsstufen zu erreichen.“ (Zielvereinbarungen HMT - SMWK vom 11.12.2013, S. 11). Aus der aktuellen Fassung der Zielzahlen wurde dieser Passus gestrichen.

²⁵ z. B. Antje Kirschning, Frauenbeauftragte der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin, in ihrem Statement im Rahmen des Aktionstages „Nähe & Distanz“ (Gemeinschaftsveranstaltung der Universität der Künste und der Hochschule für Musik Hanns Eisler, Berlin, am 24.05.2019 an der Hochschule für Musik Hanns Eisler). Weiter wäre etwa die Holzheid-Kommission zu zitieren, die im Juli 2018 in Folge der Vorfälle in München beauftragt worden war, an der Hochschule für Musik und Theater München die Strukturen und bis dahin ergriffenen Maßnahmen zum bestmöglichen Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Machtmissbrauch an der Münchner Hochschule zu überprüfen. In ihrem abschließenden Bericht heißt es bezüglich des Geschlechterverhältnisses in der Professorenschaft an der Münchner Hochschule: „Wir sind davon überzeugt, dass ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in der Professorenschaft (bisher ca. 75:25) auch in Hinsicht auf sexuellen Machtmissbrauch, Belästigung und Gewalt für ein geringeres Gefährdungspotenzial sorgen würde. Eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Professoren wäre wünschenswert. (Diese Meinung wurde [...] auch von Männern geteilt.“ (Bericht der Holzheid-Kommission, <https://website.musikhochschule-muenchen.de/de/images/PDFs/Meldungen/Bericht-Gutachterkommission-Hochschule-fuer-Musik-und-Theater-Muenchen-042019.pdf> S. 14f.). Daraus leitet die Kommission folgende Empfehlung ab: „Die Kommission plädiert dafür, den Frauenanteil in der Professorenschaft zu erhöhen (...)“ (ebenda S. 20)

²⁶ Zielvereinbarungen HMT – SMWK vom 19.12.2016, S. 3; Stichtage für die Berichterstattung seitens der HMT gegenüber dem SMWK sind der 31.12.2018 und der 31.12.2020, siehe ebenda, S. 9

Hochschulen die Hälfte der Rückführungsbeträge „projektbezogen“ für die „Verbesserung der Gleichstellungsarbeit“ zur Verfügung gestellt werden soll.²⁷

Um ein paritätisches Verhältnis der Geschlechter insbesondere, aber nicht nur, in der Kategorie der C4/W3-Professuren herzustellen und den Zielsetzungen in den Zielvereinbarungen in Zukunft besser entsprechen zu können, sollen die Gelder des SMWK auf ein **mehrstufiges und kontinuierliches Coaching zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren“** verwendet werden. Dieses Coaching wendet sich in erster Linie an diejenigen Hochschulmitglieder, die mit Berufungsverfahren regelmäßig (Rektorat/ Dekan*innen/Instituts- bzw. FR-Leitungen) oder potentiell befasst sind/ werden können (alle Lehrenden und Studierenden). Gegenstand des Coachings soll aber auch die Spezifik anderer Stellenbesetzungsverfahren sein, was bedeutet, dass alle Mitgliedergruppen der Hochschule zu den Coachings eingeladen werden sollen.

Die Intention besteht also darin, dass Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren verstärkt in dem Bewusstsein durchgeführt werden, dass bei der Auswahl neben der fachlichen Qualifikation der Kandidat*innen der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit als ein wesentliches Auswahlkriterium heranzuziehen ist.

Ergänzend soll auch der Bereich *Diversity* stärkere Beachtung finden. Angesichts der in der Theaterlandschaft lebhaft geführten Diskussionen um Intersektionalität und mangelnde Vielfalt auf institutioneller wie thematischer Ebene, ist es dringend geboten auch innerhalb der Hochschule die diesbezügliche Kompetenz auszubauen. Quasi als Pilotprojekt sollen dazu die Weiterbildungsangebote der *Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen* speziell mit Hinblick auf die Belange der FR Dramaturgie genutzt werden. Ob sich daraus im Folgeschritt die Erstellung eines Diversity-Konzeptes ergibt und ob ein solches darüber hinaus auf andere FR/Institute auszuweiten oder gar hochschulübergreifend anwendbar wäre, wird zu einem späteren Zeitpunkt zu entscheiden sein. Zunächst gilt es, in der FR Dramaturgie erste Erfahrungen zu sammeln und auszuwerten. Zu beachten ist in jedem Fall, dass sich die Situation innerhalb der HMT je nach FR extrem unterschiedlich darstellt, z.B. was die Vielfalt hinsichtlich der Herkunft der Studierenden angeht.

Die Maßnahmen, die im GK 15 zur Erreichung des Zieles der Geschlechtergerechtigkeit bei Stellenbesetzungsverfahren genannt wurden, wurden großteils erfüllt. So entwickelte der Gleichstellungsbereich einen **Katalog von Kriterien**, anhand welcher die Gleichstellungsbeauftragten ihre Gutachten bei Stellenbesetzungsverfahren auf allen Ebenen erstellen. Die Überarbeitung der aktuellen **Berufungsordnung** unter Gendergesichtspunkten ist dagegen noch nicht abgeschlossen. Die Festschreibung der paritätischen Besetzung von Berufungskommissionen bleibt nach wie vor ein Desiderat.²⁸

Das **Active Recruiting** findet zwar schon Anwendung, sollte aber noch verstärkt insbesondere auch dann herangezogen werden, wenn trotz vorliegender Bewerbungen von fachlich

²⁷ Erstmals wurde dieses Angebot seitens des SMWK den Hochschulleitungen in der Sitzung der Landesrektorenkonferenz unterbreitet. Dank eines Hinweises seitens der Koordinierungsstelle auf ein Schreiben vom 2. April 2019 an die Hochschulleitungen, das diese an dieses Angebot erinnert, ist jetzt auch der Gleichstellungsbereich über die seitens des SMWK angedachte Unterstützung informiert. Die Zitate stammen aus dem Schreiben des SMWK an die Rektoren vom 2. April 2019.

²⁸ Dazu der Sächsische HEP 25: „Die angemessene Beteiligung von Frauen in den Auswahl- und Berufungskommissionen sollte von den Hochschulen weiterverfolgt werden.“ (Sächsischer HEP 25, S. 48)

geeigneten Interessenten für eine Stelle eine Schieflage im Geschlechterverhältnis bei den eingegangenen Bewerbungen konstatiert wird. Es obliegt dann der/dem in das Verfahren eingebundenen Gleichstellungsbeauftragten*, die Kommission und/oder deren Vorsitzende*n auf diese Option hinzuweisen.

Die **Fachkompetenz der Koordinierungsstelle** wurde in der Laufzeit des GK 15 mehrmals eingeholt. Einen Höhepunkt der Kooperation stellt in diesem Zusammenhang die Podiumsdiskussion „KünstlerinnenKarrieren – Zwischen Traum und Wirklichkeit“ am 14.11.2017 dar.²⁹ Es ist geplant, dieses Veranstaltungsformat zu verstetigen.

Insofern sie auch für den **Mittelbau** relevant sind, kommen die für die Stellenbesetzung im Bereich von Professuren genannten Punkte auch für Stellenbesetzungen auf dieser Ebene zum Tragen.

Für den Bereich der Verwaltung wird bis Ende 2019 ein **Personalentwicklungsplan** erarbeitet.

3.1.2 Nachwuchsförderung

Im GK 15 wurde als ein Ziel die Wiedereinführung eines **Mentoring-Programms** an der HMT genannt, dieses Ziel wurde umgesetzt. Im Programm „Maßnahmen zur Steigerung des Studienerfolgs“ hat die HMT 2016 zwei erfolgreiche Anträge auf Zuweisung von Sondermitteln aus dem Hochschulpakt 2020 gestellt, von denen einer das Mentoring-Programm betrifft:

Folgende Einzelprojekte wurden aus besagten Sondermitteln gefördert:

- Verbesserung der Übraumsituation durch Erweiterung der Öffnungszeiten für die Laufzeit vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2020
- Verbesserung der Berufsbefähigung und des Berufsübergangs durch Einrichtung eines strukturierten Mentoring-Programms für die Laufzeit vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2020

Auch die Fortsetzungsanträge für diese schon laufenden Projekte wurden der HMT mittlerweile genehmigt und die entsprechenden Sonderzuweisungen gewährt:

- Verbesserung der Berufsbefähigung und des Berufsübergangs durch Einrichtung eines strukturierten Mentoring-Programms für die Laufzeit vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2023
- Verbesserung der Übraumsituation durch Erweiterung der Öffnungszeiten für die Laufzeit vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2023

Die Projektkoordination Mentoring verantworten 2 Kolleginnen, die aktuell je eine halbe befristete Stelle innehaben. In der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes wird

²⁹ Podiumsdiskussion mit Julia Hülsmann (Jazzpianistin), Katy Müller (Grafikdesignerin), Jasmin Solfaghari (Opernregisseurin) und Katja Strunz (Bildende Künstlerin), moderiert von Julia Schäfer (Kuratorin). Eine Gemeinschaftsveranstaltung der Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ und der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig in Kooperation mit der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen.

sich der Gleichstellungsbereich für die Verstetigung des Mentoring-Programms an der HMT einsetzen.

An der Anzahl der **Qualifikationsstellen** an der HMT hat sich im Vergleich zum GK 15 nichts geändert, nur an deren Aufteilung. Gab es 2015 noch 4 halbe Qualifikationsstellen im wissenschaftlichen Bereich, verteilen sich diese aktuell auf zwei 0,5 VzÄ (1w; 1m) und eine 1,0 VzÄ (m) Haushaltsstellen. Im Interesse des wissenschaftlichen Nachwuchses wird sich der Gleichstellungsbereich, wie schon in der Vergangenheit, auch in Zukunft der Erhaltung dieser Stellen annehmen und paritätische Besetzung anmahnen.

Hinzu kommen aktuell noch zwei 0,5 VzÄ als Beschäftigungsverhältnisse, die keine Haushaltsstellen sind, sondern der HMT im Rahmen des Aufwuchses Schulmusik befristet zur Verfügung stehen (Besetzung: 1w; 1m).

Aktuell bleibt das Vorhaben des Gleichstellungsbereiches, sich in der Laufzeit dieses Gleichstellungskonzeptes um die Einwerbung von **Drittmitteln** zu bemühen, um damit ein Stipendienprogramm auflegen zu können, schließlich ist eine Vergabe von Stipendien aus Haushaltsmitteln nicht möglich. Bei den Vergabekriterien sollten gleichstellungsrelevante Faktoren zum Tragen kommen. Einzelheiten müssten im Vorfeld sowie auf allen weiteren Stufen in jedem Fall mit der Hochschulleitung besprochen und abgestimmt werden. Die Benennung einer/s Stipendienbeauftragten wäre dabei eine wichtige Maßnahme.

3.2 Themenfeld 2: Lehre und Forschung

Obwohl die HMT kein systematisches Bildungsangebot im Bereich der Gender Studies bereithält, spielt der **Gendergedanke in Lehre und Forschung** an der Hochschule eine immer größere Rolle. Ziel ist, die inzwischen erfolgreich umgesetzten Maßnahmen mit dieser inhaltlichen Ausrichtung in der Laufzeit des neuen Gleichstellungskonzeptes verstärkt zu implementieren, zu verstetigen und kontinuierlich weiter auszubauen.

Außerdem sollen in Zukunft wissenschaftliche und künstlerische **Arbeiten zur Genderthematik**, die an der HMT erstellt wurden, gelistet und durch einen **Link auf der Homepage** zugänglich gemacht werden.

Die folgende Auswahl von herausragenden Beispielen aus den letzten vier Jahren vermittelt einen Einblick in die Auseinandersetzung der HMT mit der Genderthematik in Lehre, Forschung und künstlerischen Produktionen:

Mit der Etablierung der **Veranstaltungsreihe „Musik und Gender“** setzt die HMT seit Ende 2016 eines der im GK 15 für diesen Bereich formulierten Ziele um. Die Koordination der Veranstaltungsreihe obliegt zwei Professorinnen (Musikwissenschaft und Musikpädagogik/-didaktik) sowie der Gleichstellungsbeauftragten der HMT. Mittlerweile liegt seitens des Rektorats auch eine feste Finanzierungszusage über 250 Euro/Jahr vor. Für die bisherigen Veranstaltungen konnten herausragende Forscherinnen und Künstlerpersönlichkeiten gewonnen werden, darunter Prof. Dr. Beatrix Borchard (Hamburg) und Priv.-Doz. Dr. Katharina Hottmann (Hamburg).

Ebenfalls längerfristig angelegt, wenn auch nur mit eingeschränkter Laufzeit, ist das interdisziplinäre und internationale Französisch-deutsche Colloquium („Compositrices et interprètes du XIXe au XXIe siècle en France et en Allemagne: approches analytiques, sociologiques et historiques“ (2017-2019), HMT Leipzig/ MD Wien/ IRE Mus/Université Paris-Sorbonne/ Université de Lorraine), für das seitens der HMT eine Professorin für Tonsatz

verantwortlich zeichnet und das sich (auch zeitgenössischen) Komponistinnen und Interpretinnen widmet bzw. diese in das Projekt mit einbezieht.

Als eine wissenschaftliche Einzelveranstaltung aus dem Bereich der Genderforschung, die sich mit Künstlerinnen der Vergangenheit und Gegenwart auseinandersetzt, wäre die Tagung **Musikwissenschaft und Genderforschung – eine Tagung für Clara Schumann** zu nennen. Diese fand mit zahlreichen renommierten Gästen aus Wissenschaft und Kunst am 8.02.2019 im Musiksalon der HMT statt. Den Abschluss des Tagungsprogramms bildete eine Podiumsdiskussion zum Thema „Genderrelevanz im klassischen Musikbetrieb“ (Veranstalter: Studierende der Musikwissenschaft; Veranstaltung innerhalb des Clara-Schumann-Jahres der Stadt Leipzig).³⁰

Aus den Bereichen Lehre und Promotionen wären aktuell folgende Themensetzungen anzuführen: "Die Frau am Clavier" (Seminar) und „Frauen und Musikverlage: Eine Untersuchung der Korrespondenz des Verlags Breitkopf & Härtel mit weiblichen Akteurinnen im 19. Jahrhundert.“ (Dissertationsprojekt).

Als ein weiterer Beitrag zur Musikforschung auch unter dem Aspekt der Genderthematik ist die lockere Reihe von Artikeln in der hochschuleigenen Zeitschrift MT-Journal zu „Vergessenen Jubiläen“ aus der Feder eines Professors der Vokalen Korrepetition/Liedgestaltung zu sehen, die oft an Musikerinnen erinnern. Immer wieder gehen mit den Artikeln auch Konzerte einher, so dass hier durchaus von einer glücklichen Symbiose von einer wissenschaftlichen und künstlerischen Annäherung an Themenfelder der Frauen- und Geschlechterforschung im musikalischen Bereich gesprochen werden kann.

Auch Studierende tragen sowohl in ihren wissenschaftlichen Arbeiten als auch mit ihren künstlerischen Programmen zur Erschließung des Repertoires unter Genderaspekten bei. So nahmen z. B. zwei Studentinnen der Alten Musik zum Höhepunkt der #MeToo-Debatte in ihren Abschlussarbeiten deutlich auf diese Bezug und warfen die Frage nach Frauen in der Kunst unter dieser Perspektive neu auf.³¹ In der FR Dramaturgie entstanden im Berichtszeitraum zahlreiche Abschlussarbeiten und -projekte zur Genderthematik.

Auch zahlreiche szenische künstlerische Veranstaltungen an der HMT reflektieren die Geschlechterrollen, wie jüngst etwa die Studioproduktion der Oper *Orfeo ed Euridice* (Parmafassung) von C. W. Gluck (SoSe 2019, FR Klass. Gesang). Als weitere Höhepunkte wären in diesem Zusammenhang die Produktionen der FR Klassischer Gesang, Jacques Offenbach: *Die schöne Helena* (WS 15/16) und Antonio Vivaldi: *La verità in cimento* (SoSe 2016) sowie das fächerübergreifende Projekt *Turandot. Kommentar* (Dramaturgie/ Schauspiel/ Jazz; SoSe 2017) zu nennen.

Frauen im Allgemeinen und besonderen sind laufend Veranstaltungen aller künstlerischen FR gewidmet, etwa „Die Stimme der Frauen“ (6.07. 2018 - ZfGM), „Speakers Corner“ (19.10. 2017, Studio für Elektroakustische Musik und ZfGM) und das Jazzfest Mini zum 100. Geburtstag von Ella Fitzgerald (SoSe 2017, FR Jazz/Populärmusik).

Auch am Schauspielinstitut „Hans Otto“ bildet die Genderthematik einen ständigen und steten Teil der Theaterarbeit und der Ausbildung. So waren die Aufführungen am Ende des

³⁰ <http://www.hmt-leipzig.de/home/fachrichtungen/institut-fuer-musikwissenschaft/chronik-archiv/forschungsarchiv/genderforschung>

³¹ Viola Blache: Thema der BA-Arbeit: „Susanna. Daphne. Lucretia. Zum Thema *Nachstellung* und seinen Bearbeitungen in der Vokalmusik des Barock“; Jennifer Gleinig: Repertoireprüfung (MA): „Il Destino delle donne – Das Schicksal der Frauen: Silvia – Dido – Dejanira – Maria“ & MA-Abschlusskonzert: „Il Destino delle donne – Das Schicksal der Frauen: Medea & Ariadne“

Szenenstudiums „Naturalismus“ (SoSe 2019) das künstlerische Ergebnis einer intensiven Auseinandersetzung mit den Frauenbildern am Ende des 19. Jahrhunderts und dem Wandel der Geschlechterrollen. Der theoretische Bereich der Ausbildung der Schauspielstudierenden greift ebenfalls einschlägige Thematiken auf, so beschäftigten sich in den letzten Jahren mehrere Kurse in Theatergeschichte etwa mit dem Frauenbild in den Theaterstücken des 19. Jh. oder mit Frauen auf den Bühnen des antiken Theaters.

3.3 Themenfeld 3: Sensibilisierung der HMT-Öffentlichkeit für Gleichstellung

Aus gegebenem Anlass³² stellten im GK 15 die Etablierung der Gleichstellung als eine Querschnittsaufgabe der HMT, die Sensibilisierung der HMT-Öffentlichkeit für gleichstellungsrelevante Thematiken sowie die Transparenz von Gleichstellungsarbeit und -themen innerhalb der HMT ein zentrales Anliegen dar. In diesem Bestreben hat die HMT in den letzten Jahren große Fortschritte erzielt, viele Maßnahmen aus dem GK 15 wurden umgesetzt bzw. kommen noch heute zum Tragen. Dennoch bestehen teilweise noch Defizite, auf deren Beseitigung sich nun die Anstrengungen verstärkt richten sollen.

3.3.1 Transparenz

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist einerseits ein gesamtgesellschaftliches Anliegen, in dessen Beachtung und Umsetzung an der HMT sich das Selbstverständnis der Hochschule manifestiert und durch das Handeln jedes einzelnen Hochschulmitgliedes und -angehörigen ganz natürlich zum Ausdruck kommen soll. Zum anderen ist der Gleichstellungsauftrag der Hochschule gesetzlich verankert und im SächsHSFG an verschiedenen Stellen festgeschrieben (z. B. § 5 Abs. 3). Seine Durchsetzung ist ein wichtiges Kriterium bei der Qualitätssicherung (§ 9 Abs. 1 SächsHSFG) und Gegenstand der Zielvereinbarungen zwischen SMWK und HMT (§ 10 Abs. 2 SächsHSFG). Chancengleichheit wird im Sächsischen HEP 2025 als eine „strategische Leitungsaufgabe“ definiert³³. Diese Verankerungen der Gleichstellung für die Hochschulöffentlichkeit sichtbar zu machen, bildet eine Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der HMT, an der auch in der Laufzeit des vorliegenden GK weiter gearbeitet werden soll, etwa durch die kontinuierliche Aktualisierung der **Homepage des Gleichstellungsbereiches** und weitere Schaltungen von **Links zu den entsprechenden Grundlagentexten für die Gleichstellung**. Außerdem wird der Gleichstellungsbereich weiter durch regelmäßige Beiträge zu gleichstellungsrelevanten Themen im **MT-Journal** die HMT-Öffentlichkeit laufend über seine Aktivitäten und Anliegen informieren.

Die Erstellung des **Organigramms** der HMT, in das nach einer Forderung aus dem GK 15 die Gleichstellung eingearbeitet werden sollte, erwies sich als nicht realisierbar. Anstelle dessen soll ein **Katalog von Ansprechpartner*innen zu bestimmten Anliegen** erarbeitet und auf die Homepage gestellt werden.

³² Nachzulesen im GK 15 https://www.hmt-leipzig.de/home/hochschule/interessenvertretungen/gleichstellung/info_137679/2015_GKK_oA.pdf, Punkt 3.3.

³³

https://www.google.de/search?ei=Rw35XLThB5LTwALZ1K_oDQ&q=s%C3%A4chsischer+hochschulentwicklungsplan+2025&oq=S%C3%A4chsischer+Hochschulentwicklungsplan+20&gs_l=psy-ab.1.0.0i22i30.4433.14775..17878...2.0..0.164.2601.40j2.....0....1..gws-wiz.....0..0i71j0i131j0i67j0i13i5i30.0vYJfG8hZDc (S. 47)

Um den ausländischen HMT-Mitgliedern und -angehörigen die Thematiken und Leistungen des Gleichstellungsbereichs auch weiterhin über mögliche Sprachbarrieren hinweg nahebringen zu können, soll, wie schon 2015, dieses **Gleichstellungskonzept ins Englische** übersetzt werden und der Eintrag des Gleichstellungsbereiches auf der **Homepage** weiter in englischer Sprache gepflegt werden.

Die sich im Bestand der Hochschulbibliothek befindende umfangreiche **Literatursammlung zum Thema Gleichstellung, Geschlechterrollen und Gender Mainstreaming** wird ständig erweitert. Diese Schriften sind auf der Homepage des Gleichstellungsbereiches über Links zu den Begriffen Gender, Geschlechterrolle, Feminismus, Männlichkeit, Gleichstellung und Hochschulrecht unkompliziert abrufbar.

(http://www.hmt-leipzig.de/de/home/hochschule/aufbau_struktur/gleichstellung)

Neben der selbstverständlichen weiteren Pflege solcher Akquisen und dieser Einträge soll zudem geprüft werden, ob in einer „kritischen Lesecke“ auch einschlägige Zeitschriften wie Missy Magazin, Emma, An.schläge oder andere Broschüren zu aktuellen gleichstellungsrelevanten Fragestellungen zugänglich gemacht werden können.

3.3.2 Kommunikation

Die einmal jährlich in Zusammenarbeit mit dem Personalrat stattfindende **Informationsveranstaltung im Rahmen der Personalvollversammlung** hat sich bewährt und wird von der Gleichstellungsbeauftragten der HMT genutzt, um die Kolleg*innen gezielt über aktuelle Ergebnisse und Anliegen der Gleichstellungsarbeit zu informieren. Daneben erfüllen selbstverständlich auch andere Foren denselben Zweck. All diese Podien dienen auch dazu, um mit der HMT-Öffentlichkeit über aktuelle Anliegen konstruktiv ins Gespräch zu kommen.

Der direkte Kontakt zu Dekanen und Rektorat ist unkompliziert und regelmäßig. Die bereits gute **Vernetzung des Gleichstellungsbereichs zu allen Gremien** soll in regelmäßigen Gesprächen und zielorientierten Arbeitstreffen weiter gepflegt werden. Der Austausch mit der Ebene der Studierenden profitiert zum einen von der Tatsache, dass in zwei Fakultäten je 1 w Studierende das Amt der (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten übernimmt. Zum anderen hat sich im Zuge der #MeToo-Debatte eine studentische AG zu eben diesem Themenfeld formiert, die mit dem Gleichstellungsbereich kooperiert. Die Zusammenarbeit mit dem StuRa ist je nach Anliegen mehr oder weniger intensiv.

Trotzdem scheint diese (übrigens auch atmosphärisch) gute Vernetzung des Gleichstellungsbereiches insofern noch nicht ganz zufriedenstellend, als vereinzelt manche Hochschulmitglieder immer noch zu wenig Klarheit darüber haben, worin die Zuständigkeiten und die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit bestehen. So wird der Gleichstellungsbereich neue Vernetzungs- und Informationsstrategien entwickeln, deren eine der unter Punkt 3.3.1. angeführte **Katalog von Ansprechpartnern zu bestimmten Anliegen** ist.

Der Forderung nach einer **gendergerechten Sprache an der HMT**, die vor allem seitens Studierender immer wieder vorgebracht wird, wurde bislang noch nicht in allen Sparten der HMT mit einem einheitlichen und verbindlichen System entsprochen. Die Hochschule steht dieser Forderung aber aufgeschlossen gegenüber und hat sie in der Verwaltung auch schon teilweise eingeführt. Aus einem einleitendem Passus zum HEP der HMT, der im Juni 2018 verabschiedet wurde, geht auch hervor, warum sich die HMT diesbezüglich noch nicht auf eine definitive Lösung festgelegt hat:

Angesichts der noch ausstehenden Entscheidung des Rates für deutsche Rechtschreibung hinsichtlich der Berücksichtigung der Gendergerechtigkeit in der Rechtschreibung lehnt sich die HMT Leipzig im vorliegenden Hochschulentwicklungsplan noch an die bisher im Hause übliche Sprachregelung an, nach der die männlichen Personenbezeichnungen auch die anderen Geschlechter mit einschließen. (HEP 2025 der HMT, S. 1)

Das vorliegende GK möchte im Gegensatz dazu mit der konsequenten Verwendung des Gendersternchens einer gendersensiblen Rechtschreib- und Sprachregelung an der HMT Vorschub leisten, welche auch der durch das BGH-Urteil aus dem Jahre 2017 geforderten Berücksichtigung des dritten Geschlechtes bereits Rechnung trägt. Diese Variante der gendersensiblen Sprache findet mittlerweile fast flächendeckend auch in anderen öffentlichen Einrichtungen Anwendung.

3.3.3 Schulungen

Weiterbildungsangebote im Bereich der Genderkompetenz aber auch zu anderen gleichstellungsrelevanten Themenfeldern bestehen für Mitglieder und Angehörige der HMT auf allen Ebenen. Je nach persönlicher Interessenslage werden sie mehr oder weniger angenommen. Neben der Verbesserung der Kommunikation und Information in dieser Hinsicht empfiehlt es sich auch, weiter intensive Überzeugungsarbeit zu leisten. Darin soll auch die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen einbezogen werden.

Wie unter Punkt 3.3.1 dargelegt, soll demnächst gezielt auf allen Ebenen der HMT ein umfangreicheres **Coachingprogramm zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren“** durchgeführt werden.

3.3.4 Vernetzung nach außen

Wie die HMT im Ganzen, so ist auch speziell deren Gleichstellungsbereich bestens **auf kommunaler, Landes- und Bundesebene vernetzt**. So ist er beispielsweise bereits seit Jahren an der Umsetzung der EU-Charta für Gleichstellung von Frau und Mann im Bereich „Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen“ in Leipzig beteiligt (Gesamtverantwortung: Frau Genka Lapön, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Leipzig); eines der Netzwerktreffen fand 2016 an der HMT statt. Darüber hinaus stehen die Gleichstellungsbereiche der HMT und der Stadt Leipzig kontinuierlich in konstruktivem fachbezogenem Austausch. Als eine von 3 sächsischen Landessprecherinnen war die Gleichstellungsbeauftragte der HMT³⁴ bisher auch mitverantwortlich für die Vorbereitung und Durchführung der LaKoG (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten) und pflegte in dieser Funktion auch Kontakte zum SMWK. Sie arbeitet ständig eng mit der Koordinatorin für Gender und Diversität an der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen zusammen. Auf Bundesebene ist unter anderem die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten der HMT in der BuKoF-Kommission der künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen anzuführen. Der Kanzler der HMT ist Mitglied in der AG Sexualisierte Diskriminierung der Rektorenkonferenz der deutschen Musikhochschulen, die sich im Zuge der #MeToo-Debatte an den Musikhochschulen formiert hat. Die Mitarbeit in den vielen genannten Gremien gestattet nicht nur die kontinuierliche Pflege von Kontakten zu einzelnen Hochschulen im deutschsprachigen Raum,

³⁴ Nach vier Amtszeiten als Landessprecherin stellte sie sich aus Zeitgründen 2019 nicht mehr zur Wahl.

ihr verdanken sich auch zahlreiche wertvolle Impulse für laufende Arbeitsprozesse an der HMT.

Neben dieser Vernetzung mit Institutionen und Gremien zielt die Außenarbeit des Gleichstellungsbereiches aber auch darauf ab, das Interesse für die HMT zu wecken und zur positiven Außenwirkung der HMT beizutragen. So hat die HMT nach der Verabschiedung des GK 15 ihre Beteiligung am bundesweit durchgeführten **Girls' Day** und **Boys' Day** wieder aufgenommen und führt diese Aktivität im 2-Jahres-Rhythmus (alternierend zum Familiennachmittag der HMT, siehe unten) durch. Zudem ist geplant, dass vermehrt Musikformationen der HMT (z. B. aus der FR Jazz/Populärmusik) an Leipziger Schulen gehen, um dort Kinder nicht nur früh für ihre Musikrichtung/-instrumente zu begeistern, sondern auch, um Mädchen und Jungs zu ermutigen, sich mit Musikinstrumenten und -genres zu beschäftigen, die zunächst geschlechtsuntypisch zu sein scheinen (Bsp.: Frau am Schlagzeug, Mann mit Piccoloflöte). Möglicherweise können die Formationen der HMT für diesen Genderaspekt auch selbst als anschauliche Vorbilder fungieren.

Am **Tag der Offenen Tür** steht die Gleichstellungsbeauftragte in einer Sprechstunde zu Fragen seitens der Gäste zur Verfügung. Diese Praxis soll weitergeführt werden.

3.3.5 Unterstützung des Gleichstellungsbereichs

Angesichts der Tatsache, dass alle Gleichstellungsbeauftragten der HMT nebenamtlich tätig sind, stößt der Bereich nach wie vor und immer öfter an die Grenzen der Belastbarkeit. Die #MeToo-Debatte hat aus besorgniserregendem Anlass in der gesamten Gesellschaft, insbesondere aber in direkt betroffenen Bereichen wie etwa den künstlerischen Hochschulen, zu einer gesteigerten Aufmerksamkeit und Auseinandersetzung mit den damit verbunden Themenfeldern geführt. Damit gingen und gehen auch eine Schärfung der Wahrnehmung, eine Steigerung der Sensibilisierung bezüglich gleichstellungsrelevanten Themen und eine Zunahme der wissenschaftlichen Beschäftigung mit denselben einher, was sich im zentralen Gleichstellungsbüro nicht zuletzt im Anstieg von Beratungsgesprächen sowie in der Häufung von Bitten und Forderungen verschiedener Ausprägung niederschlägt.

Darüber hinaus wurden in letzter Zeit an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte auch seitens außerhochschulischer Einrichtungen und Grupp(ier)ungen sowie von Medien überdurchschnittlich viele Anfragen etwa in Zusammenhang mit Studien³⁵ oder politischer Arbeit³⁶ gerichtet, was schriftlich oder in Formaten wie Interview oder Fachgespräch bearbeitet wurde. Auch die im GK 15 formulierten Maßnahmen, die vom Gleichstellungsbereich weitgehend umgesetzt wurden, stellten im Berichtszeitraum ein ambitioniertes Arbeitsprogramm für die Akteur*innen und somit eine weitere Herausforderung dar.

Seitens der Hochschulleitung erfährt der Gleichstellungsbereich aber, wo möglich, gerade bei besonders arbeitsintensiven Aktionen **personelle und finanzielle Unterstützung** (z. B. durch SHK, projektbezogene Finanzierung etwa zur Planung und Durchführung des Girls' Day/Boys' Day und des Familiennachmittags). Auch wenn der Gleichstellungsbereich über kein eigenes Budget verfügt, besteht hier nach wie vor kein Handlungsbedarf, hat doch die HMT-Leitung bisher immer die von den Gleichstellungsbeauftragten beantragten Mittel zur Verfügung gestellt. Der Gleichstellungsbereich zählt auch in Zukunft weiter auf die unkomplizierte personelle und finanzielle Unterstützung durch die HMT-Leitung.

³⁵ Z. B. HoF-Studie i.A. des SMWK: Veröffentlichung „Dem Kulturwandel auf der Spur. Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen“ (2018); Umfragen zu Folgen der #MeToo-Debatte an künstlerischen Hochschulen....

³⁶ Z. B. kleine und große Anfragen der Fraktionen im Landtag, Gesetzesvorhaben....

Der gesamte Gleichstellungsbereich der HMT erfährt große **Anerkennung** innerhalb und außerhalb der HMT, die sich unter anderem in der mehrfachen Wiederwahl einzelner Mitglieder dieses Gremiums niederschlägt (seit 2015 fanden zweimal große Hochschulwahlen statt, viele der Gleichstellungsbeauftragten auf Fakultätsebene sowie die Gleichstellungsbeauftragte der HMT wurden beide Male im Amt bestätigt und sind mittlerweile seit über 10 Jahren im Amt). Aber auch wiederholte Anfragen seitens der Hochschulleitung an die Gleichstellungsbeauftragte der HMT bezüglich der Übernahme von weiteren Aufgaben, Ämtern oder der Vertretung der HMT in einem auf Bundesebene tätigen Beratungsorgan sowie die Nominierung für einen Preis drücken die allgemeine Wertschätzung und das Vertrauen aus, welche der Arbeit des Gleichstellungsbereiches der HMT entgegengebracht werden.

3.4 Themenfeld 4: Familienfreundlichkeit – Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die Familienfreundlichkeit ist in der Grundordnung der HMT verankert:

Die Hochschule unterstützt ihre Mitglieder bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ausbildung (Familienfreundlichkeit). (§ 1, Abs. 5 Grundordnung der HMT vom 17. Juni 2013)

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Studium und Familie stellt laut Sächsischem HEP 2025 eines der übergreifenden Ziele der sächsischen Hochschulen dar, für das diese „intern steuerbare Rahmenbedingungen“ schaffen.³⁷

Der Gleichstellungsbereich der HMT Leipzig hat auf diesem Gebiet viel zuwege gebracht. Zwar hat sich die HMT weder an dem Audit-Verfahren „Familienfreundliche Hochschule“ noch an dem Programm Best Practice Club: Familie in der Hochschule – **Charta „Familie in der Hochschule“** (Träger: Robert Bosch Stiftung – Centrum für Hochschulentwicklung (CHE)) beteiligt, doch ist sie für die Thematik und die sich daraus ableitenden Anforderungen an die HMT sensibilisiert und arbeitet zielorientiert an Problemlösungen.

Beim Thema „**Kinderbetreuung**“ besteht zwar nach wie vor Handlungsbedarf, doch hat es hier in den letzten Jahren auch Fortschritte gegeben. Es dürfte nicht zuletzt auch dem beharrlichen Hinweis auf diesbezügliche Defizite³⁸ seitens der Gleichstellungsbeauftragten der Leipziger Wissensseinrichtungen im Rahmen der Netzwerktreffen „EU-Charta für Gleichstellung von Frau und Mann – Hochschulen/wissenschaftliche Einrichtungen“ mit der Stadt Leipzig zu verdanken sein, wenn die Stadt Leipzig umfangreiche KITA-Baumaßnahmen aufgenommen hat, über die im Frühjahr 2019 in den Medien breit informiert wurde. Nach wie vor stehen in Leipzig allerdings Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder zwischen 0 und 3 Jahren nicht ausreichend zur Verfügung. Leipzig liegt hier in positiver wie negativer Hinsicht im bundesweiten Trend, wie aus dem aktuellen weltweiten Familienfreundlichkeitsranking der UNICEF hervorgeht (Juni 2019). Dabei nimmt Deutschland weltweit, was Familienfreundlichkeit angeht, zwar den sechsten Platz ein, doch mahnt die UNICEF-Studie fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder im Alter zwischen 0-3 Jahren an.

Die Gleichstellungsbeauftragte der HMT wird zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Nachbarhochschule HGB die in den letzten Jahren aufgenommenen Gespräche mit den Rektoraten der beiden Hochschulen fortsetzen, um weiter darauf zu drängen, dass für die beiden

³⁷ Sächsischer HEP 2025, S. 24

³⁸ Die Wichtigkeit der flexiblen Kinderbetreuung vor allem für Berufsgruppen wie Musiker und „Theaterleute“ wurde dabei ebenfalls unterstrichen.

Hochschulen **Kontingente an Kinderbetreuungsplätzen** in Kinderbetreuungseinrichtungen in Hochschulnähe reserviert werden.

Beide großen Gebäude der HMT verfügen über **Ruhe- und Stillzimmer** (das im Dittrichring wurde 2017 in einem LVZ-Artikel von einer Hebammengruppe als vorbildlich und eines der besten in Leipzig empfohlen, es steht allerdings nur Mitgliedern der HMT offen). Das in der Grassstraße wurde 2017 neu gestaltet und ausgestattet. Mittlerweile müssen beide Ruhe- und Stillzimmer wieder renoviert und nachgerüstet werden.

Auch eine **verlässliche und rücksichtsvolle Zeitplanung**, die für die Wahrnehmung von Familienpflichten unumgänglich ist, muss immer wieder neu angemahnt werden. Aus einer FR etwa liegt aktuell ein Hinweis vor, dass die unregelmäßige Präsenz von Lehrenden Studierende mit Kind in Organisationsprobleme geraten lässt. Bei der flexiblen Zugangsregelung für studierende Eltern zu Übermöglichkeiten in den Räumen der HMT besteht aktuell kein Handlungsbedarf.

Studierende Eltern können sich über ihre Rechte und bestehende Unterstützungsangebote über den Info-Link des Studentenwerkes und weitere entsprechende **Links** informieren, die im Nachgang des GK 15 auf der Gleichstellungsseite der Homepage geschaltet wurden.

Ebenfalls im Nachgang des GK 15 wurde das Veranstaltungsformat **Familiennachmittag** für die Kinder der HMT-Angehörigen und -Mitglieder wieder aufgenommen. Es wird in alternierendem 2-jährigem Wechsel mit dem Girls' Day/Boys' Day angeboten und erfreut sich großer Beliebtheit bei Groß und Klein.

Im Kontext der Thematik „Familienfreundlichkeit“ ist auch auf die gute Zusammenarbeit der HMT mit anderen Leipziger Hochschulen hinzuweisen. Neben der schon erwähnten HGB verdienen hier insbesondere das Familienbüro der HTWK sowie die Uni Leipzig mit ihrem umfangreichen „Familienprogramm“ (einschlägige Veranstaltungen, etwa das „Familienfrühstück“; Veröffentlichungen und Wegweiser) Erwähnung, das auch den Studierenden der HMT zugutekommt.

3.5 Themenfeld 5: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die #MeToo-Debatte hat seit den Enthüllungen im Weinstein-Skandal 2017 und der Affäre um Siegfried Mauser dazu geführt, dass dem Themenfeld „Sexualisierte Gewalt“ insbesondere an künstlerischen Hochschulen eine neue Bedeutung beigemessen wird. Auch die HMT-Öffentlichkeit setzte und setzt sich mit den Inhalten der Debatte auseinander und reflektiert in diesem Zuge auch ihre Positionierungen.

Bereits im GK 15, also noch bevor die #MeToo-Debatte aufkam, war an der HMT die Wichtigkeit und Unumgänglichkeit einer hochschulweiten Reglementierung zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt für die Hochschule erkannt und als eine zu ergreifende Maßnahme formuliert worden. Am 6. Juli 2016 trat die „**Richtlinie** zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“³⁹ Leipzig in Kraft. Sie wurde der Hochschulöffentlichkeit über vielerlei Wege (z. B: Personalvollversammlung, HMT-interne Organe) vorgestellt und ist über einen Link auf der Gleichstellungsseite der Homepage abrufbar (https://www.hmt-leipzig.de/home/hochschule/interessenvertretungen/gleichstellung/info_137679/Richtlinie_HMT.pdf). Sie wird außerdem systematisch jedem/jeder Studienanfänger*in an der HMT sowie allen Kolleg*innen, die neu am Hause eine Stelle antreten, ausgehändigt. Für die Erstellung der Richtlinie – eine der ersten in Sachsen – wurde der HMT viel Anerkennung entgegengebracht.

³⁹ Erstellt von der Senatskommission „Richtlinie“ unter der Leitung einer Studentin der Dramaturgie

Aktuell ist auf Initiative einer studentischen AG eine **Broschüre** unter dem Titel „Wir müssen reden“ in Arbeit, die zum WS 2019/20 fertig gestellt und an alle HMT-Mitglieder, insbesondere an die Studienanfänger verteilt werden soll. Noch niedrigschwelliger als die Richtlinie, was Sprache, Umfang und Gestaltung angeht, will diese Broschüre zu diesem Themenkomplex informieren und einen Beitrag zur Vorbeugung gegen sexuelle Diskriminierung leisten.

Eine der „strukturellen Folgen“ der #MeToo-Debatte an der HMT ist die Formierung einer **Studentischen AG**, die sich den Thematiken der Debatte widmet. Auf ihre Initiative hin hatte die HMT am 22. Juni 2018 zu einer großen **Veranstaltung** „Machtmissbrauch und sexualisierte Diskriminierung in der Musik(Ausbildung)“ mit hochkarätigen Gästen⁴⁰, Podium und Workshops geladen. Die Veranstaltung stieß auch überregional auf Interesse und fand positives Echo und zwischenzeitlich auch Nachahmung andernorts.

Der Gleichstellungsbereich steht mit den beiden studentischen AGs „Broschüre“ und „Sexueller Missbrauch“ sowie auch mit dem StuRa in Austausch und unterstützt deren Anliegen. Dazu gehört auch ein **Selbstverteidigungskurs** für Frauen, der im SoSe 2019 erstmals an der HMT angeboten wurde und im Herbst auch für Männer durchgeführt werden soll.

Auch in seinen Netzwerken beschäftigt sich der Gleichstellungsbereich mit den Folgen von #MeToo und daraus abzuleitenden Strategien für die Hochschule (z. B. BuKoF-Kommission Künstlerische Hochschulen, regelmäßiger Austausch und Besuch von Veranstaltungen anderer Hochschulen zu diesem Thema wie die Aktionstage #wessenfreiheit an der HGB und „Nähe und Distanz“ am 24.05.2019 an der Hanns Eisler in Berlin).⁴¹ Geplant ist außerdem ein **sachsenweiter Aktionstag** der künstlerischen Hochschulen, die diesbezüglichen Gespräche mit der Koordinierungsstelle laufen bereits an.

Wichtige Impulse in diesem Zusammenhang verdanken sich auch der Mitwirkung des Kanzlers der HMT in der bundesweiten AG Sexualisierte Diskriminierung, sowie dem Austausch mit der psychosozialen Beratungsstelle für HMT-Studierende am Studentenwerk Leipzig.

Auch wenn an der HMT bislang kaum Fälle von sexueller Belästigung bekannt geworden sind, weiß sich die HMT in der ständigen Pflicht, alles zu unternehmen, um dieser Gefahr durch konkrete Maßnahmen vorzubeugen und gegebenenfalls Übergriffe zu ahnden. Zu diesem Behufe soll auch die **Beschwerdestelle** der HMT über die Homepage der Gleichstellung abrufbar sein.

⁴⁰ Veranstalter: StuRa der HMT und Mentoring mit Unterstützung und aktiver Beteiligung der Gleichstellung; Gäste Podiumsdiskussion: Moritz Eggert (HMT München), sookee (Berlin), Wallis Giunta (Oper Leipzig), Oliver Grimm (HMT Leipzig), Moderation: Nhi Le

⁴¹ Eine Gemeinschaftsveranstaltung der Hochschule für Musik Hanns Eisler und der UdK Berlin

4. Schlussbemerkung

Das vorliegende Gleichstellungskonzept für die Laufzeit 2020–2024 wurde nicht in Hinblick auf einen konkreten Wettbewerb mit anderen Hochschulen (wie z. B. das Professorinnenprogramm) erstellt. Die hier skizzierten Anregungen und Vorhaben des Gleichstellungsbereiches bewegen sich im Rahmen der aktuellen ideellen, personellen und finanziellen Möglichkeiten der HMT. Die HMT behält sich vor, bei Bedarf (z. B. Abgleichung mit Vorgaben und Kriterien von Wettbewerben) dieses Konzept jederzeit zu aktualisieren und zu erweitern. Dies betrifft insbesondere die Einarbeitung auch kostspieligerer Visionen, sofern deren Realisierung durch den Gewinn einer Ausschreibung bzw. eines Wettbewerbes finanziell abgesichert wäre.

Die HMT hat sich mit diesem Konzept erneut viel vorgenommen. Sie ist sich im Bereich der Gleichstellung ihrer Stärken und Schwächen bewusst. Sie arbeitet an der Beseitigung der Defizite und der Bewahrung und dem Ausbau ihrer Errungenschaften und Leistungen.