

**Gleichstellungskonzept/Frauenförderplan**  
für die  
Hochschule für Musik und Theater  
„Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig

entworfen für die Jahre 2010-2014

**erstellt von der Senatskommission „Gleichstellungskonzept“**

**Mitglieder:**

- die Gleichstellungsbeauftragte der HMT (Vorsitz)
- die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der HMT (Schriftführung)
- 1 Vertreter des Rektorates
- Je Fakultät 1 VertreterIn aus der Lehre
- Je Fakultät 1 studentisches Mitglied

**Dem Senat vorgelegt und von diesem beschlossen am 7. Dezember 2010**

## Inhaltsverzeichnis

<a href="#">1. Vorbemerkung</a>	1
<a href="#">2. Bestandaufnahme Sommersemester 2010 - Hochschulstruktur in Übersicht</a>	2
<a href="#">2.1. Ein paar Zahlen vorweg</a>	2
<a href="#">2.2. Hauptamtlich Lehrende nach Mitgliedergruppen</a>	3
<a href="#">2.2.1. C4/W3-Bereich</a>	3
<a href="#">2.2.2. C2+3/W2 im Verhältnis zu C4/W3-Bereich</a>	3
<a href="#">2.2.3. Akademische MitarbeiterInnen</a>	4
<a href="#">2.3. Lehrbeauftragte und hauptamtlich Beschäftigte im Lehrberuf</a>	5
<a href="#">2.4. Studierende der HMT</a>	6
<a href="#">2.5. Verwaltung - Zentrale Einrichtungen</a>	7
<a href="#">2.6. Hochschulleitung – Gremien</a>	8
<a href="#">2.6.1. Rektorat – Dekanate</a>	8
<a href="#">2.6.2. Senat - Hochschulrat</a>	8
<a href="#">2.6.3. Studentenrat</a>	9
<a href="#">2.7. Gleichstellungsbereich</a>	9
<a href="#">3. Ziele und Maßnahmen</a>	10
<a href="#">3.1. Mitgliedergruppen</a>	10
<a href="#">3.1.1. Beschäftigte an der HMT</a>	10
<a href="#">3.1.1.1. Wissenschaftlicher und künstlerischer Nachwuchs</a>	10
<a href="#">3.1.1.2. Hauptamtlich Beschäftigte der HMT</a>	10
<a href="#">3.1.1.3. ... und außerdem...: Situation der Lehrbeauftragten</a>	11
<a href="#">3.1.2. Studierende</a>	11
<a href="#">3.2. Gleichstellungsbereich</a>	12
<a href="#">4. Ausblick</a>	15

Anhang

## 1. Vorbemerkung

Das vorliegende Dokument „Gleichstellungskonzept/Frauenförderplan“ wurde von der Senatskommission "Gleichstellungskonzept" der Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ (im folgenden HMT) gemäß dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz (§ 4 Abs. 1) sowie dem Sächsischen Hochschulgesetz (§ 5 Abs. 3) erstellt. Es beschreibt zunächst die Geschlechterverteilung in den Mitgliedergruppen der HMT zum SS 2010. Von dieser Analyse ausgehend formuliert es Ziele und Maßnahmen, die ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Frauen und Männern befördern können.

Mit dem Konzept sollen auch die Thematiken der Gleichstellung stärker in das Bewusstsein der Hochschulöffentlichkeit gerückt werden, um Diskussionen und weitere Maßnahmen zur Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule anzuregen.

Die nach ihrem Gründer benannte Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig ist eine der fünf staatlichen Kunsthochschulen im Freistaat Sachsen<sup>1</sup>. Sie bildet junge Menschen zu MusikerInnen, SchauspielerInnen, DramaturgInnen, MusikpädagogInnen und -wissenschaftlerInnen und zu MusiklehrerInnen an staatlichen Schulen aus.

Derzeit befindet sich die HMT in einem tiefgreifenden Umstrukturierungsprozess. Die Ratifizierung des Neuen Sächsischen Hochschulgesetzes am 10. Dezember 2008 machte – wie für die anderen sächsischen Hochschulen auch - eine Neufassung fast aller ihrer Strukturpapiere erforderlich. Außerdem gingen mit der Umsetzung des neuen Gesetzes auch die Gründung neuer (z. B. Hochschulrat) und die Abschaffung bestehender Gremien (z. B. Kuratorium, Konzil) einher. Manche Gremien bestehen zwar weiter, doch hat sich ihre Zuständigkeit verlagert und/ oder es haben sich die Rechte ihrer Mitglieder (z. B. Senat: Stimmrecht) verändert.

Einen tiefen Einschnitt bedeutet auch die Umstellung auf die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge. Diese wurden seit dem WS 2006/07 sukzessiv für alle Fächer eingeführt. Zum WS 2010/11 erfolgen Immatrikulationen erstmals ausschließlich in modularisierte und auf BA-/MA-Abschlüsse umgestellte Studiengänge. In einigen Fachrichtungen sind noch ergänzende bzw. zusätzliche Masterangebote geplant.

Die HMT hat sich den Anforderungen, die diese Umstellungen implizieren, mit viel Energie und großem Engagement gestellt. Sie hat diese notwendigen Veränderungen als Chance und Gelegenheit begriffen und ihre konkreten Zielsetzungen kreativ und konstruktiv in die umfassende Neugestaltung der Hochschulstruktur und der Studiengänge eingearbeitet. So wurde z. B. der Gleichstellungsaspekt konsequent in alle überarbeiteten und neu gefassten Strategiepapiere der Hochschule implementiert.

Die HMT hat diesen übergeordneten Umgestaltungsprozess aber auch genutzt, um zwischenzeitlich fällig gewordene interne Neuordnungen zu diskutieren und umzusetzen. So wurden vor ca. einem Jahr die Fakultäten nach sachlichen und organisatorischen Kriterien neu geordnet, einige Fachrichtungen (im folgenden FR) zu Instituten umbenannt, z. B. zeichnet die bisherige FR Schauspiel nun unter dem Namen Schauspielinstitut „Hans Otto“. Zudem wurden einzelne Disziplinen anderen FR oder Instituten zugeordnet, beispielsweise wurde die Musikpädagogik aus der bis dahin bestehenden FR Musikwissenschaft/ Musikpädagogik/Sprachen herausgelöst und mit der FR Schulmusik zum Institut für

---

<sup>1</sup> Weitere sächsische Kunsthochschulen in staatlicher Trägerschaft: Hochschule für Bildende Künste Dresden, Hochschule für Musik „Carl Maria von Weber“ Dresden, Palucca-Schule Dresden, Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig. In kirchlicher Trägerschaft dagegen ist die staatlich anerkannte Hochschule für Kirchenmusik Dresden.

Musikpädagogik zusammengefasst. Eine bis dato bestehende FR wurde in zwei FR, nämlich Jazz/Populärmusik (instrumental) und Gesang Populärmusik-Jazz/Musical aufgeteilt, die jetzt noch dazu zwei verschiedenen Fakultäten angehören.

Nicht zuletzt wurde die Raumaufteilung des erst im Jahr 2002 bezogenen Hochschulgebäudes Dittrichring 21 auf den Prüfstand gestellt. Die sich daraus ergebende Umwidmung zahlreicher Räume zum SS 2009 machte z. T. auch Baumaßnahmen und Neuanschaffungen erforderlich. Auch hierbei wurde ein wichtiges Anliegen des Gleichstellungsbereiches berücksichtigt: seit 2009 verfügt nun auch das Gebäude Dittrichring über einen Ruhe- und Stillraum.

## **2. Bestandaufnahme Sommersemester 2010 - Hochschulstruktur in Übersicht<sup>2</sup>**

Das vorliegende Gleichstellungskonzept nimmt, wo nicht anders angegeben, die Situation der HMT im SS 2010 zur Grundlage. Da eine 4-jährige Laufzeit für dieses Konzept vorgesehen ist, werden auch Vergleichsdaten aus der Vergangenheit im Vierjahresabstand herangezogen, d. h. Vergleichszeiträume sind die SS 2002 und 2006.

### **2.1. Ein paar Zahlen vorweg**

Im SS 2010 sind insgesamt 888 Studierende an der HMT eingeschrieben, sie werden von derzeit 106 hauptamtlich Lehrenden und 293 Lehrbeauftragten unterrichtet. Die Verwaltung und Zentralen Einrichtungen verfügen über 43 MitarbeiterInnen. Die HMT ist also im Vergleich zu anderen künstlerischen Hochschulen eine mittelgroße Einrichtung<sup>3</sup>.

Das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter stellt sich in den verschiedenen Bereichen unterschiedlich dar. Während in der Gesamtzahl der Studierenden die Frauen überwiegen, sind sowohl bei den hauptamtlich als auch den freiberuflich Lehrenden die Männer in der Überzahl:

<b>SS 2010</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Prozentualer weiblicher Anteil</b>
Studierende	482	406	888	54,3 %
Hauptamtlich Lehrende	42	64	106	39,6 %
Lehrbeauftragte	112	181	293	38,2 %
MitarbeiterInnen Verwaltung/Zentrale Einrichtungen	27	16	43	62,8 %

<sup>2</sup> Detaillierte Analysen der einzelnen FR und Institute finden sich, nach Fakultäten geordnet, im Anhang.

<sup>3</sup> Zum Vergleich: an der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover sind laut ihrer Homepage ([www.hmtm-hannover.de](http://www.hmtm-hannover.de)) ca. 1400 Studierende immatrikuliert, die Lehrenden belaufen sich auf ca. 350. Die Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden dagegen verzeichnet auf ihrer aktuellen Homepage ([www.hfmd.de](http://www.hfmd.de)) mehr als 600 Studierende bei etwa 80 festangestellten Lehrenden (Stand: WS 2008/09).

## 2.2. Hauptamtlich Lehrende nach Mitgliedergruppen

Bei einer genaueren Analyse der Beschäftigtenstruktur im Bereich der Lehre wird deutlich, dass je höher die Stelle dotiert ist, sich dies desto mehr zu Ungunsten der Frauen gestaltet:

SS 2010	Weiblich	Männlich	Gesamt	Prozentualer weiblicher Anteil
ProfessorInnen C4/W3 <sup>4</sup>	7	18	25	28 %
ProfessorInnen C2+3/W2	17	27	44	38,6 %
Akademische MitarbeiterInnen	18	19	37	48,6 %

Während bei den Akademischen MitarbeiterInnen fast genau so viele Frauen wie Männer beschäftigt sind, kann man das Verhältnis zwischen den Geschlechtern im Bereich der Professuren der HMT nicht als ausgewogen bezeichnen. Dennoch liegt hier der Frauenanteil erheblich über dem Bundesdurchschnitt. Jüngsten Zahlen zufolge ist deutschlandweit nicht einmal ein Fünftel aller Professuren von Frauen besetzt. Deren Anteil liegt laut einer Mitteilung des Statistischen Bundesamtes (Destatis) vom 6. Juli 2010 bei 18,3%.

### 2.2.1. C4/W3-Bereich

In einer einzigen FR überwiegen im C4/W3-Bereich zahlenmäßig die Frauen: in der FR Streichinstrumente/Harfe stehen 3 C4/W3-Professorinnen 2 männlichen Kollegen gegenüber<sup>5</sup>. Nur 2 FR weisen eine paritätische Aufteilung zwischen Männern und Frauen auf (Alte Musik und Musikpädagogik mit je 1 Mann und 1 Frau in dieser Position). In den meisten FR/Instituten differiert die Stellenaufteilung um 1 zugunsten der Männer (Dirigieren/Korrepitition, Klassischer Gesang/Musiktheater, Schauspiel, Dramaturgie, Komposition/Tonsatz), wohingegen in den FR Blasinstrumente/Schlagzeug, Klavier und im Kirchenmusikalischen Institut (KI) jeweils sogar 2 Männer mehr als Frauen die C4/W3-Professur bekleiden. In nur wenigen FR ist gar keine C4/W3-Professur angesiedelt (Jazz/Populärmusik (instrumental) und Gesang Populärmusik-Jazz/Musical), wohingegen sie in der Musikwissenschaft nur vorübergehend vakant ist (Berufungsverfahren läuft). Festzuhalten gilt auch, dass wenn eine FR über nur eine einzige C4/W3-Stelle verfügt, diese immer männlich besetzt wird.

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

In seiner Gesamtheit weist der C2+3/W2-Bereich gegenüber dem C4/W3-Bereich ein ausgeglicheneres Zahlenverhältnis zwischen Männern und Frauen auf. Allerdings gestaltet sich hier in den einzelnen FR/Instituten die Stellenaufteilung zwischen Männern und Frauen vor allem zugunsten der Männer extrem. So ist nirgendwo eine paritätische Stellenverteilung zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen, dafür klaffen die Besetzungen z. B. bei den Streichinstrumenten um 5, bei Jazz/ Populärmusik (instrumental) gar um 6 Stellen zugunsten der Männer, bei Gesang Populärmusik-Jazz/Musical um 3 Stellen zugunsten der Frauen, bei

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Siehe Statistiken zum Geschlechterverhältnis der Lehrenden im Anhang

Klavier ebenfalls um 3 Stellen, allerdings zugunsten der Männer auseinander. Im mittleren Bereich bewegen sich Klassischer Gesang/Musiktheater, Schauspiel, Dramaturgie und Musikwissenschaft mit jeweils 1-2 mehr Frauen in dieser Position und Dirigieren, Musikpädagogik, Komposition/Tonsatz und das KI mit jeweils 1-2 Männern mehr. Die FR Blasinstrumente/Schlagzeug und Alte Musik verfügen über keine Stellen im C2/C3-Bereich.

Im Gegensatz zum C4/W3-Bereich ist im C2+3/W2-Bereich festzustellen, dass in einzelnen Fächern alle Rufe an Frauen ergingen (Gesang Populärmusik-Jazz/Musical, Dramaturgie, Musikwissenschaft), auch der umgekehrte Fall ist zu verzeichnen (Streichinstrumente/Harfe, Jazz/ Populärmusik (instrumental), Klavier, KI).

Auffällig ist außerdem, dass hier das in den einzelnen FR und Instituten für den C4/W3-Bereich festgestellte Ungleichgewicht oft nicht kompensiert werden kann. So sind die Männer z. B. bei Dirigieren/Korrepitition, Klavier, Kirchenmusikalisches Institut (KI), Komposition/Tonsatz sowohl in C4/W3 als auch in C2+3/W2 in der Überzahl, die meisten dieser FR/Institute weisen in diesen beiden Kategorien sogar überhaupt keine Frau auf (Jazz/ Populärmusik instrumental, Klavier, KI). Bei Streichinstrumente/Harfe dagegen, der einzigen FR mit mehr Frauen in C4/W3-Position, kehrt sich im C2+3/W2-Bereich gegenüber dem C4/W3-Bereich die Entwicklung drastisch um, die 3 weiblichen der insgesamt 10 hauptamtlichen Mitarbeiter in dieser Abteilung sind allesamt C4/W3-Professorinnen.

### **2.2.3. Akademische MitarbeiterInnen**

Wie bereits erwähnt, lässt sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Frauen und Männern im „Mittelbau“ insgesamt als ausgewogen bezeichnen. Doch sind auch hier in der Feinanalyse große Schwankungen von FR zu FR festzustellen. Nur in zwei FR, nämlich im Schauspielinstitut „Hans Otto“ und in der Dramaturgie, sind die Stellen der Akademischen MitarbeiterInnen mit 3:3 bzw. 1:1 paritätisch besetzt. Für die anderen Fachrichtungen zeichnen sich deutlich zwei Tendenzen ab: bewegt sich in einer FR die Gesamtzahl der Akademischen MitarbeiterInnen zwischen 1-3, sind diese Stellen ausschließlich von Männern besetzt (FR Klavier, Alte Musik, Gesang Populärmusik-Jazz/Musical; KI, Komposition/Tonsatz). Nur eine einzige Stelle hat bei dieser Konstellation in einer FR eine Frau inne (Musikwissenschaft), doch sind auch hier die Männer in der Überzahl. Verfügt dagegen eine FR über mindestens 4 Stellen im Mittelbau, überwiegen dabei immer die Frauen (deutliche Überzahl der Frauen in den FR Dirigieren/Korrepitition, Klassischer Gesang/Musiktheater; leichte Überzahl der Frauen in FR Musikpädagogik). Die Fachrichtungen Streichinstrumente/Harfe, Blasinstrumente/Schlagzeug und Jazz/Populärmusik instrumental bleiben unberücksichtigt, da sie gar keine Stellen im Mittelbau haben.

Bei der FR Dirigieren/Korrepitition gibt die deutliche Überzahl der Frauen im Mittelbau Anlass zu der Vermutung, dass damit zum Übergewicht der Männer bei den Professuren ein Gegenakzent gesetzt werden soll, doch gibt es bei den anderen FR für derartige Erwägungen keine Anhaltspunkte. Allerdings muss bedauerlicherweise darauf hingewiesen werden, dass in drei FR in keiner einzigen Kategorie der hauptamtlichen Lehrkräfte eine Frau eine Stelle einnimmt (Jazz/Populärmusik instrumental, Klavier, KI), wohingegen der umgekehrt Fall gar nicht eintritt.

## 2.3. Lehrbeauftragte und hauptamtlich Beschäftigte im Lehrberuf

Auffallend hoch scheint die zahlenmäßige Diskrepanz zwischen Lehrbeauftragten und hauptamtlich Lehrenden. Diese kann zwar als für Musik- und Schauspielhochschulen typisch bezeichnet werden, ist doch der Unterrichtsanteil an künstlerischen Einzelstunden in diesen Einrichtungen sehr hoch. Doch ergeben sich aus diesem Missverhältnis auch Problematiken, mit denen sich sowohl die HMT als auch die KollegInnen im Lehrauftrag konfrontiert sehen. So sind die 293 Lehrbeauftragten als Nicht-Mitglieder der Hochschule von der Mitarbeit in der Akademischen Selbstverwaltung ausgeschlossen, dieses enorme Arbeitsfeld liegt für die Lehre allein in der Hand der 106 hauptamtlichen Beschäftigten. Diese sind zudem in einigen Mitgliedergruppen (z. B. akademische MitarbeiterInnen) äußerst dünn besetzt, was wiederum zu Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von KandidatInnen zur Mitarbeit in Kommissionen und Gremien führt – von einer konstanten Überlastung bestimmter KollegInnen ganz zu schweigen. Andererseits gestattet die lockere arbeitsrechtliche Anbindung an die HMT vielen im Lehrauftrag Beschäftigten zwar nahezu uneingeschränkte Möglichkeiten im Bereich ihrer künstlerischen Aktivität, doch darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass unter den sehr schlecht bezahlten<sup>6</sup> Lehrbeauftragten auch viele finanziell knapp aufgestellt sind. Zwar ist im Bereich der Lehre die Verantwortung der Lehrbeauftragten oft durchaus mit der/s die Professur innehabenden KollegIn vergleichbar (der Hochschule kommt das hohe Verantwortungsgefühl vieler Lehrbeauftragten gegenüber ihren Studierenden sowie auch ihre Begeisterung für den künstlerischen Beruf auch finanziell zugute, etwa indem Prüfungsabnahmen – darunter auch Aufnahme- und Abschlussprüfungen – nicht honoriert werden), doch verfügt diese zahlenmäßig nach den Studierenden stärkste „Gruppe“ nur über äußerst geringe Möglichkeiten, ihre Interessen innerhalb der Hochschulstruktur zu vertreten. Der Situation der Lehrbeauftragten wird die Hochschule also in Zukunft trotz der Differenzierung von Fall zu Fall insgesamt mehr Rechnung tragen müssen. Aus dem Gleichstellungsbereich wurde bereits auf diese Problematik verwiesen, die, wie jüngste Berichterstattungen<sup>7</sup> zeigen, bundesweit – und nicht nur an Kunsthochschulen! – immer virulenter wird.

	Hauptamtlich Beschäftigte (HB)					Lehrbeauftragte (LA)				
	HB	Anzahl SWS				LA	Anzahl SWS			
		Summe	Weibl.	Männl.	pro Kopf		Summe	Weibl.	Männl.	pro Kopf
<b>Blasinstrumente/Schlagzeug</b>	4	61,5	18,0	43,5	14,5	15	74,0	5,3	68,8	4,9
<b>Streichinstrumente/Harfe</b>	10	161,0	54,0	107,0	15,3	18	69,5	23,0	46,5	3,9
<b>Dirigieren/Korrepitition</b>	11	205,5	116,0	89,5	17,9	34	226,5	134,5	92,0	6,7
<b>Jazz/Populärmusik (instrumental)</b>	6	90,0	0,0	90,0	15,0	26	163,3	9,0	154,3	6,3
<b>Klavier</b>	6	115,0	0,0	115,0	19,2	10	87,0	62,5	24,5	8,7
<b>Alte Musik</b>	3	53,0	16,5	36,5	18,3	24	142,0	74,3	67,8	5,9
<b>Klassischer Gesang/Musiktheater</b>	11	208,0	130,0	78,0	19,5	22	139,8	50,5	89,3	6,4
<b>Schauspielinstitut "Hans Otto"</b>	15	291,5	152,0	139,5	19,9	33	193,4	57,5	135,9	5,9
<b>Gesang Populärmusik-Jazz/Musical</b>	4	81,0	59,0	22,0	22,0	25	163,3	65,0	98,3	6,5
<b>Musikpädagogik</b>	15	183,0	77,0	106,0	13,3	55	241,6	114,3	127,3	4,4
<b>Dramaturgie</b>	5	32,0	20,0	12,0	6,0	7	20,1	5,1	15,0	2,9
<b>Kirchenmusikalisches Institut</b>	4	60,0	0,0	60,0	15,0	9	35,3	15,3	20,0	3,9
<b>Komposition/Tonsatz</b>	8	147,0	21,0	126,0	18,0	9	48,0	0	48,0	5,3
<b>Institut für Musikwissenschaft</b>	4	39,0	23,0	16,0	8,0	6	29,8	17,8	12,0	5,0
<b>Gesamt</b>	106	1727,5	686,5	1041,5		293	1633,3	633,9	999,4	
<b>Ø SWS pro Kopf</b>					16,3					5,6

<sup>6</sup> 4 Honorarsätze für Lehrbeauftragte an der HMT (Stand SS 2010): 23,00 €; 26,00 €; 29,00 €; 32,00 €

<sup>7</sup> Z. B. Radiofeuilletons zum Thema Lehrbeauftragte in DRadio Kultur am 21.01. (2 Beiträge) und 22.01.2010; Artikel im Tagesspiegel, 4.02.2010: Lehrbeauftragte: „Gut gelehrt – nichts verdient“

Wie aus der dieser Tabelle hervorgeht, weist derzeit keine einzige FR/Institut der HMT mehr hauptamtlich Lehrende als im Lehrauftrag Beschäftigte auf. In den meisten FR/Instituten ist die zahlenmäßige Diskrepanz sogar sehr groß. Geringer fällt sie in Fächern aus, in denen mehr Gruppenunterricht erteilt wird.

Betrachtet man das Verhältnis der Lehrbeauftragten zu den hauptamtlich Beschäftigten jedoch unter dem Aspekt der unterrichteten SWS, stellt es sich umgekehrt dar: Die hauptamtlich Beschäftigten leisten pro Kopf gegenüber den Lehrbeauftragten etwa das Dreifache an Unterricht, sie stellen aber zahlenmäßig nur ein Viertel der Lehrenden an der HMT.

Lehrbeauftragte	Weiblich	Männlich	Gesamt
Blasinstrumente/Schlagzeug	1	14	15
Streichinstrumente/Harfe	5	13	18
Dirigieren/Korrepetition	19	15	34
Jazz/Populärmusik (instrumental)	1	25	26
Klavier	7	3	10
Alte Musik	13	11	24
Klassischer Gesang/Musiktheater	9	13	22
Schauspielinstitut "Hans Otto"	12	21	33
Gesang Populärmusik-Jazz/Musical	12	13	25
Musikpädagogik	23	32	55
Dramaturgie	4	3	7
Kirchenmusikalisches Institut	3	6	9
Komposition/Tonsatz	0	9	9
Institut für Musikwissenschaft	3	3	6
<b>Gesamt</b>	<b>112</b>	<b>181</b>	<b>293</b>

Betrachtet man das Geschlechterverhältnis bei den Lehrbeauftragten, so überwiegen dort insgesamt die Männer (112 w vs. 181 m), was sich auch in der Unterrichtsleistung niederschlägt (633,9 SWS bei Frauen vs. 999,4 SWS bei Männern).

Diejenigen FR/Institute mit einer großen Überzahl an Männern bei den Lehrbeauftragten wiesen auch schon einen deutlich höheren Anteil an Männern bei den hauptamtlich Beschäftigten auf (Blasinstrumente/Schlagzeug, Jazz/Populärmusik (instrumental), Komposition/Tonsatz).

Insgesamt leisten die Lehrbeauftragten etwa die Hälfte des Unterrichts (hauptamtlich Beschäftigte: 1727,5 SWS vs. Lehrbeauftragte: 1633,3 SWS). Damit wird deutlich, dass ohne die Lehrbeauftragten die Lehre an der HMT nicht im gesetzlich erforderlichen Umfang erbracht werden könnte.

## 2.4. Studierende der HMT<sup>8</sup>

Von den insgesamt 888 Studierenden der HMT im SS 2010 waren 482 Frauen und 406 Männer. Während die Frauen hochschulweit also leicht in der Mehrzahl sind, zeigt eine fächerspezifische Aufschlüsselung, dass in einzelnen Studienfächern auch das eine oder andere Geschlecht stark über- bzw. unterrepräsentiert sein kann.

Ein annähernd ausgewogenes Verhältnis bieten die FR Dirigieren/Korrepetition (54,3% w vs. 45,7% m Studierende) und das KI (46,2% w vs. 53,8% m Studierende), interessanterweise also gerade 2 FR, bei denen unter den Professoren die Männer deutlich überrepräsentiert sind.

<sup>8</sup> Eine detaillierte Übersicht über die Studierendenzahlen findet sich im Anhang.



Eine große zahlenmäßige Diskrepanz zwischen den Geschlechtern mit Prozentanteilen von über 65% ist in den FR Alte Musik, Gesang Populärmusik-Jazz/Musical, Musikpädagogik und Dramaturgie zugunsten der Frauen, und in den FR Jazz/Populärmusik (instrumental) und Komposition/Tonsatz zugunsten der Männer zu verzeichnen. Bei den anderen Fächern ist das Auseinanderklaffen nicht ganz so extrem wie für die letztgenannten.<sup>9</sup>

Auch was das Stadium und den Typ des Studiums angeht, sind stellenweise starke Diskrepanzen zwischen Männern und Frauen festzustellen. Weiblich sind 58,4% der Studierenden im Aufbaustudium, 62,9% der Studierenden im Erasmus/DAAD-Programm, 75% der Studierenden im Zusatzstudium und 62,5% der Meisterklassenschüler. An der HMT sind im Wintersemester 2010/11 8 Promotionen in Arbeit, 4 der PromovendInnen sind Frauen. Diese Zahl ist umso erfreulicher, als bisher ausschließlich Männer (insgesamt 6) an der HMT ihre Promotion abgeschlossen haben.

### **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 (54,3% w vs. 45,7% m) der Überzahl der Männer bei den Lehrenden (festangestellt: 39,6% w vs. 60,4% m) gegenübersteht, sich das Zahlenverhältnis insgesamt also in etwa umkehrt. Obwohl Frauen, wie auch aus der Statistik zu den Studierenden hervorgeht, mehr Energie und Zeit als Männer auf weiterführende Studien verwenden, kommen sie offensichtlich bei der Vergabe von Stellen dennoch weniger zum Zuge. Man könnte mutmaßen, dass sich diese Beobachtung auf andere Frauen bereits im Vorfeld von Stellenbesetzungsverfahren demotivierend auswirkt. Eine Erhöhung des Frauenanteils vor allem in den führenden Funktionen der Lehre könnte also durchaus einen positiven Einfluss auf Frauen schon hinsichtlich der Gestaltung ihres Studiums und ihres Verhaltens beim Eintritt in das Berufsleben haben, hätten sie doch dann ein Vorbild vor Augen, dem nachzustreben auch realistische Aussichten böte.

## **2.5. Verwaltung - Zentrale Einrichtungen<sup>10</sup>**

	Weiblich	Männlich	Gesamt	Prozentualer weiblicher Anteil
2002	24	13	37	64,9 %
2006	28	15	43	65,1 %
2010	27	16	43	62,8 %

Das Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern hielt sich in den letzten Jahren bei einem leichten Anstieg der Gesamtzahl in etwa konstant. 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 **Zentralen Einrichtungen<sup>11</sup>** weist eine paritätische Verteilung der Geschlechter auf. So untersteht die Bibliothek im SS 2010 wie auch schon in den zurückliegenden Jahren einer Frau, das KBB dagegen einem Mann.

<sup>9</sup> Das Überwiegen des einen Geschlechtes gegenüber dem anderen lässt sich mitunter objektiv begründen. So argumentiert z. B. das Schauspielinstitut „Hans Otto“, dass in den meisten Theaterstücken der Vergangenheit mehr männliche als weibliche Rollen zu besetzen sind. Dieses Faktum hat zur Folge, dass im Fach Schauspiel die Anzahl männlicher Studierender gegenüber der ihrer weiblichen Kolleginnen erhöht ist.

<sup>10</sup> Siehe Statistiken „Geschlechterverhältnis Leitung der Zentralen Einrichtungen und Referate“ im Anhang

<sup>11</sup> Auch die zentralen Einrichtungen der Hochschule wurden 2009 neu definiert, deren Anzahl von 4 auf 2 reduziert. Das Rechenzentrum und die Ton-Video-Studios wurden als zentrale Einrichtungen aufgelöst.

Von den drei **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 dagegen liegt in den Händen eines Mannes.

Im Übrigen wurden in den letzten 8 Jahren in allen weiblich besetzten Zentralen Einrichtungen und Referaten die Leitungsposten neu besetzt. In allen Fällen wurde erneut eine Frau damit betraut.

## **2.6. Hochschulleitung – Gremien<sup>12</sup>**

### **2.6.1. Rektorat – Dekanate**

Gegenüber den Vergleichsjahren 2002 und 2006 ist das **Rektorat** im SS 2010 (sowohl vor als auch nach der Wahl des neuen Rektorats) ausschließlich männlich besetzt.

Nachdem im Januar 2010 der neue Kanzler der Hochschule seine Arbeit aufgenommen hatte, fand im SS 2010 die Rektorenwahl zum ersten Mal nach der Regelung des neuen SächsHSG statt. Die Bemühungen und Bestrebungen seitens des Rektors, für eines der Prorektorenämter eine Frau zu gewinnen, fruchteten nichts, und so bleibt das Rektorat auf weitere 5 Jahre rein männlich besetzt.

Eine Kontinuität in der Aufteilung zwischen Männern (2) und Frauen (1) lässt sich zunächst für die **Dekanate**<sup>13</sup> feststellen. Doch muss hier eine Ergänzung angebracht werden: seitdem einer der männlichen Dekane am Ende des SS 2010 in das Amt des Prorektors wechselte, bekleidet eine Frau das Amt der Dekanin der Fakultät III. Das Geschlechterverhältnis bei der Besetzung der Dekanate hat sich somit verschoben (seit 30.06.2010: 2 Frauen vs. 1 Mann).

Bei den ProdekanInnen sind in der jetzigen Amtsperiode die Frauen in der Überzahl (2 w vs. 1 m). In den Vergleichszeiträumen vor 4 bzw. 8 Jahren dagegen verhielt es sich genau umgekehrt (jeweils 1 w vs. 2 m).

### **2.6.2. Senat - Hochschulrat**

Senat und Hochschulrat sind diejenigen Gremien, auf die sich die Regelungen des neuen SächsHSG am stärksten auswirkten.

Die DekanInnen und der Rektor, die bisher stimmberechtigte Mitglieder des **Senats** waren, haben dieses Recht verloren. So verkleinerte sich also die Anzahl der stimmberechtigten SenatorInnen bei einem gleichzeitigen Anstieg der beratenden. Da letztere diese Funktion ausschließlich qua Amt (4 m Rektoratsmitglieder, 2 w + 1 m DekanInnen, 1 w Gleichstellungsbeauftragte) wahrnehmen, ergibt sich daraus die Überzahl der Männer gegenüber den Frauen, wohingegen bei den stimmberechtigten Senatsmitgliedern ein jetzt ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter festgestellt werden kann.

Der **Hochschulrat** wurde mit Inkrafttreten des neuen SächsHSG überhaupt erst als Gremium eingeführt, der Vergleich zum Kuratorium, das damit abgeschafft wurde, ist nicht nur der naheliegendste, sondern er führt auch die unter dem Aspekt der Gleichstellung erfreuliche Entwicklung bei der Besetzung dieser Gremien sehr deutlich vor Augen. Wenngleich die

---

<sup>12</sup> Siehe jeweils entsprechende Statistiken im Anhang

<sup>13</sup> nach einer Zwischenzeit 2006-2008, in der sie rein männlich besetzt waren

damals noch amtierende Staatsministerin Dr. Eva-Maria Stange Hochschulen mit kleinen Hochschulräten (wie die HMT) in Hinblick auf die Durchführbarkeit nicht mit der strikten Quote von mindestens 2 weiblichen Mitgliedern belasten wollte (1 Frau hätte bei einem 5köpfigen Hochschulrat genügt), gelang es der Hochschulleitung der HMT, den Hochschulrat mit 2 Frauen und 3 Männern annähernd ausgewogen zu besetzen. Dabei konnte die Hochschule mit Herrn Dr. Eckhart Hien, Frau Prof. Monika Harms und Frau Iris Weidinger drei höchst angesehene Persönlichkeiten aus dem öffentlichen Leben als externe Mitglieder für die Mitarbeit in diesem neuen Gremium gewinnen, die die Strahlkraft der Hochschule bereits jetzt, in den ersten Monaten ihres Wirkens, deutlich über die Landesgrenzen hinaus erhöhen.

### **2.6.3. Studentenrat**

Der Studentenrat weist im SS 2010 mit 2 Frauen gegenüber 5 Männern eindeutig ein Ungleichgewicht auf. Angesichts der Überzahl weiblicher Studierender ist dies bemerkenswert. Ausgewogen war das Verhältnis der Geschlechter lediglich im Vergleichszeitraum 2006; 2002 dagegen waren mehr Frauen (5) als Männer (3) in diesem Gremium vertreten.

### **2.7. 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 Gleichstellungsbeauftragten – seit den Wahlen im WS 09/10 ist das erste Mal ein Mann mit diesem Amt in einer Fakultät betraut. Für die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten gibt es je eine Stellvertreterin, darunter ist auch eine Studentin. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HMT wird 2 Std./Woche von einer studentischen Hilfskraft bei Büroarbeiten unterstützt.

Aufgrund des Fehlens einer Anlaufstelle für familienspezifische Fragestellungen ist der Gleichstellungsbereich auch mit Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf befasst.

Alle Gleichstellungsbeauftragten sind nebenamtlich tätig. Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule verfügt über ein Büro<sup>14</sup>. Der Gleichstellungsbereich verfügt über kein eigenes Budget, doch wurden bisher beantragte Gelder nie verweigert.

Durch die Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten der HMT in verschiedenen Gremien auf Landes- und Bundesebene ist der Gleichstellungsbereich der HMT hervorragend vernetzt. Neben der Gremienarbeit gibt es aber auch Beispiele für konkrete Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbüros anderer Hochschulen.

---

<sup>14</sup> Auf Wunsch der derzeit 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. Mitgliedergruppen

#### 3.1.1. Beschäftigte an der HMT

Im Bereich der Personalentwicklung bzw. der Stellenbesetzungen ist der Gestaltungsspielraum in den folgenden Jahren ziemlich eng. Dies liegt nicht nur daran, dass viele Stellen erst in jüngster Zeit besetzt wurden, sondern vor allem an der kritischen Finanzsituation, in der sich (nicht nur) die HMT aufgrund der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung (Finanzkrise) befindet. Daher wurde im Laufe des SS 2010 mit sofortiger Wirkung bis 2012 die Besetzung von 4 zentralen Stellen in der Lehre ausgesetzt, das Lehrangebot soll bis dahin mit Lehraufträgen gedeckt werden.

##### 3.1.1.1. Wissenschaftlicher und künstlerischer Nachwuchs

Ziel:

Es sollte mindestens der Status Quo erhalten bleiben und Geschlechtergerechtigkeit da, wo sie nicht gegeben ist, hergestellt werden.

Maßnahmen:

Sollte es in der kommenden Zeit aus den oben genannten Gründen zu Stellenstreichungen kommen, so wird sich die HMT darum bemühen, die vorhandenen **Qualifizierungsstellen** zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses auf alle Fälle zu erhalten. Diese Stellen sollten mit Priorität behandelt werden.

Auch bei **Fortbildungs- und Austauschprogrammen** sollten möglichst keine Kürzungen vorgenommen werden. Außerdem sollen gerade in weiblich unterrepräsentierten Bereichen speziell Frauen für diese Programme angeworben werden.

##### 3.1.1.2. Hauptamtlich Beschäftigte der HMT

Ziel:

Der weibliche Anteil in der Professorenschaft soll erhöht werden. Insgesamt ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis anzustreben, das sich dann auch in der Zusammensetzung der Gremien niederschlagen wird.

Maßnahmen:

Es ist darauf zu achten, dass die Vorsitzenden **sämtlicher Auswahlkommissionen** für Stellenbesetzungen und die EntscheidungsträgerInnen an der HMT hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit und der Frauenförderung sensibilisiert sind bzw. werden. In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt, dass die HMT grundsätzlich die **Weiterbildung** (z. B. über Workshops, Schulungen) aller ihrer MitarbeiterInnen zur Genderkompetenz unterstützt.

Bewerben sich auf eine ausgeschriebene Stelle in einem Bereich, in dem bereits ein starkes Ungleichgewicht zugunsten des einen oder anderen Geschlechtes festzustellen ist, nur oder überwiegend Männer (oder Frauen), was dann diese Tendenz noch verstärken würde, dann

sollte die Stellenbesetzungskommission sich darum bemühen, konkret KandidatInnen des jeweils anderen Geschlechtes für diese Stelle zu gewinnen. Dies kann durchaus durch **direktes Ansprechen möglicher geeigneter weiblicher (bzw. männlicher) BewerberInnen** geschehen.

### **3.1.1.3. ... und außerdem...: Situation der Lehrbeauftragten**

Wie andere Hochschulen auch steht die HMT angesichts der (im Verhältnis zu den hauptamtlich in der Lehre Beschäftigten) sehr hohen Anzahl an Lehrbeauftragten vor einem Dilemma (siehe oben Punkt 2.3.). Auch in Zeiten schwieriger finanzieller Bedingungen muss sie schließlich ihrem Bildungsauftrag gerecht werden und ihren Studierenden die Unterrichtsleistungen, wie sie in den Studienablaufplänen dargelegt sind, garantieren. Jedoch schlagen die Ausgaben für die Lehrbeauftragten bereits jetzt erheblich zu Buche.

Selbst unter diesen widrigen Umständen wird sich die HMT in den nächsten Jahren mit der besseren Einbindung der Lehrbeauftragten in die Hochschule beschäftigen. Dies könnte sowohl fachliche als auch organisatorische Aspekte betreffen.

### **3.1.2. Studierende**

Ziel:

In Fächern, in denen eine deutliche Überzahl des einen oder anderen Geschlechtes festzustellen ist, soll behutsam ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Studierenden angestrebt werden. Außerdem sollen die Studierenden für die Genderproblematik sensibilisiert werden.

Maßnahmen:

Die HMT möchte in Zukunft ihre Sparten aktiv im Rahmen des **Girls-Days sowie des Boys-Days** vorstellen. Da die Entscheidung für die Orientierung der musikalischen Ausbildung zumeist im Kindes- oder Jugendalter fällt, bietet sich hier eine Zusammenarbeit mit Musikschulen an. Diese sollte von den Fachlehrern der HMT gesucht werden.

Auch bei der **Nachwuchsförderklasse** sollte die Frage nach dem Verhältnis Geschlecht – künstlerischer Schwerpunkt thematisiert werden, um schon frühzeitig tradierte Rollenbilder aufzubrechen.

Am **Tag der Offenen Tür** bietet der Gleichstellungsbereich eine Sprechstunde an.

Um die Studierenden für die Genderproblematik in ihren Fachbereichen zu sensibilisieren, sollte die **Genderthematik in Lehre und Forschung** weiter präsent sein. Es würden den Rahmen der Möglichkeiten der HMT sprengen, wollte man ganze Veranstaltungszyklen (Ringvorlesungen, Seminare etc.) ausschließlich unter dem Genderaspekt anbieten. Doch ist das Thema Gender in vielen Lehrveranstaltungen der Hochschule als ein wichtiger Aspekt präsent und stellt auch einen Schwerpunkt mancher Forschungsbeiträge dar.<sup>15</sup> Es soll geprüft werden, ob diese Thematik auch in bestimmten Modulen festgeschrieben werden kann.

---

<sup>15</sup> Musikwissenschaft: Im Rahmen der „Einführung in die Musikwissenschaft“ wird die „Genderforschung“ vorgestellt; „Schumann-Seminar“: Problematik Clara - Robert; EMP: in Pädagogik und Arbeit mit Lehrpraxisgruppen wird der Genderaspekt regelmäßig behandelt; Projekt „Chopin für Kinder“: der junge Chopin zwischen polnischer Kultur der Mutter und französisch sprechendem Vater. Beispiele für Gender in der Forschung (SS 2010): Vortrag Prof. Dr. Gesine Schröder auf einer Fachtagung in Helsinki: „The decline of

Im WS 2010/11 startet an der HMT das **MENTOSA**-Projekt. An der Einbindung der HMT in dieses sachsenweite Mentoring-Netzwerk war der Gleichstellungsbereich der HMT maßgeblich beteiligt. Bei der Auswahl der Mentees und der Mentoren ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten. Sollte nach Ende der Laufzeit von 3 Jahren keine Verlängerung des Programms vorgesehen sein, so sollte es in dieser (oder ähnlicher) Form drittmittelfinanziert fortgeschrieben werden.

Die Zahl der **Stipendien** im **Meisterschülerstudium** ist derzeit auf 2 begrenzt. Die HMT strebt an, diese Zahl mindestens zu verdoppeln – auch vor dem Hintergrund, dass die Anzahl der Meisterschüler mit Einführung des neuen SächsHSG deutlich gestiegen ist.

Für **Promotionen** besteht derzeit noch keine Möglichkeit der Förderung durch Stipendien. Daher sollte ein Promotionsstudiengang als **Graduiertenstudium** eingerichtet werden, um aus Gründen der Gleichberechtigung mit den Studierenden der künstlerischen Meisterklasse nach SächsHSG § 42, Abs. 2 auch den sich im wissenschaftlichen Bereich höher qualifizierenden Studierenden der HMT die Beantragung eines Stipendiums zumindest in formaler Hinsicht einzuräumen.

Bei der Vergabe der Landesstipendien (§ 43 SächsHSG) achtet die HMT grundsätzlich auf Geschlechtergerechtigkeit. Neben der künstlerischen oder wissenschaftlichen Leistung soll in der Ordnung, die die Vergabe von Stipendien aus Mitteln des Freistaates regelt (§ 42 Abs. 2 SächsHSG) als **Kriterium** auch die Vereinbarkeit von Familie und Studium festgeschrieben werden.

### 3.2. Gleichstellungsbereich

Dem Gleichstellungsbereich kommt, da er die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen koordiniert, besondere Bedeutung zu, daher soll dieser Bereich hier gesondert behandelt werden.

#### Ziel 1:

Der Gleichstellungsbereich soll in der Hochschulöffentlichkeit sichtbar gemacht werden.

Maßnahmen:

Die **Homepage** des Gleichstellungsbereiches wird überarbeitet. Der Gleichstellungsbereich wird eine stärkere Präsenz im „**HMT-Journal**“ erhalten. Es wird ein **Flyer** erstellt, der über die personelle Zusammensetzung, die Arbeit und die Zuständigkeiten im Gleichstellungsbereich informiert. Der Gleichstellungsbereich kann in lockeren Abständen die Hochschulöffentlichkeit auf Fakultäts- oder Hochschulebene zu **Gesprächsrunden** einladen.

#### Ziel 2:

Die optimale Koordinierung der Arbeit des Gleichstellungsbereiches mit den Gremien der HMT soll verstetigt werden.

---

men's choir in 20th century Germany“, Forschung zu Komponistinnen (vgl. Artikel „Vergessene Jubiläen“ von Prof. Hartmut Hudezeck, HMT-Journal Nr. 28)

Als Beispiele für Hochschulveranstaltungen (Aufführungen und Lehre) im SS 2010, bei denen der Genderaspekt eine Rolle spielt, sind zu nennen: Opernprojekt der HMT: „Cosi fan tutte“; Opernprojekt Alte Musik/FR Dramaturgie: „Johann David Heinichen: Die Lybische Talestris“; Sommertheater des Schauspielinstitutes „Hans Otto“: „Der eingebilddete Kranke“ und „Dame Kobold“ (vgl. hierzu Artikel im HMT-Journal Nr. 29, S. 16).

Maßnahmen:

Die **regelmäßigen Besprechungen** der Gleichstellungsbeauftragten der HMT mit dem Rektorat, die selbstverständliche Mitwirkung in verschiedenen Gremien sowie die Konsultierung bei Fragen, die Entscheidungen im Bereich Personalwesen und -entwicklung auch im weiteren Sinne betreffen (so z. B. bei der Gewährung von Leistungsbezügen, der Vergabe von Prämien), sollte auf diese Weise fortgesetzt werden. Gleiches gilt für die Arbeit der VertreterInnen des Gleichstellungsbereiches in den Fakultätsräten.

### **Ziel 3:**

Die Idee der familienfreundlichen Hochschule soll verstetigt und erweitert werden.

Maßnahmen:

Die HMT nimmt aufgrund der hohen zeitlichen, personellen und finanziellen Belastung, der sie sich ausgesetzt sähe, Abstand von einer Beteiligung an Rankings wie „Total E-Quality“ oder an Audits, wie z. B. „Familienfreundliche Hochschule“.

Trotzdem wurde der Gleichstellungsbereich in jüngster Vergangenheit hinsichtlich der „**Familienfreundlichkeit**“ der HMT in verschiedener Hinsicht aktiv. So wurden im Herbst 2008 eine Umfrage zur Ermittlung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für Kinder von Hochschulangehörigen durchgeführt und erste Gespräche mit in Hochschulnähe liegenden Kinderbetreuungseinrichtungen aufgenommen, doch scheiterten diese dann an der mangelnden Finanzierbarkeit. Auch wenn die **Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen** also nicht „System“ hat, nimmt sich der Gleichstellungsbereich sehr wohl dieses regelmäßig auftretenden Themas an und hilft an der HMT beschäftigten oder studierenden Eltern konkret weiter.<sup>16</sup> Diese Hilfestellung soll Fortsetzung finden.

Weiterhin soll der Gleichstellungsbereich situative Hilfestellungen bei Fragen und Problemen zur Vereinbarung von Familien und Beruf bieten.

In den EMP<sup>17</sup>-Kursen sind regelmäßig Kinder aus Leipziger Kindergärten zur Musikalischen Früherziehung zu Gast. Die HMT wird mit diesen Kindergärten Kontakt aufnehmen, um als „Gegenleistung“ für den Musikunterricht günstigstenfalls über ein Vorgriffsrecht auf ein bestimmtes **Kontingent an Betreuungsplätzen** für Kinder von Hochschulangehörigen zu verhandeln.

Schon zum zweiten Mal beteiligte sich die HMT im SS 2010 an der Durchführung des **MEFALE<sup>18</sup>-Ferienbetreuungsprogramms**, das das Gleichstellungsbüro der Universität Leipzig für die Kinder der MitarbeiterInnen der Medizinischen Fakultät bereits seit ein paar Jahren organisiert<sup>19</sup>. Der Gleichstellungsbereich der HMT wird sich darum bemühen, dieses Programm auch für Kinder von Angehörigen der HMT zu öffnen oder – jeweils mit Hilfe einzelner FR/Institute – gelegentlich auch Veranstaltungen für die Kinder von Angehörigen der HMT zu organisieren.

Im Zuge der räumlichen Umstrukturierung im Dittrichring wurde ein **Ruhe- und Stillraum** eingerichtet. Zwar verfügt auch das Hauptgebäude der HMT in der Grassistraße 8 über einen Raum mit dieser Widmung, allerdings lässt dieser hinsichtlich der Ausstattung, Einrichtung und Gestaltung sehr zu wünschen übrig. Die HMT strebt die dringende Nachbesserung für

---

<sup>16</sup> z. B. April/Mai 2010: Vermittlung eines Kindergartenplatzes an die Tochter koreanischer Studierender – die Gleichstellungsbeauftragte bewerkstelligte dies direkt über das Jugendamt.

<sup>17</sup> EMP: Elementare Musikpädagogik

<sup>18</sup> MEFALE: Medizinische Fakultät Leipzig

<sup>19</sup> Vgl. Artikel von Elisabeth Sasso-Fruth in HMT-Journal Nr. 30

diesen Raum an. Dazu sollen Gespräche mit der benachbarten HGB<sup>20</sup> aufgenommen werden. Eine Neugestaltung dieses Raumes könnte im Rahmen einer Diplomarbeit eines oder mehrerer Studierender der HGB konzipiert werden.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf achten die einzelnen FR und Gremien weiterhin auf die Gewährleistung der Flexibilität von **Unterrichts-, Üb- und Besprechungszeiten**. Pflichtveranstaltungen wie Unterrichte, Gremiensitzungen etc. werden grundsätzlich zu Zeiten anberaumt, die Studierende, Lehrende und MitarbeiterInnen möglichst nicht in zeitlichen Konflikt mit ihren Betreuungspflichten gegenüber der Familie bringen.

#### **Ziel 4:**

Die Gleichstellungsbeauftragten sollen zeitlich entlastet werden.

#### Maßnahmen:

Die **räumliche und finanzielle Ausstattung** des Gleichstellungsbereichs ist derzeit zufriedenstellend. Problematisch allerdings ist die enorm hohe **zeitliche Belastung** der Gleichstellungsbeauftragten. Der Bedeutungszuwachs, den der Gleichstellungssektor innerhalb der letzten Jahre unter anderem durch das bundesweite Professorinnenprogramm (2008) und die Einführung des neuen SächsHSG erfahren hat, hat den Arbeitsumfang der Gleichstellungsbeauftragten deutlich erhöht. Außerdem kumulieren sich gerade an kleineren Hochschulen, wie es die Kunsthochschulen nun einmal sind, die Aufgabenfelder im Gleichstellungsbereich, können doch Themen wie „Familienfreundlichkeit“ nicht anderen Mitarbeiterstäben oder speziellen Frauenbüros in der Hochschule übertragen werden. Obwohl die Gleichstellungsbeauftragten in der Regel entsprechend § 55 Abs. 4 SächsHSG Deputatsminderung erhalten, scheitert die Durchführung größerer Projekte am Zeitmangel.

Trotz dieser schwierigen Situation befürworten vor allem an den mitteldeutschen Kunsthochschulen die Gleichstellungsbeauftragten eine Ausübung des Amtes in Nebentätigkeit und sprechen sich weitgehend gegen die Hauptamtlichkeit aus. Zur **Entlastung** sollte ihnen allerdings projektbezogen eine mit Gleichstellungsthemen vertraute Hilfskraft zur Seite gestellt werden.

Außerdem prüft die HMT die Arbeitszeit-/Deputatsminderung auch für die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Fakultäten.

#### **Ziel 5:**

Die Leistungsbezügeordnung soll geändert werden.

#### Maßnahmen:

In der aktuellen **Leistungsbezügeordnung** der HMT findet die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten entgegen dem Antrag des Senates keine Berücksichtigung. Eine Streichung des entsprechenden Passus erfolgte durch das SMWK<sup>21</sup> Sachsen. Die Gleichstellungsbeauftragte der HMT wird zusammen mit der LaKoF<sup>22</sup> und deren Sprecherinnen dieses Anliegen gegenüber dem SMWK weiter verfolgen.

---

<sup>20</sup> HGB: Hochschule für Grafik und Buchkunst

<sup>21</sup> SMWK: Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst

<sup>22</sup> LaKoF: Landeskonferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Hochschulen und Universitäten im Freistaat Sachsen



## **4. Ausblick**

Das vorliegende Gleichstellungskonzept soll allen Mitgliedern der HMT ein Leitfaden für die geschlechtergerechte Gestaltung des Hochschulalltags sein.

Wie eingangs dargelegt, hat die HMT in den letzten Jahren viele tiefgreifende Reformen auf den Weg gebracht. Neben dem unermüdlichen Einsatz zahlreicher Mitglieder auf allen Ebenen der HMT haben nicht zuletzt auch das gute Arbeitsklima und die allgemein angenehme, auch ausländer- und familienfreundliche Atmosphäre dazu beigetragen, dass diese Reformen zügig eingeleitet wurden und zum gegenwärtigen Zeitpunkt auch sehr weit fortgeschritten sind. Einige dieser Vorhaben müssen in naher Zukunft abgeschlossen werden (z. B. Akkreditierung der BA-/MA-Studiengänge). Manche vom neuen SächsHSG vorgesehenen Prozesse müssen aber auch erst noch auf den Weg gebracht werden (z. B. Qualitätsmanagement/Evaluierung). Auch für diese noch zu bewältigenden Aufgaben soll das vorliegende Gleichstellungskonzept in den kommenden vier Jahren mit seinen Vorschlägen zur Frauenförderung und zur Chancengleichheit von Frau und Mann eine Grundlage bieten.

## Anhang

- Entwicklung des Geschlechterverhältnisses nach Beschäftigungsgruppen im Zeitraum 2002-2010
- Überblick über Semesterwochenstunden der einzelnen Beschäftigungsgruppen
- Geschlechterverhältnis der Lehrenden - Fakultät I
- Geschlechterverhältnis der Lehrenden - Fakultät II
- Geschlechterverhältnis der Lehrenden - Fakultät III
  
- Geschlechterverhältnis der Studierenden 2002
- Geschlechterverhältnis der Studierenden 2006
- Geschlechterverhältnis der Studierenden 2010
  
- Geschlechterverhältnis Gremien der HMT

Geschlechterverhältnis Leitung der Zentralen Einrichtungen und Referate