

Gleichstellungskonzept/Frauenförderplan

für die

Hochschule für Musik und Theater

„Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig

entworfen für die Jahre 2015 – 2019

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 Fakultät 1 VertreterIn aus der Lehre
- Je Fakultät 1 studentisches Mitglied
- Die Vorsitzende des Personalrates der HMT

Beratend:

- Die Leiterin der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen

Dem Senat vorgelegt und von diesem beschlossen am 13. Oktober 2015

Musik (...) gibt (...) dem Einzelnen das Recht
und die Verpflichtung, sich vollständig auszudrücken
und dabei dem Nachbarn Gehör zu schenken.

Daniel Barenboim¹

¹ Darstellung der Ziele des West-Eastern Diwan Orchestras: Programmheft des Konzerts der Salzburger Festspiele am 22. August 2014

Inhaltsverzeichnis

1. Dialog als Prinzip	4
2. Bestandsaufnahme erstes Halbjahr 2015 – Hochschulstruktur in Übersicht	5
2.1 Studierende der HMT	6
2.2 Hauptamtlich Lehrende nach Mitgliedergruppen	7
2.3 Lehrbeauftragte und hauptamtlich Beschäftigte im Lehrberuf	9
2.4 Studierende und Lehrende	10
2.5 Verwaltung – Zentrale Einrichtungen	10
2.6 Zentrale Organe und Gremien, Dekanate und Gleichstellungsbeauftragte	11
3. Ziele und Maßnahmen	12
3.1 Themenfeld 1: Beschäftigtenstruktur	12
3.1.1 Stellenbesetzungen	12
3.1.2 Nachwuchsförderung	13
3.2 Themenfeld 2: Lehre und Forschung	13
3.3 Themenfeld 3: Sensibilisierung der HMT-Öffentlichkeit für Gleichstellung	14
3.3.1 Transparenz	15
3.3.2 Kommunikation	16
3.3.3 Schulungen	16
3.3.4 Vernetzung nach außen	17
3.3.5 Stärkung des Gleichstellungsbereichs	18
3.4 Themenfeld 4: Familienfreundlichkeit – Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	18
3.5 Themenfeld 5: Sexualisierte Gewalt	19
4. Schlussbemerkung	20
Anhang	21

1. Dialog als Prinzip

Die Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig (im Folgenden HMT) schreibt in ihrer Grundordnung den „ständigen Austausch“ als einen ihrer „Allgemeinen Grundsätze“ fest:

[Die HMT] nimmt ihre künstlerischen, wissenschaftlichen und pädagogischen Aufgaben so wahr, dass unter ihren Mitgliedern und Angehörigen wie auch zwischen der Hochschule und der städtischen, regionalen, nationalen und internationalen Öffentlichkeit ein ständiger Austausch stattfindet.

Grundordnung der HMT (Neufassung Juni 2013), § 1 Abs. 1

Die Tätigkeit an der HMT zielt also auf ein lebendiges Beziehungsgeflecht im Inneren wie nach außen. Dieses ist geprägt von der großen Vielfalt der „Dialogpartner“, welche von der Hochschule als große Bereicherung erfahren wird. So verweist die HMT beispielsweise nicht ohne Stolz auf ihrer Homepage auf ihre starke internationale Ausrichtung. Aus insgesamt 52 Ländern der ganzen Welt kommen die Studierenden an die HMT, bei der Gesamtzahl von 1069 Studierenden in der ersten Jahreshälfte 2015 beträgt der AusländerInnenanteil unter ihnen 28,06 % (Anzahl Studierende mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit: 300). Über Austauschprogramme (DAAD, Erasmus) sind ständig ausländische Studierende vorübergehend an der HMT zu Gast oder gehen Studierende und Lehrende der HMT an eine der zahlreichen ausländischen Partnerhochschulen der HMT (<http://www.hmt-leipzig.de/de/home/hochschule/internationales/partnerinst>). Auch auf kommunaler, Landes- und Bundesebene ist die HMT hervorragend vernetzt. Dies spiegelt sich nicht zuletzt in der hohen Zahl der künstlerischen Darbietungen von Hochschulmitgliedern und -ensembles in der Stadt bis über die Landes- und Bundesgrenzen hinaus wider. Mit insgesamt 1255 Veranstaltungen im Jahr 2014 – 650 im Bereich Schauspiel, 605 im musikalischen Bereich – ist die HMT einer der größten Kulturträger in der Stadt Leipzig bzw. des Freistaates Sachsen. Die Einbindung von HMT-Mitgliedern in landes- oder bundesweit operierenden Gremien und Arbeitsgruppen bewirkt ebenfalls, dass die HMT nicht nur weit überregional wahrgenommen wird, sondern sich auch aktiv in hochschul- und gesellschaftspolitischen Gestaltungsprozessen engagiert.

Die HMT sieht sich ihren Partnern gegenüber selbstverständlich auch in der Verantwortung, insbesondere wenn es sich dabei um ihre Mitglieder und Angehörigen handelt. So bezog die HMT beispielsweise – im Schulterschluss auch mit anderen Leipziger Hochschulen – anlässlich der Pegida-/Legida-Kundgebungen im Winter 2014/15 unter anderem in einem Positionspapier unter dem Motto „Weltoffen – International – Miteinander“ gegen Rassismus und Ausgrenzung Stellung (siehe Dokumentation auf der Startseite der HMT-Homepage: http://www.hmt-leipzig.de/de/home/hochschule/weltoffen_international_miteinander).

Der Gleichstellungsbereich leistet durch zahlreiche Anregungen und Initiativen auf vielen hochschulinternen und -übergreifenden Ebenen einen ständigen Beitrag zum Gelingen des intensiven Austausches, in dem sich die HMT intern und mit ihrem Umfeld befindet. Das neue Gleichstellungskonzept legt für die Jahre 2015–2019 einen Leitfaden für die Kultur des Miteinanders vor, die an der HMT in Anerkennung und Respekt vor der Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen weiter gepflegt und noch mehr befördert werden soll.

2. Bestandsaufnahme erstes Halbjahr 2015 – Hochschulstruktur in Übersicht

Im letzten Gleichstellungskonzept der HMT (verabschiedet am 7. Dezember 2010) wurde bereits die zahlenmäßige Entwicklung der HMT seit 2002 dargelegt. Das neu vorgelegte Gleichstellungskonzept schreibt diese Darstellung im Vergleich zu den Daten aus dem Jahr 2010 fort und nimmt nur in Ausnahmefällen Bezug auf Daten, die vor diesem Zeitraum liegen. Der Stichtag der aktuellen Erhebung ist, sofern nicht anders angegeben, der 28.02.2015.

Zunächst eine kurze Übersicht über die aktuellen Zahlen. Ende Februar 2015 waren an der HMT insgesamt 1069 Studierende eingeschrieben, darunter fallen auch 27 Studierende aus anderen Hochschulen, die derzeit an der HMT in einem Austauschprogramm (Erasmus, DAAD u. a.) als Gäste studieren. Sie alle werden von 123 hauptamtlich Lehrenden und 356 Lehrbeauftragten unterrichtet. In der Verwaltung und den Zentralen Einrichtungen sind derzeit 46 MitarbeiterInnen beschäftigt.

Alle diese Zahlen haben sich gegenüber dem Vergleichsjahr 2010 erhöht, und dies zum Teil erheblich.

	W-2010	W-2015	M-2010	M-2015	Ges.- 2010	Ges.- 2015	Prozentualer weiblicher Anteil – 2010	Prozentualer weiblicher Anteil - 2015
Studierende	482	590	406	479	888	1069	54,3 %	55,2 %
Hauptamtlich Lehrende	42	49	64	74	106	123	39,6 %	39,8 %
Lehrbeauftragte	112	142	181	214	293	356	38,2 %	39,9 %
MitarbeiterInnen Verwaltung/Zentrale Einrichtungen	27	28	16	18	43	46	62,8 %	60,9 %

Das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter stellt sich in den verschiedenen Bereichen unterschiedlich dar. Während, wie schon 2010, in der Gesamtzahl der Studierenden der Frauenanteil den der Männer überwiegt und 2015 gegenüber 2010 von 54,3 % auf 55,2 % anstieg, sind sowohl bei den hauptamtlich als auch den freiberuflich Lehrenden die Männer mit rund 60 % in deutlicher Überzahl. Prozentual erhöhte sich der Frauenanteil gegenüber 2010 in diesen Mitgliedergruppen leicht bis fast unerheblich (bei den Studierenden um 0,9 %, bei den hauptamtlich Lehrenden um 0,2 %, bei den Lehrbeauftragten um 1,7%). Nur in der Kategorie MitarbeiterInnen Verwaltung/Zentrale Einrichtungen ist er gegenüber dem Vergleichszeitraum leicht gesunken (Differenz: 1,9 %), wobei er insgesamt in dieser Kategorie deutlich über dem der Männer liegt.

2.1 Studierende der HMT

Die **Gesamtzahl der Studierenden** hat sich seit 2010 wesentlich erhöht.² Während im SS 2010 noch insgesamt 888 Studierende an der HMT eingeschrieben waren, beläuft sich die Gesamtzahl am Stichtag 28.02.2015 auf 1069 Studierende. Dieser Anstieg ist im Wesentlichen auf die Erweiterung des Institutes für Musikpädagogik – bedingt durch den erhöhten Bedarf an Musiklehrern vornehmlich an staatlichen Schulen – zurückzuführen, das sich mit insgesamt 154 mehr Studierenden gegenüber 2010 fast verdoppelt hat. Schwankungen gab es auch bei den Studierendenzahlen anderer Fachrichtungen, allerdings in erheblich geringerem Umfang. Auffallend sind in diesem Zusammenhang drei Fachrichtungen (im Folgenden FR): zum einen die FR Blasinstrumente/Schlagzeug, die gegenüber 2010 einen Zuwachs um insgesamt 24 Studierende verzeichnet (mehrere Faktoren spielen hierbei eine Rolle: Erhöhung der Zielzahlen der FR aufgrund der Einrichtung von 2 neuen Professuren, Studienabschluss nicht innerhalb der Regelstudienzeit), zum anderen das Institut für Musikwissenschaft, an dem in den letzten Jahren der MA-Studiengang erst etabliert wurde, was den Sprung von 1 auf 15 Studierende erklärt. Eine Veränderung ist auch in der FR Jazz/Populärmusik festzustellen. Diese ist vor allem bedingt durch die Auflösung des Studienganges Musical und die damit einhergehende Auflösung der FR Gesang Populärmusik-Jazz/Musical. Die verbleibenden Studierenden mit dem Hauptfach Jazz-Gesang wurden ab 2012 in die neue, vereinigte FR Jazz/Populärmusik (vormals Jazz/Populärmusik (instrumental)) eingegliedert, wodurch der Anstieg der Gesamtzahl der Studierenden in dieser FR gegenüber 2010 zu erklären ist.

Wie schon 2010 sind die Frauen unter den Studierenden auch derzeit, nämlich mit 55,2 %, hochschulweit leicht in der Mehrheit (590 Frauen, 479 Männer). Eine fächerspezifische Aufschlüsselung zeigt, 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 am Institut für Musikpädagogik 99 männliche und 208 weibliche Studierende, wohingegen am Institut für Jazz/Populärmusik 75 männliche und 24 weibliche Studierende eingeschrieben sind.

Im fortgeschrittenen Stadium des wissenschaftlichen und künstlerischen Studiums an der HMT ergibt sich folgendes Bild: Seit 2010 wurden an der HMT 7 Promotionen angenommen, zwei der **Promovenden** waren weiblich. Von derzeit insgesamt 75 Studierenden in der **Meisterklasse** sind 58,7 % weiblich. Während bei den Promovenden auch in den vergangenen Jahren immer eine männliche Mehrheit zu verzeichnen war, schwankt in den Meisterklassen das Verhältnis von Frauen und Männern zwischen ausgewogen (z. B. im Jahr 2011) und Ungleichgewichtung zugunsten der Frauen.

Die Zahl von Frauen und Männern unter den **Austauschstudierenden** an der HMT (DAAD/Erasmus etc.) kann bei 12 Männern und 15 Frauen aktuell als fast ausgewogen bezeichnet werden.

2.2 Hauptamtlich Lehrende nach Mitgliedergruppen

² In diesem Kontext sei erwähnt, dass sich die Einführung (2013) von Studiengebühren für Studierende, die nicht Angehörige eines Mitgliedsstaates der europäischen Union sind, nicht auf die Anzahl von Studienbewerbern aus diesen Ländern ausgewirkt hat. Die Zahlen der eingeschriebenen Studierenden stehen mit dieser Gebührenerhebung selbstverständlich ebenfalls in keinem Zusammenhang.

Bei einer genaueren Analyse der Beschäftigtenstruktur im Bereich der Lehre wird trotz einer leichten Anhebung des Frauenanteils unter den beiden ProfessorInnen-Kategorien gegenüber 2010 nach wie vor deutlich, dass je höher die Stelle dotiert ist, sich dies desto mehr zuungunsten der Frauen gestaltet:

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

Mit 27 Professorinnen liegt der Frauenanteil unter den insgesamt 79 C4/W3- + C2+3/W2-Professuren aktuell bei 34,2 %. Zwar reihte sich die HMT in den letzten beiden Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten des CEWS in den Jahren 2013 und 2015 mit einem Frauenanteil an den Professuren von 33,8 % bzw. 32,4 % in die Spitzengruppe unter den Künstlerischen Hochschulen ein⁴, allerdings hat sich gerade im höchstdotierten Bereich, bei den C4/W3-Professuren, der Anteil der Frauen gegenüber 2010 verringert. Die Verbesserung der Gesamtzahl bei den Professuren verdankt sich allein der Steigerung des Frauenanteils in der Kategorie der C2+3/W2-Professuren. Insgesamt kann also das Verhältnis von Frauen und Männern bei den Professuren nicht als zufriedenstellend bezeichnet werden.

Bei den Akademischen MitarbeiterInnen dagegen ist das Verhältnis zwischen den Geschlechtern jetzt ausgewogen.

C4/W3-Bereich

In 2 FR überwiegen im C4/W3-Bereich zahlenmäßig die Frauen: in der FR Alte Musik stehen 2 C4/W3-Professorinnen 1 männlichen Kollegen gegenüber, in der FR Dramaturgie ist die einzige Professur dieser Kategorie mit einer Frau besetzt.⁵ Wiesen im Jahr 2010 noch 2 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 2015 bei keiner FR mehr der Fall. In den meisten FR/Instituten differiert die Stellenaufteilung um 1 zugunsten der Männer (Streichinstrumente/Harfe, Jazz/Populärmusik, Klassischer Gesang/Musiktheater, Schauspielinstitut, Musikpädagogik, Komposition/Tonsatz, Musikwissenschaft), wohingegen in den FR Dirigieren/Korrepetition, Klavier und im Kirchenmusikalischen Institut (KI) jeweils sogar 2 Männer mehr als Frauen die C4/W3-Professur bekleiden. In der Fachrichtung

³ 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.

⁴ 2013: <http://www.uni-goettingen.de/de/cews--hochschulranking-2013/437167.html> (S.74)

2015: http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/CEWS_Ranking2015.pdf (S.67)

⁵ Siehe Statistiken zum Geschlechterverhältnis der Lehrenden im Anhang

Blasinstrumente/Schlagzeug wird nur 1 von 6 Professuren dieser Kategorie von einer Frau besetzt.

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. In einer einzigen FR (Musikpädagogik) ist das Zahlenverhältnis zwischen Männern und Frauen ausgeglichen. Die Stellenaufteilung zwischen Männern und Frauen, die sich 2010 in einzelnen FR/Instituten vor allem zugunsten der Männer teilweise noch extrem gestaltete, hat sich zwischenzeitlich entschärft. Eine Diskrepanz von 3 oder mehr Stellen zugunsten der Männer ist in den FR Jazz/ Populärmusik (1w:5m), Klavier (0w:3m), Streichinstrumente/Harfe (0w:3m) festzustellen, in mehreren anderen Instituten beträgt dieser Abstand 1 oder 2 Stellen. Sind die Frauen in der Überzahl, so bewegt sich der numerische Abstand zu den männlichen Stelleninhabern auf niedrigerem Niveau. Dies ist der Fall in den FR Klassischer Gesang/Musiktheater (4w:2m), Schauspiel (4w:3m), Dramaturgie (2w:0m).

Bei der FR Klavier (insgesamt 5 Professuren) und dem Kirchenmusikalischen Institut (KI) (insgesamt 3 Professuren) entfällt nach wie vor, wie schon 2010, überhaupt keine Professur, weder in C4/W3 noch in C2+3/W2, auf eine Frau.

Akademische MitarbeiterInnen

Das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Frauen und Männern im „Mittelbau“ lässt sich insgesamt als ausgewogen bezeichnen. In zwei FR, nämlich im Schauspielinstitut „Hans Otto“ und in der Musikwissenschaft, sind die Stellen der Akademischen MitarbeiterInnen mit 4:4 bzw. 1:1 paritätisch besetzt. In der FR Dirigieren/Korrepetition überwiegen die Frauen die Männer im Verhältnis 4:1. 2 FR (Blasinstrumente/Schlagzeug und Jazz/Populärmusik) verfügen über gar keine Stellen 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 in 2 FR in keiner einzigen Kategorie der hauptamtlichen Lehrkräfte eine Frau eine Stelle einnimmt (Klavier, KI)⁶, wohingegen der umgekehrte Fall gar nicht eintritt.

Stellenbesetzungsverfahren Lehre

Im Zeitraum 2012–2015 (1. Halbjahr) schwankt die Zahl der zu besetzenden Stellen im Bereich der Professuren zwischen 1 (2015) und 9 (2014), im Mittelbau zwischen 2 (2013) und 7 (2014), was nur in beschränktem Maße belastbare Aussagen zum Vergleich des Verlaufs der Stellenbesetzungsverfahren im Bereich der Lehre ermöglicht. In den Jahren 2012–2014 überwog bei den Bewerbungen um Professuren immer der Anteil der männlichen Interessenten den der Frauen. Während bei den Professuren in den Jahren 2012, 2013 und 2015 prozentual weniger Frauen zur Vorstellungsrunde eingeladen wurden als sich auf die Stelle beworben hatten, verhält sich dies im Jahr 2014 genau umgekehrt. In den Jahren 2012 und 2014 spiegelt das Verhältnis der Berufungen von Männern und Frauen auf eine Professur das Verhältnis der

⁶ Dies traf 2010 auch noch für die FR Jazz/Populärmusik (instrumental) zu, doch wurde diese zwischenzeitlich mit der FR Jazz/Populärmusik/Musical zu einer neuen FR Jazz/Populärmusik vereinigt, was das Zahlenverhältnis zwischen Männern und Frauen in dieser neuen FR geringfügig verbesserte.

Bewerbersituation wider, wohingegen im Jahr 2013 verhältnismäßig mehr Männer das Besetzungsverfahren für die Professur für sich entscheiden konnten.

Im Bereich des Mittelbaus unterliegt das Verhältnis zwischen Bewerbungen seitens männlicher und weiblicher Stelleninteressenten großen Schwankungen. Während in den Jahren 2013 und 2015 die Anzahl der männlichen und weiblichen Bewerbungen numerisch als nahezu ausgewogen bezeichnet werden kann, bekundeten 2012 und 2014 sehr viel mehr Männer als Frauen Interesse an den ausgeschriebenen Stellen. In den Jahren 2012 und 2013 wurden prozentual mehr Frauen zur Vorstellungsrunde eingeladen als sich auf die Stelle beworben hatten, 2014 war dieses Verhältnis nahezu ausgeglichen, dagegen kehrte es sich 2015 um. Gleiches gilt auch für die Besetzungen der Mittelbaustellen im Verhältnis zur Zahl der eingegangenen Bewerbungen. Im Jahr 2013 wurden sämtliche ausgeschriebenen Mittelbaustellen (Gesamtzahl: 2) mit Frauen besetzt.

Fachliche Qualifikation und Geschlechtergerechtigkeit sollten als zwei wesentliche Kriterien den Stellenbesetzungsverfahren zugrunde liegen (siehe Punkt 3.1.1).

2.3 Lehrbeauftragte und hauptamtlich Beschäftigte im Lehrberuf

Wie die Anzahl der hauptamtlich Beschäftigten im Lehrberuf ist auch die der Lehrbeauftragten seit 2010 erheblich gestiegen.⁷ Standen 2010 106 hauptamtlich Beschäftigte im Lehrberuf 293 Lehrbeauftragten gegenüber (Anteil Lehrbeauftragte: 73,4 %), so belaufen sich die Zahlen 2015 auf 123 hauptamtlich Beschäftigte im Lehrberuf und 356 Lehrbeauftragte (Anteil Lehrbeauftragte: 74,3 %). Das Verhältnis dieser beiden Bereiche hat sich also nur geringfügig verändert. Übernahmen die Lehrbeauftragten 2010 noch 48,8 % der Lehre (nämlich 1633,30 von insgesamt 3346,40 SWS), liegt ihr Anteil 2015 hier bei 44,4 % (nämlich 1680,07 von insgesamt 3782,77 SWS). Ihr Anteil an der Lehre ist zwar insgesamt gefallen, hat sich aber als absolute Zahl erheblich erhöht. Nach wie vor muss man hier von einer Diskrepanz zwischen Lehrbeauftragten und hauptamtlich Lehrenden und damit von einem immer noch nicht gelösten Problem sprechen.⁸ Auch die Erhöhung der Honorarsätze für die Lehrbeauftragten der HMT⁹ hat nicht wesentlich 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 2010, insgesamt die Männer (142 w vs. 214 m), was sich auch in der Unterrichtsleistung niederschlägt (750,46 SWS bei Frauen vs. 929,61 SWS bei Männern).

2.4 Studierende und Lehrende

⁷ Die Gründe hierfür sind in internen Umstrukturierungen und gestiegenen Studierendenzahlen in einzelnen FR zu suchen. Vgl. hierzu die Erläuterung der Studierendenzahlen (oben).

⁸ 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.

⁹ Aktuelle Honorarsätze für Lehrbeauftragte an der HMT (seit SoSe 2014): 25,00 €; 30,00 €; 35,00 €. Zum Vergleich Stand SS 2010: 4 Honorarsätze für Lehrbeauftragte an der HMT: 23,00 €; 26,00 €; 29,00 €; 32,00 €

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 (55,2 % w vs. 44,8 % m) der Überzahl der Männer bei den Lehrenden (festangestellt: 39,8 % w vs. 60,2 % m) gegenübersteht, sich das Zahlenverhältnis insgesamt also in etwa umkehrt. Demotivierend auf den weiblichen künstlerischen Nachwuchs dürfte sich allerdings die extreme Differenz in bestimmten Fächern zwischen dem Anteil von Frauen bei Studierenden und Lehrenden auswirken. So spiegelt sich z. B. in der FR Klavier und am KI in keiner Weise die Überzahl der weiblichen Studierenden in Geschlechterverhältnis der Stelleninhaber in der Lehre wider.

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	60,7 %

Die Diskrepanz im Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern ist in den letzten Jahren bei einem kontinuierlichen Anstieg der Gesamtzahl der Beschäftigten leicht rückläufig, der Frauenanteil beträgt derzeit 60,7 %. Dabei liegt die Zahl der in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen beschäftigten Frauen deutlich über der der Männer, im Bereich der technischen Mitarbeiter dagegen sind Männer überrepräsentiert.

Die Leitung der 2 **Zentralen Einrichtungen** weist eine paritätische Verteilung der Geschlechter auf. So untersteht die Bibliothek aktuell, auch nach der Neubesetzung der Stelle zum 1. Februar 2015, nach wie vor einer Frau, das KBB dagegen einem Mann.

Von den 3 **Referaten** werden – wie auch in den zurückliegenden Vergleichsjahren – 2 von einer Frau geleitet: Es handelt sich dabei um die Referate Studienangelegenheiten/IT-Dienste und Finanzen/Haushalt/Personal. Die Verantwortung für den Inneren Dienst/Technik dagegen liegt in den Händen eines Mannes.

Stellenbesetzungsverfahren Verwaltung und Zentrale Einrichtungen

Im Zeitraum 2012–2015 (1. Halbjahr) bewegte sich die Zahl der zu besetzenden Stellen im Bereich Verwaltung – Zentrale Einrichtungen zwischen 1 (2012) und 5 (2015). Der Anteil der Frauen lag in den Bewerbungen immer deutlich über dem der Männer, ein Verhältnis, das sich sowohl in den Einladungen zum Vorstellungsgespräch als auch bei der Vergabe der Stellen fortsetzte. Nur im Jahr 2014 war die Stellenbesetzung paritätisch: von den 2 Stellen insgesamt ging je 1 an einen Mann und eine Frau.

2.6 Zentrale Organe und Gremien, Dekanate und Gleichstellungsbeauftragte

Rektorat – Dekanate

Im Sommersemester 2015 wurde an der HMT ein neuer Rektor gewählt – die Wahl fiel auf den bisherigen Prorektor für Lehre und Studium, der sich gegen zwei Konkurrentinnen (!) von auswärts durchsetzen konnte. Bereits im Vorfeld des Wahlverfahrens hatte dieser sich darum bemüht, zumindest für eines der Prorektorenämter eine Frau aus dem Kollegium der HMT zu gewinnen, allerdings ohne Erfolg. So bleibt auch in den nächsten 5 Jahren das **Rektorat** der HMT ausschließlich männlich besetzt (Rektor – 2 Prorektoren – Kanzler).

Eine Kontinuität in der Aufteilung zwischen Männern (1) und Frauen (2) lässt sich für die **Dekanate** feststellen. Bei den ProdekanInnen steht aktuell 1 Mann insgesamt 3 Frauen gegenüber. Die Fakultät III verfügt aufgrund ihrer Größe über 2 Prodekanatspositionen, die beide weiblich besetzt sind.

Zwar ist auf der Ebene des Rektorates mit der 100 % männlichen Besetzung der Stellen eine Schiefe Lage festzustellen, allerdings wird diese durch die Überzahl der Frauen im Bereich der Dekanate wieder etwas ausgeglichen.

Die derzeitige Amtsperiode neigt sich für die Dekanate dem Ende zu, im November 2015 werden in den Hochschulwahlen unter anderem diese Positionen neu zu besetzen sein.

Senat – Hochschulrat

Von den insgesamt 11 stimmberechtigten Mitgliedern des im November 2014 gewählten **Senates** sind 4 Frauen, 1 davon stimmt in der Gruppe der ProfessorInnen ab, die anderen 3 in der Gruppe der MitarbeiterInnen.

Im Gegensatz zu der Zusammensetzung des zuvor amtierenden Senates mit 5 weiblichen und 6 männlichen stimmberechtigten Mitgliedern kann das Verhältnis der Geschlechter in diesem Gremium jetzt nicht mehr als ausgewogen bezeichnet werden. In der Zielvereinbarung der HMT mit dem SMWK vom 11.12.2013 wurde darauf verwiesen, dass die HMT „im Bereich der Hochschulgremien und -funktionsstellen (...) bereits große Fortschritte gemacht [hat] und (...) den Anteil an Frauen in diesen deutlich erhöhen [konnte]. Diese Anstrengungen wird die HMT fortsetzen.“¹⁰ – Diese Aussage ist allerdings mit Blick auf den aktuellen Senat nicht mehr zutreffend.

Der **Hochschulrat** hat sich seit 2010 personell nicht verändert. Er ist nach wie vor mit 2 Frauen und 3 Männern so gut wie ausgewogen besetzt.

Studierendenrat

Das Geschlechterverhältnis im Studierendenrat unterlag in den letzten Jahren z. T. großen Schwankungen. Derzeit ist es bei 6 Frauen und 5 Männern ausgeglichen und bildet auch die Überzahl der weiblichen gegenüber den männlichen Studierenden an der HMT ab.

Gleichstellungsbereich

An der HMT sind 8 Personen im Gleichstellungsbereich aktiv. 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(n) – seit den Wahlen im WS 2009/10 ist das erste Mal ein Mann mit diesem Amt in einer Fakultät betraut. Für die Gleichstellungsbeauftragten

¹⁰ Zielvereinbarungen HMT – SMWK vom 11.12.2013, S. 11

der Fakultäten gibt es je 1 Stellvertreterin. Da derzeit die Gruppe der Studierenden im Gleichstellungsbereich nicht vertreten ist, wurde im Sommersemester 2015 auf Vorschlag des Gleichstellungsbereiches und in Rücksprache mit Rektorat und Studierendenrat vom Senat eine Studentin als studentische Ansprechpartnerin in gleichstellungsrelevanten Belangen benannt. Sie soll vor allem für Studierende eine Anlaufstelle „auf Augenhöhe“ bieten, schließlich könnten diese sich insbesondere bei heiklen Themen (sexuelle Belästigung, Mobbing) scheuen, sich gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten, die überwiegend (7 von 8) in der Lehre tätig sind, offen auszusprechen. Zum anderen nutzt auch der Gleichstellungsbereich die Position dieser Studentin zur gezielten Kommunikation mit den Studierenden. Diese Position wird aufrechterhalten, solange nicht eine Studentin offiziell zur (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten einer der Fakultäten gewählt wird. Die nächsten Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten finden im November 2015 statt.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HMT wird 2 Std./Woche von einer studentischen Hilfskraft – derzeit erstmalig ein Mann – bei Büroarbeiten unterstützt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule verfügt über ein ausreichend ausgestattetes Büro¹¹.

3. Ziele und Maßnahmen

3.1 Themenfeld 1: Beschäftigtenstruktur

3.1.1 Stellenbesetzungen

In ihren Zielvereinbarungen mit dem SMWK vom 11.12.2013 legt die HMT dar, dass sie ihren Bestrebungen zur Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages bei den Stellenbesetzungen im Bereich der Lehre das **Kaskadenmodell** zugrunde legt. Ziel der Anstrengungen sei es,

„ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern auf allen Qualifikationsstufen zu erreichen. Langfristig sollte die HMT den Frauenanteil einer Qualifikationsstufe dem Niveau der vorhergehenden Qualifikationsstufe anpassen (Kaskadenmodell).“ (Zielvereinbarungen HMT – SMWK vom 11.12.2013, S. 11)

Als eine unterstützende Maßnahme zur Erreichung dieses Zieles soll innerhalb der Laufzeit dieses Gleichstellungskonzeptes die aktuelle **Berufungsordnung** unter Gendergesichtspunkten überarbeitet werden. Besonders geprüft werden sollte dabei die Möglichkeit der paritätischen Besetzung von Berufungskommissionen.

Unabhängig davon, in welchem Bereich der HMT eine Stelle zu besetzen ist, wird sich der Gleichstellungsbereich zügig über einen **Katalog von Kriterien** verständigen, anhand welcher die Gleichstellungsbeauftragten in Zukunft ihre Gutachten bei Stellenbesetzungsverfahren auf allen Ebenen erstellen. In jedem Falle ist im Gleichstellungsgutachten auf die Zusammensetzung der Kommission hinsichtlich ihrer geschlechtergerechten Repräsentierung einzugehen.

¹¹ 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.

Ist in dem Bereich der zu besetzenden Stelle das eine oder andere Geschlecht unterrepräsentiert und weisen die vorliegenden Bewerbungen eine ebensolche Schieflage auf, sollte möglichst vom **Active Recruiting** Gebrauch gemacht werden. Es obliegt der oder dem in das Verfahren eingebundenen Gleichstellungsbeauftragten, die Kommission und/oder deren Vorsitzenden auf die Option der aktiven Suche nach einem weiblichen bzw. männlichen möglichen Interessenten hinzuweisen.

Außerdem soll die **Fachkompetenz der Koordinierungsstelle** verstärkt an die HMT geholt werden. Der Gleichstellungsbereich ist bereits im Gespräch mit der Leiterin der Koordinierungsstelle hinsichtlich von Impulsreferaten, Coachings und Vorträgen zu Themen wie „Wege zur Professur an künstlerischen Hochschulen“ oder zum Übergang vom Studium in den Beruf.

3.1.2 Nachwuchsförderung

Auf den Übergang vom Studium in den Beruf hatte auch das Mentoringprogramm MENTOSA seinen Fokus gerichtet. MENTOSA war zum WS 2010/11 durch den Gleichstellungsbereich an die HMT geholt worden, ist allerdings, zum großen Bedauern vor allem der Studierenden, seit über einem Jahr (nicht nur an der HMT) ausgelaufen. Die HMT befürwortet grundsätzlich die Durchführung von **Mentoring-Programmen** dieser Art und wird sich auf die Suche nach ähnlichen Förderprogrammen begeben. Zu diesem Behufe wird sie mit Hochschulen in Sachsen das Gespräch suchen, die nach MENTOSA neue Mentoringprogramme aufgelegt haben (TU Dresden: MentYou, UL Leipzig: T.E.A.M.: Training – Expertise – Alumnae – Mentoring; Finanzierung aus Geldern aus dem Professorinnenprogramm II).

An der HMT gibt es derzeit 4 halbe **Qualifizierungsstellen** im wissenschaftlichen Bereich, ihre Besetzung ist mit der Erstellung einer Promotion verbunden. Im Interesse des wissenschaftlichen Nachwuchses wird sich der Gleichstellungsbereich, wie schon in der Vergangenheit, auch in Zukunft der Erhaltung dieser Stellen annehmen.

Da eine Vergabe von **Stipendien** aus Haushaltsmitteln nicht möglich ist, wird sich der Gleichstellungsbereich in der Laufzeit dieses Gleichstellungskonzeptes um die Einwerbung von Drittmitteln bemühen, um damit ein Stipendienprogramm auflegen zu können. 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.

3.2 Themenfeld 2: Lehre und Forschung

Im „Profil und Leitbild“ der HMT findet sich folgender Passus:

Sukzessive Rektorate haben sich gegen die Einrichtung eigener strukturierter Angebote in Bereichen wie z. B. Musikvermarktung, Gender Studies, Musikmanagement, Career Services, Musikrecht oder Musikmedizin entschieden, und stattdessen vielmehr diesbezüglich auf die selektive Zusammenarbeit mit anderen in diesen Gebieten profilierten Personen und Institutionen gesetzt.

<http://www.hmt-leipzig.de/de/home/hochschule/profil> → Diversität

Trotz dieser Distanzierung von systematischen Bildungsangeboten unter anderem im Bereich der Gender Studies spielt der **Gendergedanke in Lehre und Forschung** an der HMT durchaus eine Rolle.¹² Jüngste Beispiele hierfür sind etwa das Meisterklassenexamenskonzert der Studentin Joowon Chung (FR Alte Musik, Historischer Gesang, 4. Juni 2015) mit dem Titel

¹² Vgl. hierzu Gleichstellungskonzept/Frauenförderplan der HMT für die Jahre 2010-2014, Punkt 3.1.2.

„Frauensicksale – Geschichten antiker Frauenfiguren“, das Referat einer Studentin der Dramaturgie im Rahmen des Französischunterrichts zu Sexismus in der Werbung oder die fächerübergreifende Produktion der musikalischen Revue *Unisex* von Edda Leesch und Frank Leo Schröder im Juni 2015, die sich humorvoll mit Diversity auseinandersetzt.

Von einer Verankerung von Gleichstellungsthemen in den Lehrinhalten sollte allerdings Abstand genommen werden, sollten doch diese Themen nicht auferlegt werden, vielmehr empfiehlt sich in diesem Zusammenhang eine behutsame **Sensibilisierung der Lehrenden und Studierenden** über die Lehre. Dies zeigt auch die Erfahrung: Der Erwerb der Briefe von Ethel Smyth durch die HMT wurde im Mai 2014 in einer großen fächerübergreifenden, wissenschaftlich-künstlerischen Abendveranstaltung gefeiert. Diese Würdigung der Musikerin und Frauenrechtlerin Ethel Smyth wirkt bis heute im Bewusstsein der Hochschulöffentlichkeit nach, der Erwerb der Briefe rückte die HMT zudem vermehrt ins Blickfeld der Forschung zu Musik- und Genderstudien. Auch die lockere Reihe von Artikeln in der hochschuleigenen Zeitschrift MT-Journal zu „Vergessenen Jubiläen“ (Prof. Hartmut Hudezeck) ruft oft Musikerinnen in Erinnerung, 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. In der Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes wird außerdem die Durchführung einer **Ringvorlesung mit einem Schwerpunkt auf Genderfragen** geprüft. Zu beachten wäre hierbei, dass deren Besuch für die Studierenden anrechenbar (CP) sein müsste.

3.3 Themenfeld 3: Sensibilisierung der HMT-Öffentlichkeit für Gleichstellung

Im Frühjahr 2013 stellte sich die HMT im 1. Call des Professorinnenprogramms II (PP II) (<http://www.bmbf.de/foerderungen/20980.php>) dem bundesweiten Wettbewerb mit anderen Hochschulen. Sie konnte allerdings mit ihrem Gleichstellungskonzept keinen Erfolg verzeichnen. In dem abschlägigen Bescheid der Jury heißt es:

Es entsteht der Eindruck, dass Gleichstellung nicht als strategische Gesamtaufgabe der Hochschule verstanden wird, sondern weitestgehend als alleinige Aufgabe der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten.¹³

(Schreiben des Projektträgers im DLR, Dr. Anja Lieb, vom 19. Sep. 2013)

Diese Kritik der Jury des PP II wurde seitens der HMT als Ansporn aufgefasst, sich intensiv mit der Einbindung der Gleichstellung an der HMT auseinanderzusetzen und einen Diskussionsprozess an der HMT herbeizuführen. So beauftragte der Senat Ende 2013 nach ausführlicher Debatte eine Senatskommission „Gleichstellung“ mit dem Ausloten gleichstellungsrelevanter Themen in den einzelnen Fakultäten und Fachrichtungen sowie mit der Hinterfragung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der HMT und der Transparenz von Gleichstellungsarbeit und -themen innerhalb der HMT. In der Kommission waren die 3 Fakultäten mit den 3 Dekanen und je 1 Studierenden vertreten, außerdem wirkten die Gleichstellungsbeauftragte der HMT und ihre Stellvertreterin mit. Den Vorsitz hatte die Dekanin der Fakultät III inne. Der im Januar 2015 von der Senatskommission „Gleichstellung“

¹³ Eingereicht wurde das Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 2010. Eine aktualisierende Überarbeitung des Gleichstellungskonzeptes auf den Stand 2013 war aus hochschulinternen Gründen nicht möglich, da im Studienjahr 2012/13 sämtliche Kräfte der Verwaltung weitgehend durch die Einführung der Studiengebühren für Studierende, die nicht Angehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union sind, beansprucht wurden. Insofern war das Scheitern der HMT im Wettbewerb auch absehbar. Tatsächlich sind die anderen Kritikpunkte seitens der Jury des PP II im Wesentlichen auf diesen Umstand zurückzuführen.

im Senat vorgelegte Abschlussbericht bildet mit seinen Impulsen eine wesentliche Grundlage für das vorliegende Gleichstellungskonzept.

Da die Kritik der Jury des PP II gerade darauf abzielte, dass die Gleichstellung an der HMT ein Nischendasein führt und nicht als Querschnittsaufgabe wahrgenommen wird, wird der **Sensibilisierung der HMT-Öffentlichkeit** für gleichstellungsrelevante Thematiken eine zentrale Bedeutung für das Gelingen der Gleichstellungsarbeit beigemessen.

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 das 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). Gleichstellung ist zuvorderst als eine „Leitungsaufgabe der Hochschule“ eingestuft (aktueller Hochschulentwicklungsplan (HEP), Punkt 1.3.1). Diese Verankerungen der Gleichstellung für die Hochschulöffentlichkeit sichtbar zu machen, bildet eine Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der HMT. So werden im Studienjahr 2015/16 auf dem Homepage-Eintrag des Gleichstellungsbereiches **Links zu den entsprechenden Grundlagentexten für die Gleichstellung** geschaltet werden. Analog dazu wird auch die Frauenförderung auf Grundlage des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG) transparent gestaltet werden. Aufgrund der angekündigten Novellierung des Frauenförderungsgesetzes (bis 2016) wird diese Darstellung allerdings erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

Als weitere Maßnahmen der HMT-internen Öffentlichkeitsarbeit, mit deren Hilfe der Gleichstellungsarbeit höhere Transparenz verliehen werden kann, wären zu nennen: die zeitnahe Einarbeitung der Gleichstellung in das **Organigramm** der HMT, regelmäßige Beiträge zu gleichstellungsrelevanten Themen im **MT-Journal** – eine Maßnahme, die bereits im Zuge des letzten Gleichstellungskonzeptes ergriffen wurde –, gezielte **Werbeaktionen** (z. B. über Flyer).

Um die Thematiken und Leistungen des Gleichstellungsbereiches auch den ausländischen HMT-Mitgliedern und -angehörigen über mögliche Sprachbarrieren hinweg nahebringen zu können, soll der Eintrag des Gleichstellungsbereiches auf der **Homepage und dieses Gleichstellungskonzept ins Englische** übersetzt werden. Die Beauftragung eines Übersetzungsbüros ist bereits erfolgt, die Finanzierung übernimmt die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (siehe unten).

Im Bestand der Hochschulbibliothek befindet sich eine umfangreiche **Literatursammlung zum Thema Gleichstellung, Geschlechterrollen und Gender Mainstreaming**. Im Nachgang zum letzten Gleichstellungskonzept wurden in die Homepage des Gleichstellungsbereiches Links zu den Begriffen Gender, Geschlechterrolle, Feminismus, Männlichkeit, Gleichstellung und Hochschulrecht eingearbeitet, über die diese Schriften unkompliziert abrufbar sind.

(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 Miss Magazin, Emma, An.schläge oder andere Broschüren zu aktuellen gleichstellungsrelevanten Fragestellungen zugänglich gemacht werden können.

3.3.2 Kommunikation

Um der HMT-Öffentlichkeit den Inhalt dieses Gleichstellungskonzeptes/Frauenförderplans direkt vorzustellen und um über dieses aktuelle Anliegen hinaus verstärkt mit ihr konstruktiv ins Gespräch zu kommen, sollen die bereits einmal jährlich in Zusammenarbeit mit dem Personalrat stattfindenden **Informationsveranstaltungen** aufgewertet werden. So soll etwa der Zeitpunkt dieser Veranstaltung in Zukunft „zentral“ gewählt werden, um möglichst vielen HMT-Mitgliedern deren Besuch zu ermöglichen. Die Verabschiedung des neuen Gleichstellungskonzeptes soll bei der nächsten Info-Veranstaltung durch einen Festakt mit feierlicher Umrahmung eine gebührende Würdigung erfahren. Angedacht ist in diesem Zusammenhang eine Lesung aus den Briefen von Ethel Smyth und/oder eine Aufführung ihrer Kompositionen.

Die bereits gute **Vernetzung des Gleichstellungsbereichs zu allen Gremien** soll in regelmäßigen Gesprächen und Arbeitstreffen weiter gepflegt werden. Um den Austausch mit der Ebene der Studierenden zu intensivieren, wurde im Sommersemester eine studentische Ansprechpartnerin in gleichstellungsrelevanten Belangen benannt (siehe oben).

Anlässlich von Beschwerden in jüngster Zeit seitens von Studierenden stellt sich die Frage nach der **gendergerechten Sprache an der HMT** neu. Die Sprachregelung an der HMT orientiert sich grundsätzlich an der des SMWK, nach der männliche Personenbezeichnungen automatisch auch Frauen mit einschließen. Insbesondere bei personengebundenen Ausweisen stößt diese Praxis bei den Betroffenen auf Unverständnis. So wird eine Sopranistin eines älteren Studiengangs auf ihrem Ausweis als „Diplomsänger“ bezeichnet. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund, dass im deutschen Sprachraum ausländische Namen nicht immer sofort oder gar nicht eindeutig einem Geschlecht zugeordnet werden können und daraus schnell diskriminierende Situationen erwachsen können. Im Laufe des Studienjahres 2015/16 sollen also die Ausweise der Hochschulmitglieder und -angehörigen dahingehend überarbeitet werden. Im Zuge dieser Maßnahme ist außerdem zu prüfen, ob auch andere Bereiche der HMT diesbezüglich kritisch unter die Lupe genommen werden müssen.

3.3.3 Schulungen

Eine weitere Maßnahme zur Implementierung des Gleichstellungsgedankens stellen **Weiterbildungsangebote** im Bereich der Genderkompetenz für die Mitglieder und Angehörigen der HMT auf allen Ebenen dar. Diese können in Form von Workshops, Schulungen und Vorträgen hochschulweit, aber auch speziell für Kolleginnen und Kollegen in Führungspositionen oder mit bestimmten Aufgabenfeldern, angeboten werden. Das Angebot an solchen Schulungen soll an der HMT erweitert werden. Die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen hat in diesem Zusammenhang schon ihre Unterstützung angeboten. Die Fakultät III hat bereits Bedarf angemeldet.

In solchen Fortbildungsveranstaltungen könnten auch Fragen aufgegriffen werden, wie sie sich im gelebten Alltag der HMT zwar aktuell stellen, deren systematische Pflege jedoch aufgrund der Größe der Hochschule nicht geleistet werden kann.¹⁴ Der Gleichstellungsbereich fungiert schließlich immer wieder auch als Anlaufstelle für Probleme, die Themenfeldern der **Diversity** zuzuordnen sind, und verschließt sich diesen Anfragen selbstverständlich nicht. Allerdings fehlt es an personellen und zeitlichen Kapazitäten für die Erarbeitung eines Diversitykonzeptes. Auch eine relativ kleine Hochschule wie unsere kann sich der Bedeutung der Diskussion um

¹⁴ Aufgrund der überschaubaren Größe der HMT erweist sich die Einrichtung von dem Gleichstellungsbereich thematisch nahestehenden Strukturen, z. B. eine Anlaufstelle für Familienservice, Diversitybeauftragte, nicht als sinnvoll.

Diversity nicht entziehen, werden doch an anderen Häusern und in anderen Kontexten darüber zentrale Debatten geführt (Beispiele: Universität Leipzig: Diversity-Tagung März 2015; Thema der Jahrestagung der BuKoF: Diversity als Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitspolitik, September 2015).

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 etwa 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); das übernächste Netzwerktreffen wird voraussichtlich an der HMT stattfinden. Als ein weiteres Beispiel aus jüngster Zeit für die guten Beziehungen zur Stadt Leipzig kann die Vermittlung eines Beitrags seitens der HMT für das Online-Projekt „Frauenportraits“ in Zusammenhang mit dem Jubiläum „1000 Jahre Leipzig“ genannt werden. Als eine von 3 sächsischen Landessprecherinnen ist die Gleichstellungsbeauftragte der HMT mitverantwortlich für die Vorbereitung und Durchführung der LaKoG (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten), in dieser Funktion pflegt sie auch Kontakte zum SMWK und arbeitet eng mit der Leiterin der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen zusammen. Auf Bundesebene wäre unter anderem die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten der HMT in der BuKoF-Kommission der künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen zu nennen. Die Mitarbeit in diesen vielen Gremien gestattet auch die kontinuierliche Pflege und Aufnahme von Kontakten zu einzelnen Hochschulen im deutschsprachigen Raum.

Neben dieser Vernetzung zu Institutionen und in 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 beteiligte sich die HMT erstmals und sehr erfolgreich 2012 und 2013 am bundesweit durchgeführten **Girls' Day und Boys' Day** (Gemeinschaftsinitiative der Bundesministerien für Bildung und Forschung und für Familie, Senioren, Frauen und Jugend u. a.). Diese Aktivität soll ab 2017 im 2-Jahres-Rhythmus (alternierend zum Familiennachmittag der HMT, siehe unten) wieder aufgenommen werden. Nicht zuletzt verspricht sich der Gleichstellungsbereich durch die Wiedereinführung von Girls' Day und Boys' Day langfristig auch eine positive Auswirkung auf das Geschlechterverhältnis der Studierenden in den einzelnen Disziplinen.

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

3.3.5 Stärkung des Gleichstellungsbereichs

Angesichts der Tatsache, dass alle Gleichstellungsbeauftragten der HMT nebenamtlich tätig sind, stößt der Bereich immer wieder an die Grenzen der Belastbarkeit. Gerade bei besonders arbeitsintensiven Aktionen des Gleichstellungsbereichs soll dieser daher auch in Zukunft projektbezogen **personelle Unterstützung** erfahren. Dabei sind der Einsatz von SHK und/oder die Überantwortung eines Projekts auf eine darin erfahrene Kollegin in Betracht zu ziehen (z. B. zur Planung und Durchführung des Girls' Day/Boys' Day und des Familiennachmittags).

Der Gleichstellungsbereich verfügt derzeit zwar über kein eigenes Budget, doch da die HMT-Leitung bisher immer die von den Gleichstellungsbeauftragten beantragten Mittel zur Verfügung gestellt hat, sieht der Gleichstellungsbereich hier zurzeit keinen Handlungsbedarf. Der Gleichstellungsbereich zählt auch in Zukunft auf die unkomplizierte **finanzielle Unterstützung** seitens der HMT-Leitung.¹⁵

Großzügige finanzielle Hilfe erfährt die Gleichstellungsarbeit zudem regelmäßig seitens der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen. Betrogen deren Zuwendungen bis 2014 noch 500 €/Jahr, wurde der Betrag 2015 auf 1000 €/Jahr aufgestockt. Diese Mittel werden 2015 für die Übersetzung der Homepage und des Gleichstellungskonzeptes ins Englische verwendet. 2016 sollen sie in die Finanzierung des Familiennachmittags einfließen (siehe unten).

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

Im Nachgang zum letzten Gleichstellungskonzept wurde die Familienfreundlichkeit auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten 2013 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)

Dennoch besteht auf diesem Feld nach wie vor Handlungsbedarf. Insbesondere das Thema „**Kinderbetreuung**“ wird von Betroffenen (vor allem aus den Reihen der Studierenden) immer wieder an den Gleichstellungsbereich herangetragen. Der Gleichstellungsbereich ist diesbezüglich über das Netzwerk „EU-Charta für Gleichstellung von Frau und Mann – Hochschulen/wissenschaftliche Einrichtungen“ mit der Stadt Leipzig im Gespräch und unterstreicht dabei die Wichtigkeit der flexiblen Kinderbetreuung vor allem für Berufsgruppen wie Musiker und „Theaterleute“, denn in diesen Bereichen tätige Eltern sind darauf zu fast 100 % angewiesen.

Es ist geplant, bis 2017 eine anonyme Umfrage (Gleichstellungsbereich/Kanzler) zur Bedarfsermittlung an Kinderbetreuungsplätzen durchzuführen, anschließend wird der Kanzler Verhandlungen mit Kinderbetreuungseinrichtungen in Hochschulnähe über Kontingente an Betreuungsplätzen aufnehmen, die für Kinder von HMT-Angehörigen reserviert werden sollen (vgl. hierzu auch Gleichstellungskonzept der HMT vom 07.12.2010, Punkt 3.2., Ziel 3 (S. 13f.)).

Zur Wahrnehmung von Familienpflichten ist auch eine **verlässliche und rücksichtsvolle Zeitplanung**, etwa von Lehrveranstaltungen und Arbeitszeiten, von hoher Bedeutung. Immer wieder wird der Gleichstellungsbereich mit Beschwerden hierzu konfrontiert und wird daher in Zukunft unter Rückendeckung der Hochschulleitung verstärkt anmahnen, dass Stundenpläne nicht kurz vor Semesterbeginn oder sogar während des laufenden Semesters umgestellt werden und Termine für Gremienarbeit und Sitzungen zu Zeiten anberaumt werden, die es den Mitwirkenden gestatten, ihren Familienaufgaben ohne großes Umdisponieren nachkommen zu können. Kein Handlungsbedarf besteht aktuell bei der flexiblen Zugangsregelung für studierende Eltern zu Übmöglichkeiten in den Räumen der HMT.

Beide großen Gebäude der HMT verfügen über **Ruhe- und Stillzimmer** (das im Dittrichring wurde im Nachgang des alten Gleichstellungskonzeptes eingerichtet). Bei beiden sind Verbesserungen in der Gestaltung und Ausstattung vonnöten, die in der Laufzeit dieses

¹⁵ In den aktuellen Zielvereinbarungen ist außerdem ein größerer Betrag für die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages ausgewiesen (Zielvereinbarungen HMT – SMWK vom 11.12.2013, S. 12).

Gleichstellungskonzeptes umgesetzt werden (u. a.: Prüfung Einrichtung einer Spielecke/ Laufstall im Stillzimmer, Möglichkeit eines „Sponsoring“ durch Drogerie-Artikel-Firmen?, Gestaltung Wände in der Grassistraße).

Da nicht alle studierenden Eltern über ihre Rechte und bestehende Unterstützungsangebote informiert sind, sollen auf der Gleichstellungsseite der Homepage über den Info-Link des Studentenwerkes hinaus weitere entsprechende **Links** geschaltet werden, z. B. zu der Broschüre „Studieren mit Kind“ (hrsg. v. Gleichstellungsbüro der Universität Leipzig).

Um das Thema Familie an der Hochschule zu befördern, soll auch der 2012 schon einmal sehr erfolgreich veranstaltete **Familiennachmittag** für die Kinder der HMT-Angehörigen und -Mitglieder wieder – und in Zukunft regelmäßig! – angeboten werden. Es empfiehlt sich ein alternierender je 2-jähriger Wechsel mit Girls’Day/Boys’Day, wobei 2016 mit dem Familiennachmittag gestartet und 2017 der Girls’Day/Boys’Day wieder aufgegriffen werden soll. Aus organisatorischen Gründen (Schauspiel: Märchenproduktion; feste zeitliche Vorgaben für Girls’Day/ Boys’Day seitens des zuständigen Bundesministeriums) sollen diese Veranstaltungen immer in der ersten Hälfte des Sommersemesters anberaumt werden.

Zusammen mit dem neuen Rektorat soll geprüft werden, ob sich die HMT an dem Programm Best Practice Club: Familie in der Hochschule – **Charta „Familie in der Hochschule“** (Träger: Robert Bosch Stiftung – Centrum für Hochschulentwicklung (CHE)) beteiligen wird.

3.5 Themenfeld 5: Sexualisierte Gewalt

Fälle von sexueller Belästigung an der HMT sind kaum bekannt. Ein Nicht-bekannt-Werden kann aber keineswegs automatisch mit einem Nicht-Vorkommen gleichgesetzt werden. Denn gerade in diesem Zusammenhang tendieren Betroffene, von ihrem Recht der Beschwerde nicht Gebrauch zu machen.

Ein Weg zur Vermeidung solcher Situationen könnte darin bestehen, **hochschulweite Richtlinien** zu formulieren. Angesichts der Spezifik der Ausbildung in Fächern aus den Bereichen Musik und Theater (hoher Anteil des Einzelunterrichts, Einsatz des Körpers...) sowie des hohen Anteils von ausländischen Studierenden (und Lehrenden), die je nach Provenienz unterschiedliche kulturelle Sozialisierungen erfahren haben, sowie nicht zuletzt wegen der ungeklärten Frage, ob auch Studierende unter den Schutzbereich des AGG fallen, empfiehlt sich zur Sensibilisierung die Erarbeitung einer Broschüre für an der HMT Tätige und Studierende (auszuhändigen z.B. bei der technischen Immatrikulation). Darin sollen potentielle Problembereiche wie z. B. der direkte Körperkontakt im (Einzel-)Unterricht bzw. bei der Arbeit auf der Bühne, Verbalisierungen von „schwierigen“ Themenfeldern, die möglicherweise durch die (kulturelle) Herkunft bedingten, unterschiedlichen Befindlichkeiten in bestimmten Situationen u. a. angesprochen werden. Diese Broschüre sollte möglichst bis zur Immatrikulation 2016/17 fertiggestellt sein. Außerdem sollten **Ansprechpartner/innen** für Studierende und Lehrende für Fragen und Beschwerden in diesem Kontext benannt werden.

Um die Thematik in der HMT sichtbar zu machen, werden im November je eine Woche im Hauptgebäude und in der Grassistraße jeweils in „Laufposition“ thematisch einschlägige **Roll-ups** zu sehen sein, die die Koordinierungsstelle erarbeitet hat. Der Wechsel der Gebäude soll zur Mitte der Wahltag (Hochschulwahlen im November) erfolgen.

4. Schlussbemerkung

Das vorliegende Gleichstellungskonzept für die Laufzeit 2015–2019 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 viel vorgenommen. Sie befindet sich aber schon – auch im Vergleich zu vielen anderen künstlerischen Hochschulen in Deutschland – auf einem guten Weg. Dies belegen beispielsweise Studien des *Center of Excellence Women and Science* (CEWS) zum Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten in den Jahren 2013¹⁶ und 2015¹⁷, bei denen die HMT vielfach mit überdurchschnittlichen Ergebnissen aufwarten kann.

¹⁶ Letzte Beispiele: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013: <http://www.uni-goettingen.de/de/cews--hochschulranking-2013/437167.html>, siehe insbesondere S. 69-76

¹⁷ Letzte Beispiele: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015: http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/CEWS_Ranking2015.pdf