Gleichstellungs-konzept und Frauenförderplan

↓

↓

→ für die Hochschule für Musik und Theater »Felix Mendelssohn Bartholdy« Leipzig

Fortschreibung für die Jahre 2022 – 2026

erstellt von der Gleichstellungsbeauftragten der HMT

beraten durch:
Die Koordinatorin für Gender und Diversität der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen

Dem Senat vorgelegt und von diesem beschlossen am 6. Dezember 2022

▼

Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel	1
2.	Bestandsaufnahme 2022 – Hochschulstruktur in Übersicht	2
2.1	Studierende der HMT	3
2.2	Hauptamtlich Lehrende nach Mitgliedergruppen	4
2.3	Lehrbeauftragte und hauptamtlich Beschäftigte im Lehrberuf	6
2.4	Studierende und Lehrende	6
2.5	Verwaltung – Zentrale Einrichtungen	7
2.6	Zentrale Organe und Gremien, Dekanate und Gleichstellungsbeauftragte	8
3.	Ziele und Maßnahmen	9
3.1	Themenfeld 1: Beschäftigtenstruktur	9
3.1.1	Stellenbesetzungen	10
3.1.2	Nachwuchsförderung	11
3.2	Themenfeld 2: Lehre und Forschung	11
3.3	Themenfeld 3: Sensibilisierung der HMT-Öffentlichkeit für Gleichstellung	14
3.3.1	Transparenz	14
3.3.2	Kommunikation	15
3.3.3	Schulungen	16
3.3.4	Vernetzung nach außen	16
3.3.5	Unterstützung des Gleichstellungsbereichs	17
3.4	Themenfeld 4: Familienfreundlichkeit – Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	18
3.5	Themenfeld 5: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	20
4.	Schlussbemerkung	23

1. Präambel

Durch die Spezifik einer künstlerischen Hochschule befasst sich der Gleichstellungsbereich der Hochschule für Musik und Theater »Felix Mendelssohn Bartholdy« Leipzig mit vielfältigen, disparaten Themen und deckt ein breites Aufgabenspektrum ab. Zu den Themenfeldern gehören neben der Chancengerechtigkeit aller Geschlechter und Förderung von Frauen auch Themen wie Familienfreundlichkeit, Genderaspekte in der Lehre, Diversität, Inklusion etc. Die Gleichstellungsarbeit an der HMT Leipzig versteht sich als hochschulweite Querschnittsaufgabe und beschäftigt sich zunehmend auch mit Themen rund um das Thema Diversität und Antidiskriminierung. Zur besseren Vernetzung der Querschnittsthemen und -aufgaben soll das Gleichstellungsteam zukünftig um eine Stabsstelle Diversität erweitert werden. Diese wird aus dem Zusammenschluss der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Antidiskriminierungsbeauftragten und der Beauftragten für Inklusion gebildet. Aus dieser Synergie wird längerfristig das Erstellen eines Diversity-Konzeptes für die HMT Leipzig angestrebt. Im Zuge dessen bemüht sich die Gleichstellung auch um neue Methoden der Öffentlichkeitsarbeit zur Stärkung der Sichtbarkeit und Reichweite ihrer Angebote (u.a. durch Erweiterungen im Zuge eines geplanten Relaunchs der Hochschulwebsite). Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept und Frauenförderplan leistet die HMT Leipzig einen aktiven Beitrag im Hinblick auf den ihr erteilten Gleichstellungsauftrag. Sie bekennt sich dabei erneut zu ihren langfristigen Zielen, die sie bereits in den vorhergehenden Gleichstellungskonzepten formuliert hat, und justiert ihre Maßnahmen anhand der aktuellen Situation und neu entstandener Bedarfe an der HMT. Die Basis bildet eine Darstellung aktueller und bisheriger erfolgreicher Gleichstellungsaktivitäten zur nachhaltigen Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sowie zur Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen der Hochschule. Das vorliegende Konzept gilt hierbei für alle an der HMT Leipzig vertretenden Bereiche gleichermaßen.

Das im Leitbild verankerte innovative und zukunftsorientierte Lehren und Lernen mit Fokus auf individueller Förderung, das in der persönlichen Profilbildung ihrer Studierenden ein wichtiges Ziel künstlerischer Bildung sieht, soll chancengerecht sichergestellt werden. Dementsprechend verpflichtet sich die Hochschule im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule vor Diskriminierung und Benachteiligung zu schützen.

Stolz verweist die HMT in diesem Zusammenhang unter ihren zahlreichen erfolgreichen Alumni auf viele Frauen, die sich in jüngster Zeit gerade in künstlerischen Bereichen behaupten, die bislang vorwiegend von Männern besetzt waren. Darunter zählen beispielsweise die Dirigentinnen Mirga Gražinytė-Tyla und Giedrė Šlekytė sowie Eva Klesse, die 2018 einen Ruf als Schlagzeugprofessorin an die Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover erhielt. Außerdem zu nennen sind die Absolventinnen des Schauspielinstituts »Hans Otto« wie Henriette Hölzel, Preisträgerin des Erich-Ponto-Preis 2022, Julia Keiling, Preisträgerin des Conrad-Ekhof-Preis 2022 und Lisa Jopt, die seit 2021 neue Präsidentin der Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger (GDBA) ist. Sie ist damit die erste Frau in der 150-jährigen Geschichte an der Spitze der Gewerkschaft.

Die HMT Leipzig weiß sich auf einem Weg, auf dem die jetzt anstehenden Aufgaben Etappen zum Fernziel der »Geschlechtergerechtigkeit« darstellen, zu dem der Sächsische Hochschulentwicklungsplan auch in seiner Fortschreibung bis 2025 die Hochschulen in Sachsen verpflichtet. Nach wie vor verzeichnet die HMT Leipzig erheblichen Nachholbedarf, was die Besetzungen von Professuren durch Frauen betrifft.

Die HMT Leipzig sieht ihre Gleichstellungsarbeit als ein Qualitätsmerkmal und stärkt diese nach außen und innen. Das Rektorat und der Senat vertreten die Ziele des Gleichstellungskonzepts und setzen sich nachdrücklich für eine geschlechtergerechte Hochschule ein. Sie rufen die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule dazu auf, die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts zu unterstützen.

2. Bestandsaufnahme 2022 – Hochschulstruktur in Übersicht

Die Fortschreibung 2022-2026 zeigt die zahlenmäßige Entwicklung der Geschlechterverhältnisse an der HMT, welche bereits in den letzten Gleichstellungskonzepten zur Darstellung kam. Dies geschieht unter besonderer Berücksichtigung des Vergleichs zu den Daten aus dem Wintersemester 2018/2019, die im letzten Gleichstellungskonzept genannt wurden. Die aktuellen Erhebungen beziehen sich bei den Berufstätigen an der HMT auf die zweite Hälfte des Jahres 2022 (in der Folge kurz als 2022 bezeichnet). Die in der Bestandsaufnahme aufgeführten Personen wurden in den Statistiken der Verwaltung mit Ausnahme von wenigen Menschen, die zu ihrem Geschlecht keine Angabe getätigt haben, mit den Geschlechtern »weiblich« und »männlich« erfasst. Daher beschränken sich die analytischen Ausführungen im Folgenden auf die geschlechtlichen Varianten »weiblich« und »männlich« sowie der Kategorie »keine Angabe«.

Zunächst eine kurze Übersicht über die aktuellen Zahlen: Im Wintersemester 2022/23 sind an der HMT 1179 Studierende eingeschrieben. Darunter fallen auch 24 Studierende aus anderen Hochschulen, die derzeit an der HMT in einem Austauschprogramm (Erasmus, DAAD u. a.) als Gäste studieren, sowie 66 Studierende in der Meisterklasse und 20 Promovierende. Sie alle werden von 128 hauptamtlich Lehrenden und 360 Lehrbeauftragten unterrichtet bzw. betreut. In der Verwaltung und den Zentralen Einrichtungen sind derzeit 63 Mitarbeiter*innen beschäftigt.

Das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter stellt sich in den verschiedenen Bereichen unterschiedlich dar. Wie auch schon in den letzten Vergleichsjahren studieren an der HMT nach wie vor mehr Frauen als Männer, der prozentuale Anteil weiblicher Studierender 2022 hat sich gegenüber 2019 geringfügig verändert (weiblicher Anteil Studierende: 2019: 55,1 %; 2022: 56,6 %).
Die genannten Gesamtzahlen der Lehrenden haben sich gegenüber dem Vergleichsjahr 2019 verringert (Hauptamtlich Lehrende: -3; Lehrbeauftragte: -6), die der Mitarbeiter*innen der Verwaltung/Zentralen Einrichtungen hingegen erhöht (+ 7).

	W – 2019	W – 2022	M – 2019	M – 2022	Ges. – 2019	Ges. – 2022	Prozentualer weiblicher Anteil – 2019	Prozentualer weiblicher Anteil – 2022
Hauptamtlich Lehrende	51	52	80	76	131	128	38,9 %	40,6 %
Lehrbeauftragte	152	151	214	209	366	360	41,5 %	41,9 %
Mitarbeiter*innen Verwaltung / Zentrale Einrichtungen	34	36	22	27	56	63	60,7 %	57,1 %

In der Lehre sind dagegen sowohl bei den hauptamtlich als auch den freiberuflich Unterrichtenden die Männer mit je rund 59 % in deutlicher Überzahl. Während der Frauenanteil bei den hauptamtlichen Lehrenden von 38,9 % im Jahr 2019 auf 40,6 % in 2022 stieg (Differenz: + 1,7 Prozentpunkte), stieg er im gleichen Zeitraum bei den Lehrbeauftragten lediglich um + 0,4 Prozentpunkte (von 41,5 % auf 41,9 %) an. In der Kategorie Mitarbeiter*innen Verwaltung/Zentrale Einrichtungen ist der Frauenanteil gegenüber 2019 merkbar gesunken (Differenz: - 3,6 Prozentpunkte), wobei er insgesamt nach wie vor über dem der Männer liegt.

2. 1 Studierende der HMT

Aktuell ist eine starke Differenz zwischen der Anzahl der weiblichen und männlichen Studierenden in vielen Fachrichtungen/Studiengängen zu verzeichnen. Besonders hoch ist der relative Anteil weiblicher Studierender in folgenden Fachrichtungen/Studiengängen: Dramaturgie (82,1 %), Musikpädagogik (70,6 %), Alte Musik (65,9 %), Musikwissenschaft (64,3 %) und Streichinstrumente/Harfe (61,4 %).

Besonders niedrig dagegen ist er in Jazz/Popularmusik (22,5 %), Kirchenmusik (33,3 %), Komposition/Tonsatz (36,4 %) und Blasinstrumente/Schlagzeug (38,1 %). Die zwei Fachrichtungen Gesang und Dirigieren/Klavier liegen im Mittelfeld: hier studieren zu 56,7 % bzw. 57,9 % Frauen.

Eine völlig paritätische Aufteilung liegt einzig im Schauspielinstitut »Hans Otto« vor - dort studieren derzeit 32 Frauen und 32 Männer. Diese Ausgewogenheit ist seit dem Wintersemester 2018/2019 ein wesentliches, fest vereinbartes Kriterium bei der Zusammenstellung der Schauspieljahrgänge.

Im fortgeschrittenen Stadium des wissenschaftlichen und künstlerischen Studiums an der HMT ergibt sich folgendes Bild: Die Zahl der Promovend*innen ist im Jahr 2022 genauso hoch wie im Jahr 2019. Die prozentuale Aufschlüsselung hat sich zugunsten der Männer von 55 % Promovenden auf 60 % erhöht. Von derzeit insgesamt 66 Studierenden in der Meisterklasse sind 57,6 % weiblich. Dies ist ein hoher Anstieg der Frauenquote zum Vergleichsjahr 2019: Zu jenem Zeitpunkt studierten ebenfalls 66 Personen in der Meisterklasse, doch nur 42,4 % dieser Gruppe waren weiblich.

Das Verhältnis der Austauschstudierenden an der HMT ist nun wieder fast ausgewogen: während 2019 neun weibliche und 15 männliche Studierende verzeichnet waren, sind in diesem Jahr 13 Frauen und elf Männer zu Gast. Ein ähnliches Ergebnis zeigt die Aufschlüsselung im Jahr 2015 (15 w; 12 m).

Hochschulweit bleiben die Frauen unter den Studierenden wie schon 2019 leicht, nämlich mit 56,6 %, in der Mehrheit (668 Frauen, 508 Männer, drei undefiniert). Die fächerspezifische Aufschlüsselung zeigt allerdings, dass in den meisten Studienfächern das Verhältnis der Geschlechter bei den Studierenden nicht als ausgewogen bezeichnet werden kann.

2. 2 Hauptamtlich Lehrende nach Mitgliedergruppen

Aus der folgenden Tabelle wird ersichtlich, wie sich seit 2019 in der Lehre das Zahlenverhältnis zwischen w und m festangestellten Kolleg*innen verändert hat.

	W – 2019	W – 2022	M – 2019	M – 2022	Ges. – 2019	Ges. – 2022	Prozentualer weiblicher Anteil – 2019	Prozentualer weiblicher Anteil – 2022
Professor*innen C4 / W3	6	9	26	22	32	31	18,7 %	29,0 %
Professor*innen C2 + 3/WS	19	18	26	26	45	44	42,2 %	40,9 %
Akademische Mitarbeiter*innen	26	25	28	28	54	53	48,1 %	47,2 %

Mit 27 Professorinnen liegt der Frauenanteil unter den insgesamt 75 C4/W3- und C2+3/W2-Professuren aktuell bei 36,0 %. Damit hat sich dieser im Verhältnis zum vorher ausgewerteten Jahr 2019 um + 3,5 Prozentpunkte erhöht. Dies ist zwar auf den ersten Blick

als positiver Trend zu betrachten, doch muss man bedenken, dass bei den Spitzenprofessuren 2022 nur drei weitere Frauen amtieren und bei den C2+3/W2 Professuren ein Rückgang von -1 herrscht. Insgesamt kann das Geschlechterverhältnis bei den Professuren nicht als zufriedenstellend bezeichnet werden. Was die Steigerung des Frauenanteils bei Professuren, insbesondere in der Kategorie C4/W3, angeht, ist also dringendster Handlungsbedarf anzumelden.

Die HMT Leipzig strebt bis zum Ende des Zielvereinbarungszeitraums einen Anteil weiblicher Professorinnen von 35,3 % an, den sie durch die 36,0 % Quote erreicht. Dies ist zwar als Einhaltung der Vereinbarung zu erkennen, doch ist auch hier eine fortwährende Verbesserung des Trends von absoluter Notwendigkeit. Dass auf eine Nichteinhaltung der Zielvereinbarungen ernsthafte Konsequenzen für die HMT folgen können, hat sich in der Vergangenheit bereits einmal bestätigt: so hatte die HMT den in den Zielvereinbarungen 2014 – 2016 anvisierten Frauenanteil bei den Professuren weit verfehlt und musste infolgedessen eine erhebliche Summe im mittleren fünfstelligen Bereich an das SMWK zurückzahlen.

Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten vom CEWS 2021 wurde die HMT zumeist in der Mittelgruppe eingeordnet. Dies ist insofern als Fortschritt zu beachten, als dass die HMT in den vorherigen Studien vom CEWS teilweise gar nicht erst aufgeführt wurde. Was den »Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur 2012 und 2017« anbelangt, so befindet sich die HMT bundesweit auf dem 27. Platz und ist somit sogar noch in der Spitzengruppe gezählt. Zu den Schlusslichtern der deutschen künstlerischen Hochschulen gehört die HMT allerdings in Bezug auf den »Frauenanteil an den Professuren 2014 und 2019« (Platz 34 von 43). Dass die HMT im Vergleich zu anderen künstlerischen Hochschulen in diesem Ranking in naher Zukunft nicht bemerkbar aufsteigen wird, ist angesichts knapper Zieleinhaltung der 35,3 % weiblich vergebener Professuren zu erwarten.[1]

Aufschlüsselung nach Fachrichtungen
Es ist anzumerken, dass unter den C4/W3- und C2+3/W2-Professuren in drei Fachrichtungen (Alte Musik, Dirigieren/Klavier, Kirchenmusik) keine Stelle an eine Frau vergeben ist. Lediglich in der Fachrichtung Dramaturgie ist dies der umgekehrte Fall: Dort ist kein Professor tätig, es lehren zwei Professorinnen. In den Fachrichtungen Komposition/Tonsatz sowie Jazz/Popularmusik hat jeweils nur eine Frau eine solche Professur inne (Komposition/Tonsatz: 1 w, 4 m; Jazz/Popularmusik 1 w, 6 m). Bei der Musikwissenschaft und beim Schauspiel sind die Professuren paritätisch besetzt.

Akademische Mitarbeiter*innen
Bei den akademischen Mitarbeiter*innen ist eine Frau (und damit eine Person insgesamt) weniger angestellt als 2019. Somit ist die Verschiebung von - 0,9 Prozentpunkte zum Nachteil der Frauen zu verzeichnen.

[1] Löther, Andrea: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. (cews.publik, 24). Köln: GESIS - Leibniz- Institut für Sozialwissenschaften, 2021, S.69 sowie S.75 / online im Internet: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-74765-6 (zuletzt aufgerufen am 27.11.2022)

Stellenbesetzungsverfahren Lehre

Die folgenden Werte des Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022. In dieser Zeit wurden drei Professuren (intern wie extern) ausgeschrieben. Unter den 150 Bewerber*innen waren 57 Frauen (38,0 %). Zwar wurden zu den 39 Bewerbungsgesprächen 16 Frauen eingeladen (41,0 %), doch ist auffällig, dass jede der neuen Stellen mit einem Mann besetzt wurde. Eine weitere interne wie externe Stellenausschreibung fand in diesem Zeitfenster für die Mitarbeiter*innen für lehrbezogene Aufgaben statt. Sieben Frauen befanden sich unter den 39 Bewerber*innen (17,8 %). Drei Frauen (von insgesamt sieben Personen, also 42,8 %) waren zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Die Stelle wurde mit einer Frau besetzt.

2. 3 Lehrbeauftragte und hauptamtlich Beschäftigte im Lehrberuf

Betrachtet man das Geschlechterverhältnis bei den Lehrbeauftragten, so überwiegen dort im Wintersemester 2022/23 (wie schon 2019), insgesamt die Männer (151 w vs. 209 m). Das Verhältnis der beiden Bereiche hauptamtlich Beschäftigte und Lehrbeauftragte hat sich zum Vergleichsjahr 2019 nur geringfügig verändert: Standen 2019 131 hauptamtlich Beschäftigte im Lehrberuf 366 Lehrbeauftragten gegenüber (Anteil Lehrbeauftragte: 73,6 %), so belaufen sich die Zahlen 2022 auf 128 hauptamtlich Beschäftigte im Lehrberuf und 360 Lehrbeauftragte (Anteil Lehrbeauftragte: 73,7 %). Die Diskrepanz zwischen Lehrbeauftragten und hauptamtlich Lehrenden ist somit ungebrochen hoch, nach wie vor muss man hier von einem (immer noch) nicht gelösten Problem sprechen. Die Erhöhung der Honorarsätze für die Lehrbeauftragten der HMT trägt weiterhin geringfügig zur Entschärfung der Lage bei. Ohne die Lehrbeauftragten könnte auch heute die Lehre an der HMT nicht im gesetzlich erforderlichen Umfang erbracht werden.[2]

2.4 Studierende und Lehrende

Für Rückschlüsse vom Geschlechterverhältnis unter den Lehrenden auf das unter den Studierenden bieten die Statistiken keine belastbaren Anhaltspunkte. Doch bleibt festzuhalten, dass die Überzahl der Frauen unter den Studierenden (56,6 % w vs. 43,4 % m) der sehr viel deutlicheren Überzahl der Männer bei den Lehrenden (festangestellt: 40,6 % w vs. 59,4 % m) gegenübersteht. Nach wie vor dürfte sich die extreme Differenz in bestimmten Fächern zwischen dem Anteil von Frauen bei Studierenden und Lehrenden demotivierend auf den weiblichen künstlerischen Nachwuchs auswirken. So spiegelt sich z. B. in der FR Klavier/Dirigieren und in der Alten Musik in keiner Weise die hohe Anzahl der weiblichen Studierenden im Geschlechterverhältnis der Stelleninhaber in der Lehre wider – die Analyse von 2019 gelangte zu einem ganz ähnlichen Ergebnis.

[2] Aktuelle Honorarsätze für Lehrbeauftragte an der HMT seit SoSe 2021: 39,00 €; 45,00 €, 50,00 €. Zum Vergleich Stand SoSe 2019: 32,00 €; 37,00 €, 42,00 €

	Weiblich	Männlich	Gesamt	Prozentualer weiblicher Anteil
2006	28	15	43	65,1 %
2010	27	16	43	62,8 %
2015	28	18	46	60,9 %
2019	34	22	56	60,7 %
2022	36	27	63	57,1 %

Seit 2019 hat sich die Anzahl der Mitarbeiter*innen in der Verwaltung / den Zentralen Einrichtungen um + 7 erhöht. Dabei liegt die Zahl der in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen beschäftigten Frauen nach wie vor über der der Männer, doch ist eine Annäherung der beiden Geschlechter um -3,6 Prozentpunkte zu verzeichnen.

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

Bei den 3 Referaten ist das Zahlenverhältnis zwischen Männern und Frauen zu denen aus 2019 identisch: Die Referate Finanzen/Haushalt/Personal und Innerer Dienst/Technik werden von zwei Männern geleitet. Für das Referat Studienangelegenheiten/Internationales trägt eine Frau Verantwortung.

Die Stabstelle IT ist ausschließlich männlich besetzt und ist dem Kanzler zugeordnet.

Stellenbesetzungsverfahren Verwaltung und Zentrale Einrichtungen
Im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 wurden eine Sachbearbeiter*in sowie zwei weitere Mitarbeiter*innen (intern wie extern) gesucht. Auf erstere Position bewarben sich insgesamt 89 Personen, darunter 72 Frauen (73,4 %). Vier Frauen von insgesamt fünf Bewerber*innen (80 %) wurden zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Die Stelle hat nun ein Mann inne. 39 Bewerbungen (und 33 von Frauen verfasste; 84,6 %) trafen in der HMT für die zwei weiteren zu besetzenden Stellen ein. Zum Bewerbungsgespräch geladen waren elf Personen, darunter zehn Frauen (90,9 %). Jeweils eine Frau hat die Stelle angetreten.

Rektorat – Dekanate
Das Rektorat der HMT ist größtenteils männlich besetzt (Rektor – eine Prorektorin, ein Prorektor – Kanzler). Bei den Dekan*innen in der Fakultät I sind sowohl das Dekanat als auch das Prodekanat männlich besetzt. In der Fakultät II ist es genau umgekehrt. Die Fakultät III verfügt aufgrund ihrer Größe über 2 Prodekanatspositionen, von denen einer weiblich besetzt ist. Auch das Dekanat ist weiblich besetzt.
So ist insgesamt in der Leitungsebene der Hochschule keine Ausgewogenheit zwischen männlichem und weiblichem Anteil festzustellen, welche nicht zuletzt auch auf den geringen Frauenanteil bei den Professuren zurückzuführen ist.

Senat – Hochschulrat
Nach der Wahl der studentischen Senatsmitglieder im November 2022 tagen von den insgesamt elf Stimmberechtigten acht Männer und drei Frauen im Senat. In den Gruppen der Professor*innen, Mitarbeiter*innen und Studierenden stimmt je eine Frau ab.
Insgesamt hat sich das numerische Verhältnis der Geschlechter im Senat im Vergleich zu 2019 (sechs Männer und fünf Frauen) deutlich verschlechtert. Allerdings schlägt sich auch hier die Schieflage der Besetzungen der Professuren nieder: neben der einen Professorin sind fünf männliche Professoren im Senat vertreten.
Der Hochschulrat hat sich seit 2010 zum Teil zwar personell, nicht jedoch in seinem Geschlechterverhältnis verändert. Er ist nach wie vor mit zwei Frauen und drei Männern so gut wie ausgewogen besetzt.

Studierendenrat
Das Geschlechterverhältnis in der Besetzung des Studierendenrates sieht im Jahr 2022 (Stand November) wie folgt aus: fünf Frauen und zwei Männer.

Gleichstellungsbereich
An der HMT sind neun Personen im Gleichstellungsbereich aktiv, seit den Wahlen im WS 2022/23 sind davon sieben Frauen und zwei Männer. Neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragen, die zugleich das Amt der Frauenbeauftragten bekleidet, und ihrer (im Bereich der Verwaltung tätigen) Stellvertreterin in beiden Funktionen, gibt es für jede der drei Fakultäten je eine Gleichstellungsbeauftragte*. Seit den Wahlen im WS 2009/10 ist in Fakultät I kontinuierlich ein Mann mit diesem Amt betraut, außerdem wurde in den Hochschulwahlen im November 2022 in Fakultät II ein Student in das Amt des stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten gewählt. Für die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten gibt es je eine Stellvertreterin, darunter befinden sich aktuell drei Studierende (Fakultät II (1 m) und III (2 w).

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HMT wird 2 Std./Woche von einer studentischen Hilfskraft bei Büroarbeiten unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule verfügt über ein ausreichend ausgestattetes Büro.

3. Ziele und Maßnahmen

3.1 Themenfeld 1: Beschäftigtenstruktur

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

Dem im HEP 2020 an die Hochschulen erteilten Gleichstellungsauftrag kommt weiterhin große Bedeutung zu. Denn gleichwohl es Verbesserungen der Frauenanteile an den sächsischen Hochschulen gab, liegen diese im Bundesvergleich nur im unteren Mittelfeld. Der Gleichstellungsauftrag muss konsequent von den Hochschulen weiterverfolgt werden. (Sächsischer HEP 2025, Punkt 5.5., S. 58)[3]

An anderer Stelle im Sächsischen HEP 2025 heißt es:

Die Hochschulen betreiben eine gezielte Förderung von Frauen im Wissenschaftssystem. Im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung soll ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring stattfinden. Die Geschlechtergerechtigkeit wird als Qualitätskriterium implementiert.[4]

Dass das SMWK der Thematik »Frauen im Wissenschaftssystem« eine zentrale Bedeutung beimisst und bestrebt ist, die aktive Arbeit daran zu befördern, kam 2018 unter anderem durch die Einberufung einer Tagung unter dem Titel »Frauen in der Wissenschaft« am SMWK zum Ausdruck, in der auch die Gleichstellungsbeauftragte der HMT zugegen war.[5]

Die Leopoldina Akademie der Wissenschaften veröffentlichte im September 2022 eine Stellungnahme zu Frauen in der Wissenschaft. Darin heißt es: »Nach wie vor dominieren Männer das deutsche Wissenschaftssystem, und Frauen sind in Führungspositionen eklatant unterrepräsentiert. [...] Lediglich ein Viertel aller Universitäten und Hochschulen wird von Frauen geleitet. Signifikant weniger Frauen als Männer werden auf hochrangige Professuren berufen, ihr Anteil bleibt in fast allen Disziplinen weit hinter dem Anteil von Frauen an den Studierenden und Promovierenden zurück. Das ist nicht nur ein Gerechtigkeitsproblem. Es gefährdet auch die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wissenschaft. Verzichtet die Wissenschaft auf die Kreativität von Frauen, nimmt sie Schaden: im internationalen Wettbewerb und im Wettbewerb mit dem außerakademischen Arbeitsmarkt um exzellentes Personal. Diversität steigert den Erfolg – das gilt auch für die Wissenschaft.«[6] Den Hochschulen fällt also grundsätzlich die Aufgabe der »gezielten Frauenförderung« zu. Im bundesweiten Vergleich liegen dabei die sächsischen Hochschulen insgesamt trotz zu verzeichnender Fortschritte hinter Hochschulen anderer Bundesländer zurück. Die HMT trägt aktuell nicht zu dieser positiven Entwicklung auf Landes- und Bundesebene bei.

[3] https://www.studieren.sachsen.de/download/Hochschulentwicklungsplanung_Sept.2021.pdf
[4] Ebenda, S. 31
[5] November 2018, SMWK, Dresden. - Selbstverständlich gilt es, in diesem Zusammenhang zu spezifizieren, dass an der HMT als einer künstlerischen Hochschule sowohl Wissenschaftler*innen als auch Künstler*innen tätig sind. Dies ist eine Tatsache, der die Wortwahl des SMWK nicht immer Rechnung trägt. Trotz mehrfachen Hinweises blieb es bei dem Begriff »Wissenschaft«, meinte aber, wie beispielsweise bei dieser Tagung deutlich wurde, auch die künstlerischen Ausbildungssparten, die schließlich einen bedeutenden Bestandteil des sächsischen Hochschulsystems darstellen.
[6] (Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V. (2022). Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen, S.4)

3.1.1 Stellenbesetzungen

Wie bereits unter Punkt 2.2. dargelegt, sind die Zahlen der Bewerber*innen und denen, die die ausgeschriebene Professuren antreten (41,0 % der zum Bewerbungsgespräch eingeladen Personen waren weiblich, keine Frau wurde für die jeweilige Stelle ausgewählt), alarmierend und die daraus für die HMT zu erwartenden bzw. resultierenden Konsequenzen verheerend. Nicht nur, dass sich das extreme Missverhältnis zwischen weiblichen und männlichen Stelleninhaber*innen in dieser Kategorie auch in die ständigen (Bsp.: Senat) oder vorübergehend eingerichteten (Bsp.: Berufungskommissionen) Gremien sowie in die Leitungspositionen fortsetzt. Die HMT läuft zudem Risiko, ihre bislang insgesamt noch respektablen Plätze in Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten nicht halten zu können. Die HMT schreibt laufend in ihren mit dem SMWK abgestimmten Zielvereinbarungen unter anderem auch Gleichstellungsziele fest, die (langfristig) auf die hinsichtlich der Geschlechter paritätische Besetzung der Professuren abzielen[7] und deren Nichteinhaltung seitens des SMWK durch empfindliche finanzielle Rückforderungen geahndet wird. Innerhalb der Zielvereinbarungsperiode 2017 – 2021 sind 100 % der Ziele als erreicht zu verzeichnen, in bemerkenswert knapper Weise innerhalb des Gleichstellungsbereiches (36,0 % Anteil der Professorinnen von den erwarteten 35,3 %). An dieser Stelle sind weitere Verbesserungen anzustreben. Ein weiterer Grund, warum die Hochschule den weiblichen Anteil bei den Professuren mit aller Kraft stärken muss, liegt darin, dass ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis insbesondere in höheren und Führungspositionen auch leichter einen Nährboden für Diskriminierungen aller Art bilden kann. Auf diesen Zusammenhang weisen Expert*innen gerade im Zuge der Spezifik der #MeToo-Debatte an den Musik- und Kunsthochschulen immer wieder hin.[8]

Dass sich die Anzahl der weiblich besetzten Professuren im Bereich C4/W3 seit 2019 um + 10,3 Prozentpunkte auf 29,0 % erhöht hat, federt die unbefriedigende Gesamtbilanz des Frauenanteils bei den Professuren an der HMT leicht ab und ist in diesem Kontext ein durchaus ermutigendes Signal. Doch darf diese Zahl keinesfalls als Feigenblatt für die besorgniserregende Entwicklung bei den Stellenbesetzungen der Professuren dienen. Die Nichterreichung der Gleichstellungsziele ist auch dem SMWK Anlass zur Sorge, und so wurde den Leitungen der betroffenen Hochschulen in Sachsen die Hälfte

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

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

der Rückführungsbeträge »projektbezogen« für die »Verbesserung der Gleichstellungsarbeit« zur Verfügung gestellt und fließt u. a. in die aktuell durchzuführenden Coaching-Angebote für Berufungsverfahren.[9]

3.1.2 Nachwuchsförderung

Die Projektkoordination Mentoring verantwortet seit Juli 2021 eine Kollegin, die aktuell eine volle, befristete Stelle innehat.
In der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes hat sich der Gleichstellungsbereich für die Verstetigung des Mentoring-Programms an der HMT eingesetzt, leider kann derzeit noch nicht von einer Verstetigung gesprochen werden. Das Projekt ist überaus erfolgreich – pro Jahr werden durchschnittlich 25 Studierende von Mentor*innen aus der Berufspraxis betreut und so zielgerichtet auf die spätere Berufsausübung vorbereitet.

Für das Jahr 2024 wurden im Rahmen der Studienerfolgsmittel für die beiden laufenden Projekte erneut erfolgreich Mittel eingeworben:
- Verbesserung der Berufsbefähigung und des Berufsübergangs durch Einrichtung eines strukturierten Mentoring-Programms für die Laufzeit vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024
- Verbesserung der Überaumsituation durch Erweiterung der Öffnungszeiten für die Laufzeit vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024

Qualifikationsstellen: Derzeit (Stand November 2022) werden eine Mitarbeiterin und zwei Mitarbeiter befristet zur wissenschaftlichen oder zur künstlerischen Qualifikation beschäftigt. Eine 1,0 VzÄ sowie eine 0,5 VzÄ (ehemalige Qualifikationsstellen) konnten mittlerweile entfristet werden. Im Bereich Schulmusik ist derzeit eine 0,5 VzÄ Qualifikationsstelle vakant, sie wird aller Voraussicht nach zum Sommersemester 2023 neu besetzt werden.

3.2 Themenfeld 2: Lehre und Forschung

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

Aktuell werden wissenschaftliche und künstlerische Arbeiten zur Genderthematik, die an der HMT erstellt wurden, systematisiert und sollen zukünftig auf der Website zugänglich gemacht werden.

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

Die folgende Auswahl von herausragenden Beispielen aus den letzten Jahren vermittelt einen Einblick in die Auseinandersetzung der HMT mit der Genderthematik in Lehre, Forschung und künstlerischen Produktionen:
Mit der Etablierung der Veranstaltungsreihe »Musik und Gender« setzt die HMT seit Ende 2016 eines der im GK 15 für diesen Bereich formulierten Ziele um. Die Koordination der Veranstaltungsreihe obliegt zwei Professorinnen (Musikwissenschaft und Musikpädagogik/-didaktik) sowie der Gleichstellungsbeauftragten der HMT. Mittlerweile liegt seitens des Rektorats auch eine feste Finanzierungszusage über 250 Euro/Jahr vor. Für die bisherigen Veranstaltungen konnten herausragende Forscherinnen und Künstlerpersönlichkeiten gewonnen werden, darunter Prof. Dr. Beatrix Borchard (Hamburg) und Priv.-Doz. Dr. Katharina Hottmann (Hamburg), Dr. Anke Charton (Universität Wien): »Some He-She-Thing or other – Stimmvorstellung und Geschlechterbilder«, Prof. Dr. Matthias Henke (Universität Siegen): »Von Leipzig nach New York – die Musikmäzenin Emmy Rubensohn«, Prof. Mario Dunkel (Oldenburg): Jazz und Genderforschung.

Als eine wissenschaftliche Einzelveranstaltung aus dem Bereich der Genderforschung, die sich mit Künstlerinnen der Vergangenheit und Gegenwart auseinandersetzte, wäre die Tagung Musikwissenschaft und Genderforschung – eine Tagung für Clara Schumann zu nennen. Diese fand mit zahlreichen renommierten Gästen aus Wissenschaft und Kunst am 08.02.2019 im Musiksalon der HMT statt. Den Abschluss des Tagungsprogramms bildete eine Podiumsdiskussion zum Thema »Genderrelevanz im klassischen Musikbetrieb« (Veranstalter: Studierende der Musikwissenschaft; Veranstaltung innerhalb des Clara-Schumann-Jahres der Stadt Leipzig).[10]

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

Als ein weiterer Beitrag zur Musikforschung auch unter dem Aspekt der Genderthematik ist die lockere Reihe von Artikeln in der hochschuleigenen Zeitschrift MT-Journal zu lesen. Immer wieder gehen mit den Artikeln auch Konzerte einher, sodass hier durchaus von einer glücklichen Symbiose von einer wissenschaftlichen und künstlerischen Annäherung an Themenfelder der Frauen- und Geschlechterforschung im musikalischen Bereich gesprochen werden kann.

Ein Best Practice Beispiel lässt sich aktuell am Institut für Musikwissenschaft und der Fachrichtung Komposition/Tonsatz der HMT verzeichnen. Dort hat zum Oktober 2022 das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanzierte Projekt »Kulturen der Heimcomputermusik« begonnen. Hier werden drei wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und zwei wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt, darunter insgesamt vier Frauen. Menschen aus drei Kontinenten (Asien, Europa und Nordamerika) und vier Nationen

[10] http://www.hmt-leipzig.de/home/fachrichtungen/institut-fuer-musikwissenschaft/chronik-archiv/forschungsarchiv/genderforschung

(Deutschland, Iran, Japan und Vereinigte Staaten von Amerika) arbeiten im Leipziger Projekt zusammen, um zur Frühgeschichte der Musik für Heimcomputer erstmals Akteur*innen und Netzwerke dieser ebenso globalen wie diversen musikalischen Praxen in unterschiedlichen kulturellen Kontexten zu erforschen.

Seit 2022 verfügt die HMT Leipzig über eine Referentin für Hochschuldidaktik am HDS-Sachsen. Diese entwickelt in Zusammenarbeit mit der HMT und der HGB spezifische Fortbildungsformate für die Bedarfe der Leipziger Kunst- und Musikhochschulen. Im September 2022 konnte eine erste gemeinsame Fortbildung zum Thema »Diskriminierungskritische Perspektiven an der Schnittstelle Kunst / Bildung« durchgeführt werden.

Auch Studierende tragen sowohl in ihren wissenschaftlichen Arbeiten als auch mit ihren künstlerischen Programmen zur Erschließung des Repertoires unter Genderaspekten bei. So nahmen z. B. zwei Studentinnen der Alten Musik zum Höhepunkt der #MeToo-Debatte in ihren Abschlussarbeiten deutlich auf diese Bezug und warfen die Frage nach Frauen in der Kunst unter dieser Perspektive neu auf.[11] In der FR Dramaturgie entstanden im Berichtszeitraum zahlreiche Abschlussarbeiten und -projekte zur Genderthematik. Auch aktuell entstehen mehrere Abschlussarbeiten zu Themen der Genderthematik in der Musik und Musikpädagogik.

Zahlreiche szenische künstlerische Veranstaltungen an der HMT reflektieren ebenfalls die Geschlechterrollen, wie etwa die Studioproduktion der Oper Orfeo ed Euridice (Parmafassung) von C. W. Gluck (SoSe 2019, FR Klass. Gesang). Als weitere Höhepunkte im SoSe 2021 wären in diesem Zusammenhang das Musiktheaterprojekt »Les Femmes de Kurt Weill« mit dem »Roter Mond Ensemble« (HMT-Studierende) im Mendelssohn-Saal des Gewandhauses, sowie die Opernproduktion »Dichterliebe« von Christian Jost nach dem »Liederzyklus« von Robert Schumann zur Thematik vielseitige Facetten der Liebe zu nennen.
Außerdem fanden Veranstaltungen wie das Forum der Fakultät III »Identitäten in der Musik - Musik und Identitäten« (SoSe 2021) und die Einweihung der Gedenktafel für die englische Komponistin, Dirigentin, Schriftstellerin und Frauenrechtlerin Ethel Smyth (1858-1944) in der Salomonstraße 19 (initiiert vom Zonta Club Leipzig Elster) unter Anwesenheit von HMT-Angehörigen statt.

Die Beschäftigung der Studierenden und der Lehrenden des Schauspielinstituts »Hans Otto« mit der dramatischen Weltliteratur und modernen Texten im Szenen- und Monologunterricht des Grundstudiums, sowie im Fach Theatergeschichte implementiert die Auseinandersetzung mit allen wesentlichen Widersprüchen und Konflikten der Menschheit. Die Entwicklung der vielfältigen Beziehungen der Geschlechter stellt dabei neben den sozialen Widersprüchen einen für das Schauspieltheater zentralen Arbeitsgegenstand dar und entwickelt sich seitdem im Kontext zu den jeweils aktuellen Diskursen weiter. Dieser Prozess spiegelt sich in den Lehrveranstaltungen, in den gedanklichen Zugriffen auf das Material und letztendlich in den künstlerischen Ergebnissen dieser Arbeit wider.

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

3.3 Themenfeld 3: Sensibilisierung der HMT-Öffentlichkeit für Gleichstellung

Die Gleichstellungsarbeit an der HMT Leipzig versteht sich als hochschulweite Querschnittsaufgabe. Die Sensibilisierung der HMT-Öffentlichkeit für gleichstellungsrelevante Thematiken sowie die Transparenz von Gleichstellungsarbeit und -themen innerhalb der HMT stellen ein zentrales Anliegen dar. In diesem Bestreben hat die HMT in den letzten Jahren große Fortschritte erzielt, dennoch besteht weiterhin Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Sichtbarkeit der Beratungsangebote und die stärkere Vernetzung innerhalb der Hochschule rund um das Thema Diversität. Dem soll künftig auch mit der Gründung der Stabsstelle Diversität, sowie der Erstellung eines Diversity-Konzeptes für die HMT Leipzig, verstärkt begegnet und die Sichtbarkeit von Themen rund um Diversität zunehmend ausgebaut werden (siehe Punkt 1.).

3.3.1 Transparenz

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist einerseits ein gesamtgesellschaftliches Anliegen, in dessen Beachtung und Umsetzung an der HMT sich das Selbstverständnis der Hochschule manifestiert und durch das Handeln jedes einzelnen Hochschulmitgliedes und -angehörigen ganz natürlich zum Ausdruck kommen soll. Zum anderen ist der Gleichstellungsauftrag der Hochschule gesetzlich verankert und im SächsHSFG an verschiedenen Stellen festgeschrieben (z. B. § 5 Abs. 3). Seine Durchsetzung ist ein wichtiges Kriterium bei der Qualitätssicherung (§ 9 Abs. 1 SächsHSFG) und Gegenstand der Zielvereinbarungen zwischen SMWK und HMT (§ 10 Abs. 2 SächsHSFG). Chancengleichheit wird im Sächsischen HEP 2025 als eine »strategische Leitungsaufgabe« definiert.[12] Diese Verankerungen der Gleichstellung für die Hochschulöffentlichkeit sichtbar zu machen, bildet eine Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der HMT, an der auch in der Laufzeit des vorliegenden GK weiter gearbeitet werden soll, etwa durch die kontinuierliche Aktualisierung der Seite des Gleichstellungsbereiches auf der Hochschulwebsite und weitere Schaltungen von Links zu den entsprechenden Grundlagentexten für die Gleichstellung. Außerdem wird der Gleichstellungsbereich weiter durch regelmäßige Beiträge zu gleichstellungsrelevanten Themen im MT-Journal die HMT-Öffentlichkeit laufend über seine Aktivitäten und Anliegen informieren. Durch den geplanten Website Relaunch der HMT im März 2023, wird auch der Gleichstellungsbereich von einer neuen Plattform profitieren.

Ein Katalog von Ansprechpartner*innen zu bestimmten Anliegen wurde erarbeitet und liegt derzeit in den Gebäuden der HMT aus. Er soll künftig über die neue Website noch einfacher zugänglich werden.

Um den ausländischen HMT-Mitgliedern und -angehörigen die Thematiken und Leistungen des Gleichstellungsbereichs auch weiterhin über mögliche Sprachbarrieren hinweg nahebringen zu können, soll das Gleichstellungskonzept ins Englische übersetzt werden und der Eintrag des Gleichstellungsbereiches auf der Website in englischer

[12] https://www.studieren.sachsen.de/download/HochschulentwicklungsplanungSeptember21.pdf (S.47)

Sprache eingeführt und gepflegt werden.

Die sich im Bestand der Hochschulbibliothek befindende umfangreiche Literatursammlung zum Thema Gleichstellung, Geschlechterrollen und Gender Mainstreaming wird ständig erweitert. Diese Schriften sind auf der Seite des Gleichstellungsbereiches über Links zu den Begriffen Gender, Geschlechterrolle, Feminismus, Männlichkeit, Gleichstellung und Hochschulrecht unkompliziert abrufbar.[13]

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

Im Sommersemester 2022 wurde für die Erhöhung der Sichtbarkeit des Gleichstellungsbereichs eine Plakataktion entwickelt. Diese greift das Layout der Broschüre (siehe 3.5) auf und informiert a) mit dem Motto »no consent - no creativity, mit Konsens zu Kreativität« über das benötigte Einverständnis beider Parteien, wenn es um körperliche Berührungen geht und b) über eine respektvolle Kommunikation und Miteinander im Hochschulleben. Die Plakate wurden bereits in den meisten Unterrichtsräumen der HMT aufgehängt und informieren auch über Ansprechpartner*innen und deren Kontaktdaten.

3.3.2 Kommunikation

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

Der direkte Kontakt zu Dekan*innen und dem Rektorat ist unkompliziert und regelmäßig. Die bereits gute Vernetzung des Gleichstellungsbereichs zu allen Gremien soll in regelmäßigen Gesprächen und zielorientierten Arbeitstreffen weiter gepflegt werden. Der Austausch mit der Ebene der Studierenden profitiert zum einen von der Tatsache, dass derzeit in der Fakultät II ein männlicher Studierender und in der Fakultät III zwei weibliche Studierende das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten übernehmen. Trotzdem scheint diese (übrigens auch atmosphärisch) gute Vernetzung des Gleichstellungsbereiches insofern noch nicht ganz zufriedenstellend, als vereinzelt manche Hochschulmitglieder immer noch zu wenig Klarheit darüber haben, worin die Zuständigkeiten und die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit bestehen. So wird der Gleichstellungsbereich neue Vernetzungs- und Informationsstrategien entwickeln und immer wieder an der Sichtbarkeit und Erreichbarkeit seiner Angebote feilen.

[13] https://www.hmt-leipzig.de/de/home/hochschule/interessenvertretungen/gleichstellung

Der Forderung des GK20 nach einer gendergerechten Sprache an der HMT Leipzig wurde mit dem Beschluss des Senats der HMT am 07.12.2021 Folge geleistet, indem eine Empfehlung zur Verwendung geschlechtersensibler und inklusiver Sprache ausgesprochen wurde, um aktiv zur Gleichberechtigung aller Geschlechter und einem wertschätzenden und respektvollen Miteinander beizutragen. In allen Ordnungen und Rechtstexten der HMT soll das Gender-Sternchen * in den Formulierungen für die Benennung aller Geschlechter angewendet werden. Je nach Text und Zusammenhang wird die Nutzung des Gender-Sternchens, des Gender-Doppelpunkts und die geschlechtsneutrale Personenbezeichnung befürwortet.

3.3.3 Schulungen

Weiterbildungsangebote im Bereich der Genderkompetenz, aber auch zu anderen gleichstellungsrelevanten Themenfeldern und Diversität bestehen für Mitglieder und Angehörige der HMT auf allen Ebenen. Je nach persönlicher Interessenslage werden sie mehr oder weniger angenommen. Neben der Verbesserung der Kommunikation und Information in dieser Hinsicht empfiehlt es sich auch, weiter intensive Überzeugungsarbeit zu leisten. Darin soll auch die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen einbezogen werden.
Wie unter Punkt 3.3.1 dargelegt, wird aktuell gezielt auf allen Ebenen der HMT ein umfangreicheres Coachingprogramm zum Thema »Geschlechtergerechtigkeit in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren« durchgeführt.

3.3.4 Vernetzung nach außen

Wie die HMT im Ganzen, so ist auch speziell deren Gleichstellungsbereich bestens auf kommunaler, Landes- und Bundesebene vernetzt. So ist er beispielsweise bereits seit Jahren an der Umsetzung der EU-Charta für Gleichstellung von Frau und Mann im Bereich »Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen« in Leipzig beteiligt (Gesamtverantwortung: Frau Genka Lapön, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Leipzig); eines der Netzwerktreffen fand 2016 an der HMT statt. Darüber hinaus stehen die Gleichstellungsbereiche der HMT und der Stadt Leipzig kontinuierlich in konstruktivem fachbezogenem Austausch. Die Arbeit an den Netzwerktreffen »Wissenschaft und Chancengleichheit« wurde am 25.11.2022 nach einer pandemiebedingten Pause wieder aufgenommen und soll mit zwei Sitzungen im Jahr fortgeführt werden. 2021/22 beteiligte sich die HMT Leipzig an der Aktion »Orange your City« anlässlich des Internationalen Tages zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen (WiSe 2021/2022).

Die Gleichstellungsbeauftragte der HMT wird ab 01.12.2022, wie ihre Amtsvorgängerin als eine von drei sächsischen Landessprecherinnen, die LaKoG (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten) aktiv mitgestalten. Sie arbeitet ständig eng mit der Koordinatorin für Gender und Diversität an der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen zusammen. Auf Bundesebene ist unter anderem die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

der HMT in der BuKoF-Kommission der künstlerischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen anzuführen. Seit September 2022 ist die Gleichstellungsbeauftragte der HMT Sprecherin der Kommission »Künstlerische Hochschulen« der BuKoF.[14] Der Kanzler der HMT ist Mitglied in der AG Sexualisierte Diskriminierung der Rektorenkonferenz der deutschen Musikhochschulen, die sich im Zuge der #MeToo-Debatte an den Musikhochschulen formiert hat. Die Mitarbeit in den vielen genannten Gremien gestattet nicht nur die kontinuierliche Pflege von Kontakten zu einzelnen Hochschulen im deutschsprachigen Raum, ihr verdanken sich auch zahlreiche wertvolle Impulse für laufende Arbeitsprozesse an der HMT.

Bedingt durch die Covid-19-Pandemie konnten die Aktivitäten des Gleichstellungsbereichs (Girls´Day und Boys´Day sowie der Familiennachmittag) im Zeitraum 2020-2022 nicht stattfinden. Der Gleichstellungsbereich beschließt im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts 2022 – 2026 die Aktivitäten zum Girls`-Boys`-Day nicht fortzuführen, stattdessen soll zukünftig gemeinsam mit der Stabsstelle Diversität ein Aktionstag zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen (Antidiskriminierung, Inklusion, etc.) im zweijährigen Turnus stattfinden. Die Idee des Familiennachmittags bleibt bestehen, dieser soll im Frühjahr 2023 erstmals wieder stattfinden.
Am Tag der Offenen Tür steht die Gleichstellungsbeauftragte in einer Sprechstunde zu Fragen seitens der Gäste zur Verfügung. Diese Praxis soll weitergeführt werden.

3.3.5 Unterstützung des Gleichstellungsbereichs

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

Darüber hinaus wurden in letzter Zeit an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte auch seitens außerhochschulischer Einrichtungen und Grupp(ierung)en sowie von Medien überdurchschnittlich viele Anfragen etwa in Zusammenhang mit Studien oder politischer Arbeit[15] gerichtet, was schriftlich oder in Formaten wie Interview oder Fachgespräch bearbeitet wurde. Auch die im GK 15 und GK 20 formulierten Maßnahmen, die vom Gleichstellungsbereich weitgehend umgesetzt wurden, stellten im Berichtszeitraum ein ambitioniertes Arbeitsprogramm für die Akteur*innen und somit eine weitere Herausforderung dar.

[14] https://bukof.de/kommissionen-liste/kuenstlerische-hochschulen/
[15] Z. B. kleine und große Anfragen der Fraktionen im Landtag, Gesetzesvorhaben etc.

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

Der gesamte Gleichstellungsbereich der HMT erfährt große Anerkennung innerhalb und außerhalb der HMT, die sich unter anderem in der mehrfachen Wiederwahl einzelner Mitglieder dieses Gremiums niederschlägt. Aber auch wiederholte Anfragen seitens der Hochschulleitung an die Gleichstellungsbeauftragte der HMT bezüglich der Übernahme von weiteren Aufgaben, Ämtern oder der Vertretung der HMT drücken die allgemeine Wertschätzung und das Vertrauen aus, welche der Arbeit des Gleichstellungsbereiches der HMT entgegengebracht werden.

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

Die Familienfreundlichkeit ist in der Grundordnung der HMT verankert:

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

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Studium und Familie stellt laut Sächsischem HEP 2025 eines der übergreifenden Ziele der sächsischen Hochschulen dar, für das diese »intern steuerbare Rahmenbedingungen« schaffen.[16]

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

Für das Jahr 2023 plant die HMT Leipzig die Unterzeichnung der Charta »Familie in der Hochschule« des »Familie in der Hochschule e.V.«. Dafür entwickelt die Hochschulleitung gemeinsam mit dem Gleichstellungsbereich das Statement und die Ziele und erfolgreich umgesetzte Beispiele für die Unterzeichnung und den Beitritt in den Verein »Familie in der Hochschule e.V.«. Darüber hinaus vereinbart die Hochschule in ihren Zielvereinbarungen mit dem SMWK (Stand 01.01.2021), dass sie ihre Mitgliedschaft evaluieren und das Ergebnis dem SMWK bis Ende des Jahres 2024 zur Verfügung stellen (S.3).

[16] Sächsischer HEP 2025, S. 24 /
https://www.studieren.sachsen.de/download/Hochschulentwicklungsplanung_Sept.2021.pdf

Beim Thema »Kinderbetreuung« besteht zwar nach wie vor Handlungsbedarf, doch hat es hier in den letzten Jahren auch Fortschritte gegeben. Es dürfte nicht zuletzt auch dem beharrlichen Hinweis auf diesbezügliche Defizite[17] seitens der Gleichstellungsbeauftragten der Leipziger Wissenseinrichtungen im Rahmen der Netzwerktreffen »EU-Charta für Gleichstellung von Frau und Mann – Hochschulen/wissenschaftliche Einrichtungen« mit der Stadt Leipzig zu verdanken sein, wenn die Stadt Leipzig umfangreiche KITA-Baumaßnahmen aufgenommen hat, über die im Frühjahr 2019 in den Medien breit informiert wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte der HMT hat zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Nachbarhochschule HGB in den letzten Jahren Gespräche mit den Rektoraten der beiden Hochschulen fortgesetzt, um Kontingente an Kinderbetreuungsplätzen in Kinderbetreuungseinrichtungen in Hochschulnähe zu realisieren. Hiervon wurde zwischenzeitlich abgerückt, da wenige Anfragen in Beratungen zu diesem Thema gestellt wurden. Somit stehen zurzeit keine Kontingentplätze zur Verfügung, aber der ständige Austausch mit der Stadt und den Netzwerken bleibt bestehen, um die Situation und den Bedarf stetig einschätzen zu können.

Beide großen Gebäude der HMT verfügen über Ruhe- und Stillzimmer (das im Dittrichring wurde 2017 in einem LVZ-Artikel von einer Hebammengruppe als vorbildlich und eines der besten in Leipzig empfohlen, es steht allerdings nur Mitgliedern der HMT offen). Das Ruhe- und Stillzimmer in der Grassistraße wurde 2017 neugestaltet und ausgestattet und im Dittrichring wurde renoviert.
Beide Räume werden regelmäßig geprüft und deren Nutzung hat sich etabliert.

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

Durch die Coronapandemie gab es auch an der HMT kurzfristig enorme Anfragen durch Studierende in Familienverantwortung, die aufgrund fehlender Betreuung der Kinder, ihre Unterrichte/Prüfungen (online und in Präsenz (nach SoSe 2020)) nicht wahrnehmen konnten, zwar gab es Modernisierungen hin zu Onlineangeboten, jedoch war dies nicht zwingend die Lösung. Durch alternative Prüfungsleistungen konnte dies aufgefangen werden. Hier soll darauf hingewirkt werden, dass das Thema Chancengleichheit bei Prüfungen durch ohnehin breiter gefächerte Prüfungsarten gewährleistet wird. Nachteilsausgleiche oder ähnliche Maßnahmen sind nur noch erforderlich, wenn durch gruppenbezogene Standards gestalteten Prüfungsbedingungen im Einzelfall Nachteile bestehen. Die HMT findet individuell Lösungen (Anlehnung an das Nachteilsausgleichsverfahren für beeinträchtigte Studierende), um Familienfreundlichkeit besser zu gewährleisten. Ziel ist es, die Prozessfestlegung einheitlich zu gestalten, um mehr Transparenz zu schaffen.

[17] Die Wichtigkeit der flexiblen Kinderbetreuung vor allem für Berufsgruppen wie Musiker und »Theaterleute« wurde dabei ebenfalls unterstrichen.

Studierende Eltern können sich über ihre Rechte und bestehende Unterstützungsangebote über den Info-Link des Studentenwerkes und weitere entsprechende Links informieren, die im Nachgang des GK 15 auf der Gleichstellungsseite der Hochschulwebsite geschaltet wurden. Weitere Materialien liegen im Gleichstellungsbüro sowie im Referat Studienangelegenheiten/Internationales bereit und werden in Beratungen an die ausgegeben. Hierbei arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte sehr eng mit der Referatsleiterin für Studienangelegenheiten und Internationales zusammen.

Ebenfalls im Nachgang des GK 15 wurde das Veranstaltungsformat Familiennachmittag für die Kinder der HMT-Angehörigen und -Mitglieder wieder aufgenommen. Dieses wird nun 2023 endlich wieder stattfinden können (zweijähriger Turnus) und erfreut sich großer Beliebtheit bei Groß und Klein.

Im Kontext der Thematik »Familienfreundlichkeit« ist auch auf die gute Zusammenarbeit der HMT mit anderen Leipziger Hochschulen und der Koordinierungsstelle für Chancengleichheit Sachsen hinzuweisen. Die Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie der Universität Leipzig hat zusammen mit dem Studentenwerk ein neues Format der Broschüre »Studium mit Familie« herausgegeben sowie zahlreiche Angebote in Pandemiezeiten ermöglicht, die stets auch den Studierenden der HMT zugutekommen.

Die Inanspruchnahme psychosozialer Beratung durch Studierende wird in Zukunft voraussichtlich nicht abnehmen. Folgen der Pandemie, der Anstieg psychischer Erkrankungen ohnehin »belasteter Gruppen« und die Herausforderungen bezüglich der finanziellen Situation im Übergang von Pandemie zu Endemie, sowie der aktuellen Energiekrise machen die Gleichstellungsarbeit umso wichtiger.

3.5 Themenfeld 5: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

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

Bereits 2016 trat die »Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt« an der Hochschule für Musik und Theater »Felix Mendelssohn Bartholdy«[18] Leipzig in Kraft. Sie wurde der Hochschulöffentlichkeit über vielerlei Wege (z.B: Personalvollversammlung, HMT-interne Organe) vorgestellt und ist über einen Link auf der Gleichstellungsseite der Homepage abrufbar.[19] Sie wird außerdem systematisch jedem/jeder Studienanfänger*in an der HMT sowie allen Kolleg*innen, die neu am Hause eine Stelle antreten, ausgehändigt. Für die Erstellung der Richtlinie – eine der ersten in Sachsen – wurde der HMT viel Anerkennung entgegengebracht. Im Zuge der Gründung der Stabsstelle Diversität und der Ernennung einer Antidiskriminierungsbeauftragten

[18] Erstellt von der Senatskommission »Richtlinie« unter der Leitung einer Studentin der Dramaturgie
[19] https://www.hmt-leipzig.de/home/hochschule/interessenvertretungen/gleichstellung/info_137679/Richtlinie_HMT.pdf

(Juni, 2022) strebt die HMT an, die Richtlinie zu überarbeiten und um weitere Diskriminierungsbereiche zu ergänzen.

Im Wintersemester 2019/20 wurde auf Initiative einer studentischen AG eine Broschüre unter dem Titel »Wir müssen reden« herausgebracht. Sie liegt in den Hochschulgebäuden und Sekretariaten aus und wird zu Semesterbeginn an neu immatrikulierte Studierende ausgeteilt.[20] Noch niedrigschwelliger als die Richtlinie, was Sprache, Umfang und Gestaltung angeht, will diese Broschüre zu diesem Themenkomplex informieren und einen Beitrag zur Vorbeugung gegen sexuelle Diskriminierung leisten.

Auf die Initiative einer Studentischen AG »Sexueller Missbrauch«, die sich zwischenzeitlich im Zuge der #MeToo-Debatte an der HMT formiert hatte, veranstaltete die HMT am 22. Juni 2018 eine große Veranstaltung »Machtmissbrauch und sexualisierte Diskriminierung in der Musik(-Ausbildung)« mit hochkarätigen Gästen[21] Podium und Workshops. Die Veranstaltung stieß auch überregional auf Interesse und fand positives Echo und zwischenzeitlich auch Nachahmung andernorts.
In der Zwischenzeit (Wintersemester 2019/20) gründete sich an der HMT auf studentische Initiative der politische Arbeitskreis PAK, welcher sich mit vielfältigen gesellschaftlich relevanten Themen in der Hochschule beschäftigt. Der Gleichstellungsbereich steht mit dem PAK sowie dem Studierendenrat (StuRa) im Austausch und unterstützt die studentischen Anliegen. Dazu gehören u.a. ein Selbstverteidigungskurs für Frauen, der im SoSe 2019 erstmals an der HMT angeboten wurde und im Herbst auch für Männer durchgeführt wurde. Des Weiteren wurden im Herbst 2022 gemeinsam mit dem PAK ein Workshop zum Thema »Männlichkeit kritisch reflektieren« durchgeführt. Ebenfalls wurden in Kooperation mit dem Institut für Musikpädagogik bereits drei Workshops vom Rosalinde e.V. zur Thematik »sexuelle Vielfalt im Musikunterricht« durchgeführt und von den Studierenden der Musikpädagogik sehr gut angenommen. Im Sommersemester 2022 wurde am gleichen Institut dazu parallel erstmalig ein Seminar zum Thema »Diversitätssensibler Musikunterricht« (mit Schwerpunkt auf der Thematik sexuelle Vielfalt) durchgeführt, welches nach Möglichkeit auch unter anderen diversitätsbezogenen Gesichtspunkten fortgeführt werden soll.

Auch in seinen Netzwerken beschäftigt sich der Gleichstellungsbereich mit den Folgen von #MeToo und daraus abzuleitenden Strategien für die Hochschule (z. B. BuKoF-Kommission »Künstlerische Hochschulen«, regelmäßiger Austausch und Besuch von Veranstaltungen anderer Hochschulen zu diesem Thema wie die Aktionstage #wessenfreiheit an der HGB und »Nähe und Distanz« am 24.05.2019 an der Hanns Eisler in Berlin).[22]

Der Gleichstellungsbereich der HMT beteiligt sich derzeit an der Entwicklung eines 10-Punkte-Plans zum Umgang mit sexueller und diskriminierender Gewalt an Musik- und Kunsthochschulen, der mit der Kommission der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) erarbeitet wird. Der 10-Punkte-Plan soll zukünftig

[20] Die Broschüre steht zum Download auf der Gleichstellungsseite der HMT bereit: https://www.hmt-leipzig.de/home/hochschule/interessenvertretungen/gleichstellung/info_item_361475/HMT_BroschureMachtmissbrauchDruckversion.pdf

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

[22] Eine Gemeinschaftsveranstaltung der Hochschule für Musik Hanns Eisler und der UdK Berlin

an Hochschulen implementiert werden und zielt darauf ab, Maßnahmen zur Prävention und adäquate Interventionsmöglichkeiten zu etablieren. Zudem sollen von der bukof-Kommission ausgehend Vernetzungstreffen der künstlerischen Hochschulen stattfinden.

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

Die HMT weiß sich in der ständigen Pflicht, alles zu unternehmen, um der Gefahr vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt durch konkrete Maßnahmen vorzubeugen und gegebenenfalls Übergriffe zu ahnden. In diesem Zuge setzt sich der Gleichstellungsbereich dafür ein, eine Beschwerdestelle nach AGG an der HMT einzurichten (Verankert unter Punkt 6 im HEP 2025). Auch soll im Zuge des geplanten Website-Relaunchs (2023) ein möglichst niedrigschwelliges Melde- und Kontaktformular für Diskriminierungsfälle eingerichtet werden.[23]

Studie zu Diskriminierungserfahrungen Studierender und Lehrender an der HMT:
Im Juni 2022 referierte ein Student der Musikpädagogik über seine Examensarbeit: eine Studie zum Thema »Diskriminierungserfahrungen Studierender und Lehrender an der Hochschule für Musik und Theater Leipzig«. 185 Personen der HMT (Studierende, Lehrbeauftragte und Festangestellte) nahmen an einer entsprechenden Umfrage teil.
Strukturelle Daten der Studie ergaben u.a, dass ein generelles Problem an den Musikhochschulen die hohe Zahl der Lehrbeauftragten sei, die 73,6 % der Lehrenden insgesamt ausmachen, geringer verdienen als Festangestellte, sozial weniger abgesichert sind und kein Mitspracherecht in offiziellen Hochschulgremien hätten. Von den 185 Befragten seiner Studie gab es 104 (= 56,2 %), die Diskriminierung bereits selbst erfahren hatten. 53 % beobachteten schon einmal Diskriminierung. Treptows Schlussfolgerung lautete: Personen, die Diskriminierung noch nicht erfahren hätten, würden sie auch nicht wahrnehmen. Personen mit Diskriminierungserfahrung würden das Klima der HMT negativer einschätzen. Als Auslöser von Diskriminierung benannte er für die HMT vor allem Lehrende. Frauen würden hinsichtlich ihres Geschlechts (17 von 18) und ihrer Migration (51 %, vor allem aus Asien stammend) diskriminiert. Letzteren würde beispielsweise unterstellt, dass sie deutschen Bewerber*innen Studienplätze »wegnehmen« würden. 60 % der Befragten gaben an, dass sie an der HMT keine Anlaufstelle kennen würden, an die sie sich bei Bedarf wenden könnten. Nur 8 % hatten entsprechende Hilfe in Anspruch genommen. 85 % der Befragten forderten, dass sich die HMT gegen Diskriminierung einsetzen müsste.

Diesen Forderungen nimmt sich die HMT verstärkt an, ist bereits an verschiedenen Stellen aktiv geworden und visiert weiterhin Auseinandersetzungen und Strategien zur Gestaltung eines möglichst diskriminierungsfreien Raumes für alle Angehörigen der Hochschule.

[23] Ein Best Practice Beispiel in Sachsen hierfür bietet der StuRa der TU Chemnitz: https://www.stura.tu-chemnitz.de/vorfall-melden

4. Schlussbemerkung

Das vorliegende Gleichstellungskonzept gilt als Fortschreibung des GK 2020 für die Jahre 2022 – 2026. Die hier skizzierten Anregungen und Vorhaben des Gleichstellungsbereiches bewegen sich im Rahmen der aktuellen ideellen, personellen und finanziellen Möglichkeiten der HMT. Die HMT behält sich vor, bei Bedarf (z. B. Abgleichung mit Vorgaben und Kriterien von Wettbewerben) dieses Konzept jederzeit zu aktualisieren und zu erweitern. Dies betrifft insbesondere die Einarbeitung auch kostspieligerer Visionen, sofern deren Realisierung durch den Gewinn einer Ausschreibung bzw. eines Wettbewerbes finanziell abgesichert wäre.

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