

Tätigkeitsbericht 2025

des Teams der Gleichstellungsbeauftragten
der Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden

1. Zur Situation 2025

Entsprechend Art. 8 der Sächsischen Verfassung ist die „rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern“ Aufgabe des Landes. Das Sächsische Gleichstellungsgesetz zielt außerdem auf die Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit sowie auf die Herstellung von Chancengerechtigkeit. Diese Zielsetzungen haben alle Bediensteten, insbesondere solche mit Leitungsfunktion, zu berücksichtigen. Sie müssen auf die Behebung struktureller Benachteiligungen von Frauen hinarbeiten. Auch in § 5 (5) des Sächsischen Hochschulgesetzes sind die Gleichstellungsziele verankert.

Um die Hochschulleitung dabei zu unterstützen, sind im Gleichstellungsgesetz, im Hochschulgesetz und in der Grundordnung Gleichstellungsbeauftragte vorgesehen. Ihre Aufgabe ist es, „auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit sowie die Herstellung von Chancengerechtigkeit für die Mitglieder und Angehörige der Hochschule“¹ hinzuwirken. Vorgesehen sind je Fakultät ein/e Gleichstellungsbeauftragte/r und eine Stellvertretung. Diese vier Personen wählen dann eine/n zentrale/n Gleichstellungsbeauftragte/n für die übergreifenden Belange.

Im Jahr 2025 waren folgende Personen Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten:

- Fakultät 1: Prof.ⁱⁿ Anja Greve (Stellvertretung: Prof.ⁱⁿ Neasa Ní Bhrian)
- Fakultät 2: Frau Mirjana Rajic (Stellvertretung: Johannes Korndörfer)

Johannes Korndörfer ist zentraler Gleichstellungsbeauftragter der Hochschule. Dieser ist qua Senatsbeschluss auch Mitglied des Vertrauensteams, welches dem Senat einen eigenen Bericht vorlegt. Seine Stellvertreterinnen sind Prof.ⁱⁿ Anja Greve und Mirjana Rajic.

Seit Sommer 2024 ist es nicht gelungen, das Amt des/der Inklusionsbeauftragte/n wieder zu besetzen. Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten ist Prof.ⁱⁿ Svetlana Smertin (Stellvertretung: Prof. Finn Wiesner). Beide Beauftragte legen dem Senat eigene Berichte vor.

Die Zahlen zu den einzelnen Statusgruppen unserer Hochschule zeigen sich Ende 2025 wie folgt:

		2024 (Vorjahr)				2025 (Berichtszeitraum)			
		Gesamt	Davon weiblich		Div./ o. A.	Gesamt	Davon weiblich		Div./ o. A.
Bewerbende		1920	1117	58%	8	2228	1366	61%	6
Studierende	SoSe 24	670	346	52%	3				
	WS 24/25	705	363	51%	3				
	SoSe 25					674	349	52%	5
	WS 25/26					698	367	53 %	3
Lehrende/Beschäftigte									
Lehrbeauftragte		248	96	39%		248	90	36%	
Beschäftigte gesamt		155	83	54%		147	80	54%	
Professuren gesamt		69	24	35%		60	21	35%	

¹ § 56 (2) SächsHSG.

W3	20	3	15%		19	3	16%	
W2	36	16	44%		33	16	48%	
Vertretungsprofessoren	13	5	38%		8	2	25%	
Künstl./wiss. MA	39	24	62%		38	24	63%	
Verwaltung	47	35	74%		48	35	73%	

Die Geschlechterverteilung hat sich im Jahresvergleich nur geringfügig geändert. Insbesondere die Gruppe der Studienbewerbenden hat einen weiter gestiegenen Frauenanteil, die Verteilung bei den Studierenden ist in etwa paritätisch. Während der hohe Frauenanteil der Verwaltung minimal reduziert wurde, ist er bei den Lehrenden leicht gestiegen – allerdings nur durch Abgänge von Männern; die absolute Zahl weiblicher Beschäftigter ist gleichgeblieben.

Wir wünschen uns eine studiengangspezifische Auswertung, um mit gezielteren Maßnahmen auf die Parität hinarbeiten. Dies ist leider derzeit noch nicht automatisiert möglich, obwohl im Gleichstellungskonzept der Hochschule vorgesehen.

Bemerkenswert ist die konstante Zahl von non-binären Studierenden. Dieser Anteil – etwa 0,8 % der Studierenden – ist trotzdem deutlich niedriger als der geschätzte Anteil non-binärer Personen in Deutschland – etwa 3 %² –, was möglicherweise daran liegt, dass sich manche Betroffene nicht outen möchten. Wir Gleichstellungsbeauftragte und das Vertrauensteam möchten auch für die Beratungsstelle sein und dazu beitragen, dass ihnen faire Chancen gewährt werden.

Generell ziehen wir folgendes Fazit:

- **Vor allem in der Lehre gilt immer noch:** Je besser eine Position bezahlt wird, desto eher ist sie männlich besetzt.
- Je jünger eine Statusgruppe ist, desto weiblicher ist sie.
- Bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren muss mehr auf Parität geachtet werden – diese Positionen sind oft wichtige Schritte auf dem Weg zur Professur!
- Unsere Hochschule hat sich in der Zielvereinbarung³ verpflichtet, bis Ende 2028 einen Frauenanteil bei Professuren von 37 % zu erreichen. Am Jahresende 2025 können wir nur 35 % vorweisen. Damit würden wir – ganz grob gerechnet – etwa 15.000 Euro jährlich aus dem kommenden Zielvereinbarungsbudget verlieren⁴.
- Wir wollen und müssen die Belange der non-binären und inter-Personen immer mit vertreten, ihre Rechte schützen und darauf hinarbeiten, die Chancen der Diversität aktiv zu nutzen.

2. Tätigkeiten 2025

Die Gleichstellungsbeauftragten haben bei allen Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren und bei den meisten Lehrauftrags-Vergabeverfahren mitgewirkt. Sie haben außerdem an den Gremiensitzungen teilgenommen, individuelle Beratungen durchgeführt und an Weiterbildungen sowie Gesetzgebungsverfahren teilgenommen.

Folgende **Berufungs-, Stellenbesetzungs- und Lehrauftragsvergabeverfahren**⁵ wurden begleitet:

- 5 Berufungsverfahren (**bisher berufen wurden mit Annika Treutler und Lukas Bugiel eine Frau und ein Mann**)
- Kanzlerauswahlverfahren: als Kanzler wurde Dr. Michael Schmischke berufen

² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSF) (Hrsg.): *Situation von trans- und intersexuellen Menschen im Fokus*: Sachstandsbericht des BMFSF. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität – Band 5. Berlin, Oktober 2016, S. 7–8.

³ https://www.studieren.sachsen.de/download/HfM_ZV2025-28_final.pdf, S. 5f.

⁴ Es sei denn, der Punktverlust in diesem Zielbereich kann durch Übererfüllung anderer Ziele kompensiert werden.

⁵ Vgl. Anhang.

- 8 Stellenbesetzungsverfahren: 8 Frauen (89%), 1 Mann
- 25 Lehrauftragsvergabeverfahren: Lehraufträge an 9 Frauen (30%), 21 Männer erteilt
- 1 Vertretungsprofessur: mit Johannes Korndörfer männlich besetzt

An folgenden **Veranstaltungen, Weiterbildungen und Projekten** haben die Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2025 teilgenommen:

- Bearbeitung von Einschränkungen durch Gender-Erlass des SMK
- Bearbeitung von Einschränkungen durch Gender-Erlass des SMWK
- Mitwirkung Erstellung Schutzkonzept am SLGM
- Mitwirkung Umsetzung PP2030, insb. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen
- Weiterbildung *Juristische Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der HfMDD*, 17.1.
- Vernetzungstreffen Familie und Beruf, SMS, 12.3.
- Mitwirkung Konzeption Machtmissbrauchsampel, bukoF küho und uni-sono
- Evaluation Gleichstellungskonzept
- Erstellung Gleichstellungsplan
- Teilnahme Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten, Leipzig, 16.5.
- Teilnahme Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen, Kiel, 19./20.5.
- Weiterbildung *Anti Bias Mindset*, Netzwerk 4.0, 17.6.
- Mitwirkung Weiterentwicklung Personalentwicklungskonzept
- Vernetzungstreffen Opferberatung Sachsen, 12.8.
- Weiterbildung *Psychische Auffälligkeiten bei Studierenden*, 9.-11.9.
- Weiterbildung *Früherkennung und Umgang mit psychischen Belastungen bei Jugendlichen*, 10.9.
- Weiterbildung *(Erst)Beratung in Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext*, KC-S 25.9.
- Mitwirkung *How to Hochschule*, 25.9.
- Mitwirkung Onboarding, 29.9.
- Teilnahme Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten, Chemnitz, 14.11.
- Konzeption und Mitwirkung Aktionstag *Kunst. Macht. Menschlichkeit*, 27.11.

3. Perspektiven

- In vielen Bereichen/Fächern sind Frauen schon bei der Bewerbung unterrepräsentiert. Also müssen die Maßnahmen der Gleichstellung an früheren Punkten der typischen Karriere ansetzen. Hierzu zählen Unterstützungsangebote im Studium, spezielle Meisterkurse etc. Bei Lehraufträgen und Vertretungsprofessuren muss noch stärker auf die Gleichbehandlung von Frauen geachtet werden.
- Das gilt auch für bestimmte Berufsgruppen: Bei den niedrig(er) dotierten Stellen der Verwaltung sind Frauen überrepräsentiert (Ausnahme: IT).
- Gut ausgebildete Frauen haben durchaus gute Chancen, sich bei uns in Bewerbungsverfahren durchzusetzen. Hier zählt sich die kontinuierliche Gleichstellungsarbeit aus.
- Besonders wichtig sind divers besetzte Berufungskommissionen.
- Die Bekleidung einer Vertretungsprofessur ist ein entscheidender Karriereschritt. Da hier ohne ein standardisiertes Verfahren offenbar keine Gleichstellung erzielt werden kann, freuen wir uns auf die baldige Verabschiedung eines Vabgabeverfahrens, das die Gleichstellung mit einbezieht.
- Das gültige Gleichstellungskonzept der HfM Dresden benennt eine Reihe von Maßnahmen, die Frauen auf dem Karriereweg helfen sollen. Einige davon sind noch nicht umgesetzt worden, z. B. ein Frauennetzwerk und Mentoringprogramm.
- Um Frauen und non-binären Personen in der Musik generell mehr Beachtung zu schenken, muss auch die Lehre geschlechtersensibler werden.

Im Jahr 2023 hat sich die HfM Dresden mit einem Gleichstellungskonzept für Parität beim **Professorinnenprogramm 2030** beworben, welches positiv bewertet wurde. Darüber hinaus wurde

unsere Hochschule mit dem Prädikat *Gleichstellungsstarke Hochschule* bedacht. Das bedeutete für uns konkret:

- Finanzierung gleichstellungsfördernder Maßnahmen in Höhe der Kosten einer Professur bis 2029 (z. B. Flügeltastaturen für kleine Hände, Babysitting-Service, Frauennetzwerk etc.)
- Finanzierung zweier Vorgriffsprofessuren (Musiktheorie und Klavier) bis 2029
- Finanzierung einer Qualifizierungsstelle (Jazz Rock Pop Theorie) bis 2029.

Davon ist bislang noch nichts umgesetzt worden. Die Hochschule hat die Frist für die Beantragung der Finanzierung für alle drei Stellen nicht eingehalten, mit Klarheit über die Finanzierung ist erst im vierten Quartal 2026 zu rechnen. Entsprechend kürzer könnten wir dann diese Stellen nutzen. Das Berufungsverfahren Musiktheorie ist eingestellt worden; vielleicht gelingt es, die Finanzierung für eine andere Professur zu nutzen.

Die Situation der **Lehrbeauftragten** und die Lage der Hochschule hat sich seit dem Herrenberg-Urteil stark verändert. Klar ist, dass die Hochschulleitung alles tun muss, um juristischen und finanziellen Schaden für die Hochschule zu vermeiden. Die neue Grundordnung sieht deshalb nicht mehr vor, dass Lehrbeauftragte einen Status als Mitglied der Hochschule erhalten können, auch wenn ihnen damit keine demokratischen Mitbestimmungsrechte mehr zustehen. In der AG Grundordnung wurde dieses Thema sehr ausführlich und ergebnisoffen diskutiert, das Ergebnis wurde dort einstimmig und im Erweiterten Senat mit großer Mehrheit beschlossen. Zugleich wurde artikuliert, dass die Hochschule unbedingt wieder eine Regelung einführen möchte, die die Mitbestimmung der Lehrbeauftragten ermöglicht, sobald das Risiko für die Hochschule deutlich reduziert ist.

Wir möchten diese Regelung an dieser Stelle (auch künftig) evaluieren, so wie es auch in der Sitzung des Erweiterten Senats vom 28.1.2025 vereinbart worden ist: Das finanzielle Risiko der Hochschule, das aus den Statusfeststellungsklagen und weiteren juristischen Unsicherheiten erwächst, ist immens; der Risikobericht der Hochschule kann dazu Erläuterungen liefern. Daher sprechen im Moment die meisten Argumente gegen eine Wiedereinführung des Mitgliedsstatus für Lehrbeauftragte, wir empfehlen derzeit keine Änderung der Grundordnung.

Nichtsdestotrotz erbringen Lehrbeauftragte einen großen Teil der Lehre. Nicht anders als festangestellte Lehrkräfte sollten sie sich regelmäßig didaktisch weiterbilden. Im Vertrauensteam werden regelmäßig Probleme artikuliert, die durch mangelnde Sensibilisierung der Lehrkräfte und/oder Personen mit Leitungsaufgaben für Themen wie *Nähe und Distanz*, *wertschätzendes Feedback* oder *interkulturelle Kompetenzen* entstehen. Hier sollte die Hochschule auch den Lehrbeauftragten Weiterbildungsangebote ermöglichen und wenigstens nachdrücklich empfehlen.

Hier seien zwei Anbieter **hochschuldidaktischer Angebote** genannt:

- [Hochschuldidaktik Sachsen](https://www.hd-sachsen.de/angebote)⁶
- [Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen](https://www.kc-sachsen.de/)⁷

Weitergehende Informationen sind auf der [Website](#)⁸ der Hochschule zu finden, Dominic Dives wird gern beraten und helfen.

Die fehlende **Kinderbetreuung** macht sich deutlich bemerkbar in Zeiten von kurzfristigen Streiks, bei KiTa-Schließtagen und zu Abendveranstaltungen. Das betrifft eine Gruppe von etwa 10 Studierenden, die teilweise regelmäßig in den Abendstunden oder am Wochenende Lehrveranstaltungen besuchen müssen und keine Kinderbetreuung zur Verfügung haben, aber auch einige Lehrkräfte. Zuletzt musste eine hausinterne Fortbildung wegen eines KiTa-Streiks abgesagt werden.

⁶ <https://www.hd-sachsen.de/angebote>

⁷ <https://www.kc-sachsen.de/>

⁸ <https://www.hfmd.de/hochschule/hochschuldidaktik>

Seit dem 1.4.2024 gilt vollumfänglich das neue **Selbstbestimmungsgesetz**⁹, das Namens- und Geschlechtsänderungen vereinfacht. Das kann Auswirkungen auch auf die Verwaltung der Hochschule haben. Uns sind keine Probleme diesbezüglich bekannt; Namensänderungen sind schnell und unkompliziert umgesetzt worden.

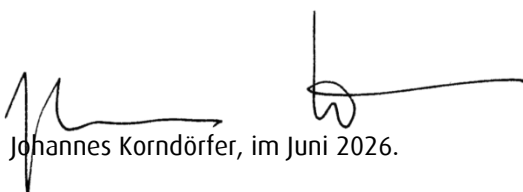
Die Hochschulleitung und alle weiteren Personen, die mit Leitungsaufgaben betraut sind, sollten weiterhin im Blick haben, dass

- die Gleichstellung damit beginnt, dass in Kindheit und Jugend **geschlechterspezifischen Klischees** entgegengewirkt wird,
- die Lehre stärker als bisher bereit ist, ihren Kanon weiblicher¹⁰ und diverser werden zu lassen,
- Karrierewege von Frauen und non-binären Personen von Beginn an geöffnet werden, auch im **Lehrauftrag** und im **Mittelbau**,
- gezielt Frauen für die Übernahme von **Vertretungsprofessuren** gewonnen werden,
- Frauen ermutigt werden, **Netzwerke** zu bilden und weitere Karriereschritte zu planen,
- die **Familienfreundlichkeit** weiter erhöht wird.

Für die nähere Zukunft ist konkret anzustreben, dass

- es transparente Überlegungen gibt hinsichtlich der **Verteilung der Arbeitslast**, die über den reinen Unterricht hinaus geht,
- die **Auswahlgremien paritätisch und divers** besetzt werden,
- die Gleichstellungsbeauftragten **immer frühzeitig in die Verfahren eingebunden** werden. Der wichtigste Zeitpunkt hier ist die Sitzung, bei der aus dem Bewerberkreis diejenigen ausgewählt werden, die zu Lehrproben/Auswahlgesprächen eingeladen werden. In manchen Fällen haben wir nur vom Hörensagen oder zu spät von Besetzungsverfahren erfahren.
- schnellstmöglich ein Ersatz für das **Kinderbetreuungsprogramm** gefunden wird,
- ein **Alumna-Netzwerk** gebildet wird.

Im Namen des Gleichstellungsteams:



Johannes Korndörfer, im Juni 2026.

⁹ Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag, <https://www.gesetze-im-internet.de/sbgg/BJNR0CE0B0024.html>

¹⁰ Hier möchte ich das Buch *250 Komponistinnen* von Arno Lücker (Die Andere Bibliothek, 2023) nachdrücklich empfehlen, das nicht nur kluge und kenntnisreiche Artikel zu Leben und ausgewählter Werke von Komponistinnen versammelt, sondern auch Links zu Aufnahmen bereithält.

4. Anhang: Stellen- und Lehrauftragsbesetzungsverfahren 2025

	Anzahl Bewerbungen		Einladungen 1. Runde		Vorstellungen 1. Runde		Einladungen 2. Runde		
Bezeichnung		davon weibl.		davon weibl.		davon weibl.		davon weibl.	Ergebnis(se)
Professur W3 Musikdidaktik	11	2	6	0	6	0	3	0	Liste mit 2 männl. Bewerbern, Ruf erteilt an Lukas Bugiel
Vorgriffsprofessur W3 Klavier (PP2030)	62	20	10	5	8	5	3	2	Liste mit 2 weibl. und 1 männl. Bewerbern, Ruf vorbehaltlich der Finanzierung erteilt an Annika Treutler
MA Verwaltung (Leitung Beschaffung...)	17	10	8	5	8	5			Stelle an weibl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Blechbläserkammermusik	2	0	2	0	2	0			LA an männl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Sprechen	4	4	4	4	4	4			LA an weibl. Bewerber vergeben, Lehrbefähigung für weibl. Bewerber erteilt
MA Verwaltung (strat. Hochschulentw.) 0,5 VZÄ	51	44	5	4	5	4			Stelle an weibl. Bewerber vergeben
Vorgriffsprofessur Musiktheorie W2 (PP2030)	26	13	6	5	6	5			Liste mit 2 weibl. Bewerbern, Ruf nicht erteilt
Professur Klavier W2	79	41	8	7	8	7	2	1	Liste mit 1 männl., 1 weibl. Bewerber, Ruf in Klärung
Professur W3 Gesang	35	3	7	0	7	0	3	0	Liste mit 2 männl. Bewerbern, Ruf erteilt, aber in beiden Fällen nicht angetreten
Lehrauftrag Bandleitung (Lehramt)	9	0	4	0	4	0			LA an männl. Bewerber vergeben, Lehrbefähigung für männl. Bewerber vergeben
künstl. MA Opernklasse (befristet, 0,5 VZÄ)	32	9	8	1	7	0			Stelle an männl. Bewerber vergeben
Vertretungsprofessur Musiktheorie W2	Ohne Ausschreibung								Professur durch männl. Person vertreten
Lehrauftrag Ensemblearbeit	Ohne Ausschreibung								LA an männl. Person vergeben
Lehrauftrag Gesang (Lehramt)	19	13	5	4	4	3			2 LA an weibl. und männl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Gitarre Kammermusik	4	0	3	0	3	0			2 LA an männl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Gitarre Konzertgitarre	8	4	2	1	2	1			LA an weibl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Begleitung szenischer Unterricht	13	8	6	3	3	1			LA an männl. Bewerber vergeben, Lehrbefähigung für männl. Bewerber vergeben
künstl. MA Musiktheorie (befristet, 0,5 VZÄ)	16	5	5	3	4	2			Stelle geteilt an 2 weibl. Person vergeben
Lehrauftrag Partiturspiel	11	2	6	0	5	0			LA an männl. Bewerber vergeben

Lehrauftrag Schlagzeug	1	0	1	0	1	0			LA an männl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Schlagzeug SLGM	4	1	2	1	2	1			LA an männl. Bewerber vergeben
Kanzler	31	14	6	3	6	3	3	1	männl. Bewerber ernannt
Lehrauftrag Musikwissenschaft	3	1							LA an weibl. Bewerber vergeben
künstl. MA Quali-Stelle JRP (PP2030)	46	13	5	5	5	5			Stelle geteilt an 2 weibl. Personen vergeben
Lehrauftrag Streicherimprovisation	1	0	1	0	1	0			LA an männl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Lehrpraxis Hohe Streicher	2	1	2	1	2	1			LA an weibl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Unterrichtswerkstatt	3	1	2	1	2	1			LA an weibl. Bewerber vergeben
Projektmitarbeit ESF (befristet, 0,5 VZÄ)	79	66	6	5	6	5			Stelle an männl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Lehrpraxis Trompete JRP	2	0	1	0	1	0			LA an männl. Bewerber vergeben
MA KBB Nachwuchs/ Musikpädagogik (0,5 VZÄ)	19	16	6	5	5	4			Stelle an weibl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Orchesterstudien Viola	5	2	5	2	5	2			LA an männl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Klavier/Kammermusik	32	18	6	4	6	4			2 LA an weibl., 1 LA an männl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Klassen- musizieren/Bläserklasse	Ohne Ausschreibung								LA an männl. Person vergeben
Lehrauftrag Klavier	Ohne Ausschreibung								LA an männl. Person vergeben
Lehrauftrag Musiktheorie (Ersatz Vorgriffsprofessur)	Ohne Ausschreibung								LA an männl. Person vergeben
Lehrauftrag Cello Lehramt	Ohne Ausschreibung								LA an männl. Person vergeben
Lehrauftrag Cello IGP	Ohne Ausschreibung								LA an männl. Person vergeben
Lehrauftrag Cello Nachwuchsförderklasse	Ohne Ausschreibung								LA an männl. Person vergeben
LA GU Stimmbildung Lehramt	Ohne Ausschreibung								LA an weibl. Person vergeben