

Gleichstellungskonzept und Gleichstellungsplan

2026

1. Grundlagen

Dieses Gleichstellungskonzept dient gleichzeitig als Gleichstellungsplan. Die dafür grundlegenden statistischen Angaben stammen aus dem Wintersemester 2024/2025 (Stichtag: 01.12.2024):

- Es sind insgesamt 705 Studierende eingeschrieben, davon 51 % weiblich. Etwa ein Viertel der Studierenden absolviert ein Studium im Bereich Lehramt Musik.
- Zusätzlich werden 150 Schülerinnen und Schüler am SLGM ausgebildet.
- Die HfM Dresden beschäftigt 17 Professorinnen und 37 Professoren (ohne Vertretungsprofessuren). Der Anteil der Professorinnen beträgt somit 37 %.
- Im künstlerisch-wissenschaftlichen Mittelbau der HfM Dresden sind insgesamt 34 Beschäftigte tätig, von denen 62 % weiblich sind.
- Die HfM Dresden zählt 256 Lehrbeauftragte, davon 36 % weiblich.
- In der Verwaltung arbeiten 50 Beschäftigte, von denen 74 % weiblich sind.

1.1. Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Die Verwirklichung der Gleichstellung ist als verfassungsrechtlicher Grundsatz (Art. 8 der Sächsischen Verfassung und Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes) gemäß § 5 Abs. 3 SächsHSG als Aufgabe der Hochschulen festgelegt. Dies prägt das Verständnis der HfM Dresden auch in Bezug auf gleichstellungsrelevante Querschnittsthemen wie Familienfreundlichkeit und Frauenförderung.

Zur Umsetzung der staatlichen Hochschulentwicklungsplanung schließt das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWK) gemäß § 11 Abs. 2 SächsHSG Zielvereinbarungen mit den einzelnen Hochschulen ab. Die HfM Dresden hat sich den Zielen der Hochschulentwicklungsplanung 2025plus angeschlossen und sich somit auch zur Steigerung des Anteils von Professorinnen verpflichtet. Die Erfüllung dieser Zielvereinbarung ist mit Zuweisungen im Rahmen eines sogenannten Zielvereinbarungsbudgets verbunden.

Eine weitere gesetzliche Grundlage bildet im Freistaat Sachsen das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (SächsGleig). Im Übrigen gelten die bundesgesetzlichen Regelungen der gleichstellungsrechtlichen Arbeit an Hochschulen (z. B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium; Wissenschaftszeitvertragsgesetz).

Hochschulinterne Grundlage der Gleichstellungsarbeit ist das Gleichstellungskonzept der HfM Dresden von 2023, welches hiermit weiterentwickelt und durch den Gleichstellungsplan ergänzt wird. Auch das Personalentwicklungskonzept der HfM Dresden von 2025 reflektiert Gleichstellung im Zusammenhang mit individueller Karriereförderung als einen wichtigen Erfolgsfaktor und wesentlichen Bestandteil – es fokussiert dabei vorrangig auf das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei der Erstellung oder Überarbeitung offizieller Dokumente, Webseiten, Social-Media-Kommunikation und externer Mitteilungen der HfM Dresden ist eine geschlechtersensible Sprache zu verwenden.

Für die Hochschule insgesamt und für jede Fakultät sind Gleichstellungsbeauftragte und je eine Stellvertretung zu wählen, welche die gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen (vgl. § 56 SächsHSG und Grundordnung der HfM Dresden). So fördern die Gleichstellungsbeauftragten die Gleichstellung von Frauen und Männern, unterstützt die Familien-Beruf-Balance und sorgt für Chancengerechtigkeit an der Hochschule, macht Vorschläge, äußert sich zu Gleichstellungsfragen speziell bei Personalentscheidungen und nimmt an entsprechenden Kommissionssitzungen teil. Jährlich wird dem Senat durch die Gleichstellungsbeauftragten ein Gleichstellungsbericht vorgelegt.

Auch wenn sich wesentliche gesetzliche Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit am binären Geschlechtersystem orientieren, zielt die Arbeit der HfM Dresden und dieses Konzept doch auf die Gleichstellung aller Menschen, gleich mit welcher Geschlechtsidentität sie sich identifizieren.

Die Hochschule trat im Jahr 2021 dem Verein Familie in der Hochschule e. V. bei und unterzeichnete die Charta Familie in der Hochschule. Damit bekräftigt die HfM Dresden ihr Engagement für Familienfreundlichkeit und zur Schaffung einer familienförderlichen Umgebung.

Die HfM Dresden war eine der ersten Kunst- und Musikhochschulen, die am Professorinnenprogramm I und II teilgenommen haben. Sie war zudem die erste Hochschule in Sachsen, die von Anfang an gefördert wurde. In beiden Runden wurde jeweils eine Regelprofessur unterstützt. Das im Rahmen des Professorinnenprogramms III vorgelegte Gleichstellungszukunftskonzept erhielt keine ausreichend positive Bewertung. Im Jahr 2023 hat sich die HfM Dresden wieder erfolgreich mit einem Gleichstellungskonzept für Parität für die vierte Runde des Professorinnenprogramms (Professorinnenprogramm 2030) beworben und wurde als „Gleichstellungsstarke Hochschule“ ausgezeichnet.

2. Zur Situation heute

Die Bemühungen der HfM Dresden um Geschlechtergerechtigkeit sind vor dem Hintergrund des allgemeinen Spannungsfeldes der Geschlechtergerechtigkeit im Kulturbereich zu sehen:

„Geschlechtergerechtigkeit in Kultur und Medien ist eine Querschnittsaufgabe, die zum festen Bestandteil kulturpolitischer Forschung, Diskussion und vor allem entsprechenden Handelns werden muss. Geschlechtergerechtigkeit umfassend umzusetzen, ist eine gesellschaftspolitische Aufgabe, die sämtliche Lebensbereiche und Rahmenbedingungen umfasst. [...] In diesem Kontext sollten klischeefreie, positive Rollenbilder für alle Geschlechter etabliert werden, in Unterrichtswerken, Ausstellungskonzeptionen und den Medien. Es geht darum, in den Bereichen, in denen bislang für einzelne Geschlechter Nachteile bestehen, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Die Chance, Kunst hauptberuflich ausüben und sich künstlerisch entfalten zu können, muss für alle Geschlechter gleich groß sein.“¹

In deutschen Berufsorchestern sind momentan 40 % der Orchestermitglieder weiblich. Mit steigendem Renommee des Orchesters und höherer Stimmposition ist zu beobachten, dass der Frauenanteil sinkt. In Spitzenorchestern ist der Anteil an Frauen in höheren Dienststellungen mit 22 % besonders niedrig, wohingegen der Frauenanteil dort höher ist, wo schlechter verdient wird. Die Arbeitsmarktstudie Professionelles Musizieren in Deutschland des MIZ von April 2023 zeigt, dass Frauen als Berufsmusikerinnen „rund 700 Euro weniger verdienen als ihre männlichen Berufskollegen, das entspricht 24 %“ des Einkommens. Auch instrumentenspezifisch zeigen sich durch Geschlechterstereotype bedingte Unterschiede, je tiefer die Stimmlage und je größer das Instrument, desto geringer der Frauenanteil.²

Das Erlernen eines Musikinstrumentes beginnt in den allermeisten Fällen schon in der Kindheit. Insofern können die tief verankerten Geschlechterstereotype nicht kurzfristig und nicht nur durch Bemühungen

¹ Auszug aus dem Forderungskatalog zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Kultur und Medien – Stellungnahme des Deutschen Kulturrates vom 10. August 2020. Online unter <https://www.kulturrat.de/positionen/forderungskatalog-zur-herstellung-von-geschlechtergerechtigkeit-in-kultur-und-medien/> (abgerufen am 10.11.2023).

² „Professionelles Musizieren in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung zu Erwerbstätigkeit, wirtschaftlicher Lage und Ausbildungswegen von Berufsmusizierenden“, hrsg. vom Deutschen Musikrat, Bonn 2023, S. 6 und „Geschlechterverteilung in deutschen Berufsorchestern“, hrsg. vom Deutschen Musikrat/Deutsches Musikinformationszentrum (miz) in Kooperation mit der Deutschen Orchestervereinigung (DOV) und dem Deutschen Bühnenverein Bonn 2021.

der HfM Dresden aufgebrochen werden, aber ihr kommt auf jeden Fall eine wichtige Vorbildfunktion zu.

Die nachfolgende Stärken-/Schwächenanalyse hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen nicht nur innerhalb der Gremien der HfM Dresden, sondern insbesondere auf den verschiedenen Qualifikationsstufen zu betrachten. Dabei werden sowohl positive Aspekte als auch Herausforderungen identifiziert.

Die Analyse betrachtet zunächst die Gremien auf zentraler und dezentraler Ebene. Die anschließende Betrachtung konzentriert sich auf folgende Ebenen:

- Studienbewerbungen zum Studienjahr 2024/2025
- Studierende im WiSe 2024/2025 (Stand: 01.12.2024)
- Künstlerische und Wissenschaftliche Mitarbeitende (Stand: 30.04.2025)
- Lehrbeauftragte (Stand: 30.04.2025)
- W2-Professuren (Stand: 30.04.2025)
- W3-Professuren (Stand: 30.04.2025)
- Mitarbeitende der Verwaltung (Stand: 30.04.2025)

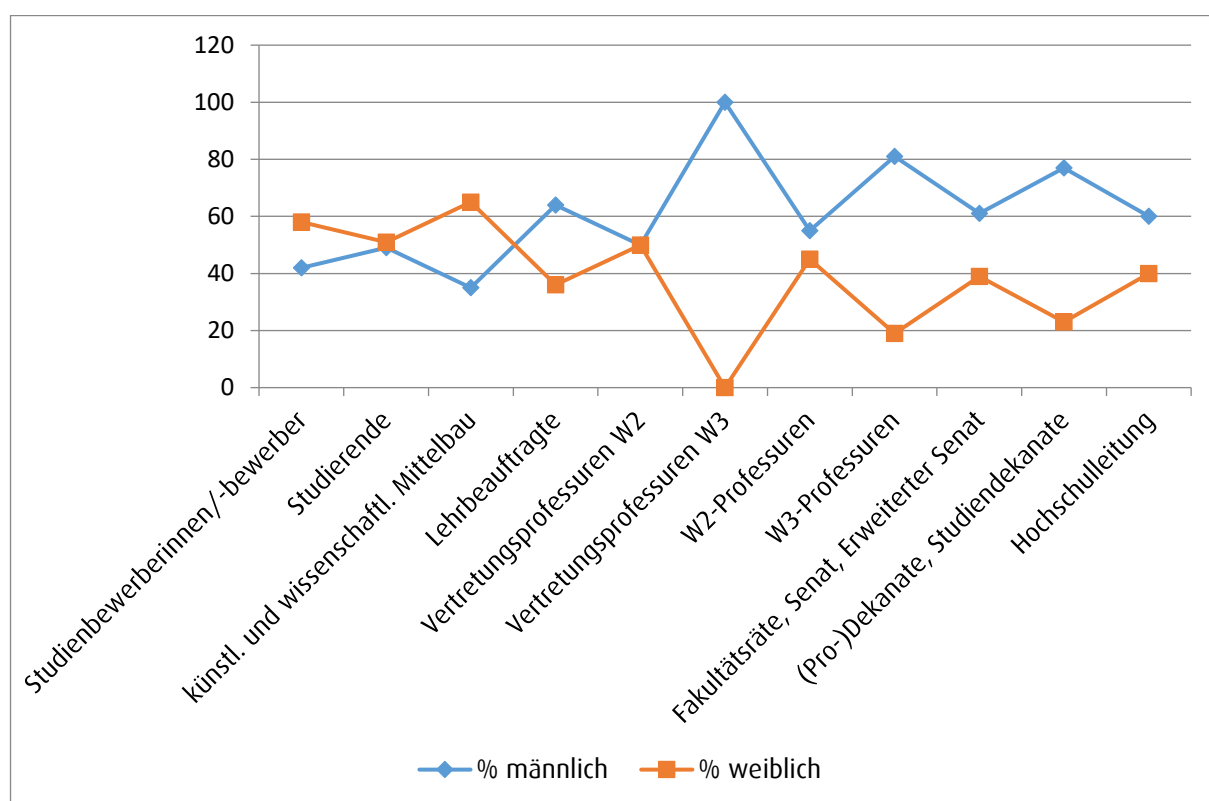


Abbildung 1: Geschlechterverteilung der HfM Dresden je nach Position, von der Ebene der Studienbewerbungen bis zur W3-Professur

2.1. Zentrale Leitungsgremien

Die Hochschulleitung der HfM Dresden besteht aus dem Rektor/der Rektorin der Hochschule, drei Prorektorinnen/Prorektoren und Kanzlerin/Kanzler.

Der Rektor wurde im Jahr 2024 nach § 87 SächsHSG vom Erweiterten Senat gewählt. Zwei Kandidaten und eine Kandidatin sind in die nähere Auswahl gekommen. Ein Prorektor sowie zwei Prorektorinnen wurden auf Vorschlag des Rektors vom Senat gewählt (gemäß § 89 Abs. 1 SächsHSG). Der Kanzler

wurde auf Vorschlag des Rektors nach einem Auswahlverfahren durch eine eingesetzte Auswahlkommission sowie nach Anhörung des Senats und im Einvernehmen mit dem Hochschulrat vom SMWK bestellt (gem. § 90 Abs. 6 SächsHSG).

Auf der Ebene der Hochschulleitung sind Frauen derzeit somit mit 40 % vertreten. Auf Leitungsebene der Hochschulverwaltung sind Frauen überparitätisch vertreten, dort sind vier von sechs Positionen weiblich besetzt (67 %). Die Quote verringert sich jedoch mit Blick auf die anderen Gremien der Hochschule deutlich zuungunsten der Frauen:

Der Hochschulrat der HfM Dresden besteht gemäß § 11 der Grundordnung der Hochschule aus fünf stimmberechtigten Mitgliedern, zwei davon sind weiblich (40 %). Zwei Mitglieder (beide männlich) des Hochschulrats sind dabei Mitglieder oder Angehörige der Hochschule und wurden vom Senat bestimmt.

Im Senat (Amtszeit ab März 2025) ist aktuell eins der sechs stimmberechtigten Mitglieder aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren weiblich (17 %). Die gemeinsame Gruppe (drei Mitglieder) der künstlerischen/wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden aus Verwaltung und Technik (i.F. Mittelbau) (zwei Frauen) mit eingerechnet, sind Frauen zu 33 % im Senat vertreten³. Die künstlerische Direktion des SLGM (mit einer Frau besetzt) kann an den Sitzungen des Senates als Gast teilnehmen.

Die stimmberechtigten Mitglieder des Senats sind auch Mitglieder des Erweiterten Senats. Dazu kommen noch sechs weitere Mitglieder aus der Gruppe der Professorinnen/Professoren und drei weitere Mitglieder des Mittelbaus. In der Gruppe der Professorinnen/Professoren sind zwei Plätze (33 %) mit Frauen besetzt, in der Gruppe des Mittelbaus keiner (0 %). Die weiblichen stimmberechtigten Mitglieder im Erweiterten Senat (ohne Senatsmitglieder) machen somit 22 % aus, bei Einberechnung der Senatsmitglieder sind 28 % der Plätze mit weiblichen Mitgliedern besetzt.

Die genannten Zahlen verdeutlichen, dass trotz der Gewährleistung familienfreundlicher Sitzungszeiten für die Gremien noch immer signifikante Ungleichheiten in der Geschlechterrepräsentanz bestehen. Insbesondere in Senat und Erweitertem Senat zeigt sich eine Unterrepräsentanz von Frauen. Dies spiegelt sich auch in den Kandidaturen wider, bei denen die Frauenquote geringer ist als in den Beschäftigtengruppen insgesamt.

2.2. Dezentrale Leitungen der Hochschule

Bei beiden Fakultäten der HfM Dresden ist das Dekanat derzeit männlich besetzt, nur in der Fakultät I ist das Prodekanat weiblich besetzt. Die Dekane/Dekaninnen werden auf Vorschlag des Rektors jeweils vom Fakultätsrat gewählt (gemäß §§ 94f SächsHSG). Die Dekane/Dekaninnen und Prodekane/Prodekaninnen müssen nicht zwingend gewählte Mitglieder des Fakultätsrats sein. Schaut man sich die Zusammensetzung der gewählten Mitglieder des Fakultätsrats an, sind Männer deutlich überrepräsentiert.

Im Fakultätsrat der Fakultät I sind derzeit zwei der sechs Plätze aus der Gruppe der Professorinnen/Professoren mit Frauen besetzt. Die Gruppe des Mittelbaus besteht aus zwei Personen, beide Plätze sind mit Frauen besetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist ein stimmberechtigtes Mitglied im Fakultätsrat. Aktuell beträgt der Frauenanteil im Fakultätsrat der Fakultät I 56 %.

Die Studiendekaninnen und Studiendekane werden vom Fakultätsrat auf Vorschlag des Dekans/der Dekanin in Abstimmung mit der Studierendenvertretung gewählt. Aktuell gibt es für vier der fünf

³ Die Gruppe der studentischen Mitglieder der Hochschulgremien Senat, Erweiterter Senat und Fakultätsräte wird hier nicht mit betrachtet, da sich ihre Zusammensetzung jährlich ändert. Im Senat sind zwei studentische Mitglieder, im Erweiterten Senat drei und in den Fakultätsräten jeweils zwei stimmberechtigt vertreten. Der im Sommer 2024 neu gewählte Studierendenrat ist sogar überparitätisch besetzt, sieben von elf Mitgliedern sind weiblich, das entspricht einem Frauenanteil von 64 %.

Fachrichtungen männliche Studiendekane, nur das Studiendekanat Gesang ist weiblich besetzt (20 %). Zusätzlich sind stellvertretende Studiendekaninnen bzw. Studiendekane vorgesehen, die ebenfalls nur in der Fachrichtung Gesang weiblich besetzt sind (20 %).

Für den Fakultätsrat der Fakultät II waren zwei Professorinnen zur Wahl (sechs Plätze) angetreten, beide sind gewählt worden. Die beiden Sitze des Mittelbaus sind derzeit paritätisch besetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät hat im Fakultätsrat Stimmrecht. Der Frauenanteil im Fakultätsrat II bei den stimmberechtigten Mitgliedern beträgt derzeit 44 %. Es gibt vier Studiendekanate, von denen eins weiblich besetzt ist (25 %, Lehramt Musik). Zudem gibt es eine stellvertretende Studiendekanin (25 %, Künstlerisch-Pädagogische Ausbildung) neben drei männlichen stellvertretenden Studiendekanen.

Die Leitungen der sieben Institute in Fakultät II setzen sich aus sechs Männern und einer Frau (14 %) zusammen.

2.3. Studienbewerbungen, Erstsemester-Studierende, Studierende, Absolventen/Absolventinnen und Nachwuchsarbeit

Das Scherendiagramm (siehe Abb. 1, S. 4) basiert auf den oben genannten Stand der Zahlen. Von insgesamt 1.920 Bewerbungen für das Studienjahr 2024/2025 waren 1.117 Frauen (58 %). Die HfM Dresden hatte zum Stand vom 01.12.2024 insgesamt 705 Studierende, davon waren 363 Frauen (51 %). Drei Studierende haben keine oder eine diverse Geschlechtszuschreibung angegeben. Auf dieser Ebene sind Frauen stark repräsentiert. Es zeigt sich jedoch ein leichter Rückgang beim Anteil der Studienanfängerinnen im Vergleich zu den Studienbewerberinnen.

Zwischen einzelnen Fachrichtungen zeigen sich erfahrungsgemäß große Unterschiede, an denen Effekte der o.g. geschlechtsspezifischen Stereotype bei der Wahl der Instrumente bzw. des künstlerischen Schwerpunkts deutlich werden. Dies muss künftig genauer und regelmäßig untersucht werden.

2.4. Künstlerischer und wissenschaftlicher Mittelbau

Mit Stand 30.04.2025 waren an der HfM Dresden 34 künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeitende (nach TVL EG 13) beschäftigt, der Frauenanteil hierbei beträgt 62 %.

Bei den künstlerischen Mitarbeitenden (insgesamt 24) sind 15 weiblich, der Frauenanteil liegt bei 65 %. Diese Stellen werden in der Regel unbefristet vergeben. Es gibt innerhalb des künstlerischen Mittelbaus einige Beschäftigte, die eine außerplanmäßige Professur erhalten haben. Aktuell haben fünf Personen diesen Titel verliehen bekommen (davon sind 40 % weiblich). Nach § 51 SächsHSG zählen diese außerplanmäßigen Professuren damit zur Gruppe der Professorinnen/Professoren.

Bei den insgesamt 10 wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil bei 70 %. Von diesen Stellen sind 80 % drittmittelfinanziert.

Die schon bei den Studierenden beschriebenen geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen sich auch hier deutlich. Während für die Blasinstrumente keine Stellen für künstlerische Mitarbeitende existieren, gibt es in der Fachrichtung Jazz/Rock/Pop (Instrumente) drei solcher Stellen. Sie sind alle mit Männern besetzt. In der Fachrichtung Gesang sind alle vier Stellen (Korrepetition) mit Frauen besetzt.

2.5. Lehrbeauftragte

Wie aus der grafischen Darstellung der Geschlechterverteilung ersichtlich wird (siehe Abb. 1, S. 4), öffnet sich die sogenannte Schere zulasten der Frauen in der Gruppe der Lehrbeauftragten an der HfM Dresden. Die Übernahme eines Lehrauftrags stellt für viele Musikerinnen und Musiker die erste Gelegenheit dar, Erfahrungen im Unterrichten auf Hochschulniveau zu sammeln, was eine wesentliche Voraussetzung für weitere Karriereschritte bis hin zur Berufung auf eine Professur darstellt.

Zum Stichtag 30.04.2025 zählte die HfM Dresden insgesamt 256 Lehrbeauftragte, von denen 36 % weiblich sind.

Um bei der Vergabe von Lehraufträgen auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten, hat das Rektorat auf Initiative des Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2023 eine überarbeitete Richtlinie zur Vergabe von Lehraufträgen verabschiedet, die neben einer verbindlichen Ausschreibung und einer obligatorischen Lehrprobe zur Vorstellung auch die Einbindung der/des Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät als Mitglied der Auswahlkommission vorsieht. Lehrbeauftragte können nach Rücksprache, sofern freie Kapazitäten vorhanden sind, auch an hochschuldidaktischen Weiterbildungen teilnehmen, um die Chancen auf eine spätere Mittelbaustelle oder Professur zu erhöhen.

2.6. Professuren

Noch deutlicher wird der Unterschied des Anteils von Frauen und Männern bei der Besetzung von Professuren. An der HfM Dresden sind zum aktuellen Stand (30.04.2025) 54 Professuren besetzt. Diese setzen sich aus 38 W2-Professuren und 16 W3-Professuren zusammen. Von den W2-Professuren sind derzeit 17 (45 %) mit Frauen besetzt, während es bei den W3-Professuren lediglich drei sind (19 %).

Derzeit beträgt der Anteil der Professorinnen an der HfM Dresden damit 37 %. Gemäß den Zielvereinbarungen 2025 bis 2028, die zwischen der Hochschule und dem SMWK getroffen wurden, ist ein Ziel von 37 % Frauenanteil festgelegt. Dieses Ziel war zum Stichtag 30.04.2025 erreicht.

Insgesamt zeigen sich die deutlichen instrumentenspezifischen/fachlichen Unterschiede beim Anteil der Professorinnen zum Stichtag 30.04.2025:

Professorinnenanteil in Fakultät I (Fachrichtungen Dirigieren/Korrepetition, Gesang, Klavier, Blasinstrumente/Schlagwerk und Streichinstrumente/Harfe)

- Gesamte Fakultät I: 42 % (13 von 31)
- W2-Professuren: 53 % (10 von 19)
- W3-Professuren: 25 % (3 von 12)
- Dirigieren/Korrepetition: 20 % (1 von 5)
- Klavier: 50 % (2 von 4)
- Gesang: 67 % (4 von 6)
- Blasinstrumente gesamt: 29 % (2 von 7)
- Holzblasinstrumente: 50 % (2 von 4)
- Blechblasinstrumente: 0 % (0 von 3)
- Streichinstrumente/Harfe gesamt: 44 % (4 von 9)
- Hohe Streichinstrumente (Violine, Viola): 57 % (4 von 7)
- Tiefe Streichinstrumente (Violoncello, Kontrabass): 0 % (0 von 2)

Professorinnenanteil in Fakultät II (Fachrichtungen Jazz/Rock/Pop, Komposition/Musiktheorie, Künstlerisch-Pädagogische Ausbildung, Lehramt Musik, Wissenschaftliche Fachrichtungen)

- Gesamte Fakultät II: 30 % (7 von 23)
- W2-Professuren: 37 % (7 von 19)
- W3-Professuren: 0 % (0 von 4)
- Künstlerisch-Pädagogische Ausbildung: 100 % (2 von 2)
- Jazz/Rock/Pop gesamt: 13 % (1 von 8)
- Jazz/Rock/Pop Instrumente: 0 % (0 von 6)
- Jazz/Rock/Pop Gesang: 50 % (1 von 2)
- Komposition/Musiktheorie: 0 % (0 von 4)
- Lehramt Musik: 60 % (3 von 5)
- Musikwissenschaft: 0 % (0 von 3)
- Musikermedizin: 0% (0 von 1)

In Hinblick auf außerplanmäßige und Vertretungsprofessuren zeigen sich keine signifikanten Unterschiede: Der Anteil an Frauen, die eine Professur vertreten, beträgt 35 % (bei 14 vertretenen Professuren).

2.7. Verwaltung

Die Hochschulverwaltung verfügt derzeit (Stand: 30.04.2025) über 50 Stellen, davon sind 37 mit Frauen (74 %) besetzt. Im Jahr 2021 waren noch 82 % der Stellen weiblich besetzt, es zeichnet sich aber auch ab, dass die Bemühungen Früchte tragen, auch Männer für Stellen in der Hochschulverwaltung zu gewinnen.

Auf der Ebene der Dezernatsleitungen sind vier der sechs Leitungsstellen weiblich besetzt (67 %). Der Anteil von Frauen an den übrigen Stellen ist mit 33 Frauen bei 72 %.

2.8. Gleichstellungsbeauftragte

Derzeit kann die Gleichstellungsarbeit sowohl zentral als auch dezentral geleistet werden. Es war allerdings schwer, Kandidierende für diese Ämter zu finden. Das ist ein Problem, das bei vielen Gremien der hochschulischen Selbstverwaltung zu beobachten ist.

Im Wissen darum, dass die gegenseitige Wahrung der Persönlichkeitsrechte sowie der Respekt der individuellen Persönlichkeitsgrenzen tragende Säulen eines inspirierenden künstlerischen, pädagogischen und wissenschaftlichen Arbeits- und Studiumfeldes an der HfM Dresden sind, hat sich die Hochschule eine Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegeben. Eine Beauftragte gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt leistet Beratung.

Seit Herbst 2023 gibt es ein Vertrauenssteam, das durch seine gebündelten Kompetenzen – u.a. ist die Leitung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG Mitglied - auf Anfrage von Hochschulangehörigen gemeinsam beratend tätig wird. Darüber hinaus wird es einen Code of Conduct erstellen und die Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt überarbeiten.

3. Schätzung der Neueinstellungen und Beförderungen

In den kommenden Jahren bis 2029 sind voraussichtlich folgende Eintritte in den Ruhestand zu verzeichnen:

	2026	2027	2028	2029	Gesamt
W3					0
W2			1	3,5	4,5
E13			1,5	0,5	2
E9				1	1
E6			1		1
Gesamt	0	0	3,5	5	8,5

Folgende Neueinstellungen sind zum jetzigen Zeitpunkt geplant:

	2026
W3	3,5
W2	3
E13	3
E11	0,5
E 8	0,5
Gesamt	0

Beförderungen oder Höhergruppierungen sind zum aktuellen Zeitpunkt nicht geplant.

4. Gleichstellungsziele

Aus den dargestellten gesetzlichen Grundlagen und der derzeitigen Situation ergeben sich folgende übergeordnete Ziele dieses Gleichstellungskonzepts der HfM Dresden:

- Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen, Männern und non-binären Personen
- Erhöhung des Frauenanteils bei Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren, wenn eine Unterrepräsentanz vorhanden ist
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit dem Studium bzw. der Berufstätigkeit
- Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Hochschulangehörigen

Spezifisch setzt sich die HfM Dresden folgende quantitative und qualitative Ziele:

4.1. Erhöhung des Anteils von Professorinnen

Bis zum Ende des Jahres 2028 soll der Anteil der Professorinnen auf 37 % steigen. Dieses Ziel berücksichtigt geplante Abgänge und freiwerdende Positionen. Die Hochschule wird gezielte Maßnahmen umsetzen, um die Geschlechterungleichheit auf der Professurebene anzugehen und schrittweise zu reduzieren.

Spezifisch: Die HfM Dresden hat das Ziel, den Anteil der Professorinnen bis Ende 2028 auf 37 % zu erhöhen, um die Gleichstellung auf der Professurebene zu fördern.

Messbar: Die Fortschritte werden anhand der jährlichen Zuwächse im Anteil der Professorinnen überwacht und dokumentiert.

Erreichbar: Basierend auf geplanten Abgängen und verfügbaren Positionen ist ein Anstieg auf 37 % möglicherweise erreichbar, sofern geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Relevant: Die Gleichstellung der Geschlechter auf Professurebene ist essenziell für die Schaffung eines diversen und inklusiven akademischen Umfelds.

Zeitgebunden: Das Ziel soll bis Ende 2030 erreicht sein, um einen messbaren Fortschritt innerhalb eines klaren Zeitrahmens zu gewährleisten.

4.2. Parität beim künstlerischen und wissenschaftlichen Mittelbau

Um Frauen auf ihrem Karriereweg hin zur Professur zu stärken, ist es nötig, auch die niedrigeren Qualifizierungsstufen im Blick zu haben. Speziell im künstlerischen Bereich ist ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Bewerbung auf eine Professur, hochschulische Lehrerfahrung nachweisen zu können. Der künstlerische Mittelbau kann eine solche Qualifikation darstellen, auch wenn Mittelbaustellen an Kunsthochschulen in der Regel als Dauerbeschäftigungsverhältnisse angelegt sind. Die aktuelle Situation des Mittelbaus an der HfM Dresden zeigt hier schon ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, das perspektivisch erhalten werden soll. Insbesondere bei den Fächern, die traditionell eher von Männern gewählt werden, ist auf die Erhöhung des Frauenanteils zu achten.

4.3. Steigerung des Anteils weiblicher Lehrbeauftragter

Entgegen dem SächsGleiG wird in diesem Konzept der HfM Dresden die Situation der Lehrbeauftragten mitbetrachtet, auch wenn sie nicht zu den Beschäftigten der Hochschule zählen.

Die HfM Dresden strebt an, den Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten bis Ende 2028 auf 45 % zu steigern, da die Qualifikation für Professuren nicht nur über Mittelbaustellen, sondern insbesondere auch durch die Übernahme von Lehraufträgen erfolgt. Dieses Ziel trägt außerdem dazu bei, die Diversität im gesamten Lehrkörper zu fördern.

Spezifisch: Die HfM Dresden setzt sich das Ziel, den Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten bis Ende 2028 auf 45 % anzuheben, um die Geschlechtervielfalt im Lehrkörper zu stärken.

Messbar: Die Fortschritte werden anhand der jährlichen Zuwächse im Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten überwacht und dokumentiert.

Erreichbar: Durch gezielte Maßnahmen zur Förderung von weiblichen Lehrkräften ist eine Steigerung auf 45 % realistisch.

Relevant: Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Lehrbeauftragten trägt zur Schaffung gerechter Bedingungen auf dem Weg zur Professur bei.

Zeitgebunden: Das Ziel soll bis Ende 2028 erreicht sein, um einen messbaren Fortschritt innerhalb eines definierten Zeitrahmens zu erzielen.

4.4. Förderung von Gleichstellung in den Kernstrukturen und Prozessen der HfM Dresden

Dieses Ziel beinhaltet, Diversität und Geschlechtergerechtigkeit fest in die grundlegenden zentralen und dezentralen Strukturen sowie Abläufe der HfM Dresden zu integrieren. Es geht darum, eine dauerhafte Veränderung herbeizuführen, die die Gleichstellung nicht nur oberflächlich berührt, sondern in den Kern der Institution integriert. Im Hinblick auf die Verteilung in den Gremien ist es notwendig, dass mehr Frauen und vor allem mehr Professorinnen gewonnen werden, die bereit sind, zur Wahl anzutreten und sich in den Gremien zu engagieren. Gleichstellung wird nicht nur als Parität, sondern als Chancengleichheit aller Hochschulangehöriger verstanden.

4.5. Abbau bestehender Barrieren und Vorurteile sowie Aufbau von Empathie und Verständnis

Dieses Ziel beinhaltet, bestehende Vorurteile und Barrieren, die Geschlechterparität behindern könnten, zu identifizieren und abzubauen. Es soll ein Umfeld geschaffen werden, das Empathie, Verständnis und Sensibilität für die Geschlechterthematik fördert. Individuelle Interessen und Talente bei der Instrumentenwahl und -ausübung sollen frei von Geschlechterstereotypen im Vordergrund stehen.

4.6. Weitere Verbesserung des Berufungsmanagements

Das Ziel hierbei ist es, sicherzustellen, dass bei Stellenbesetzungen und Berufungen Geschlechtergerechtigkeit stets gewährleistet ist.

4.7. Förderung und Qualifizierung des Nachwuchses

Dieses Ziel konzentriert sich darauf, gezielte Maßnahmen zu entwickeln, um den weiblichen künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern.

4.8. Ausbau des Monitorings- und Qualitätsmanagements mit Blick auf die Gleichstellungsziele

Dieses Ziel strebt danach, ein effektives Überwachungs- und Qualitätsmanagementsystem weiter zu etablieren und auszubauen, das den Fortschritt bei der Erreichung der Geschlechtergleichstellung regelmäßig überprüft. Durch die systematische Sammlung und Analyse von Daten kann die Hochschule feststellen, ob die gesetzten Ziele erreicht werden und ob Anpassungen in den Zielrichtungen und Maßnahmen erforderlich sind.

5. Maßnahmen und Zielgruppen

5.1. Strukturelle Verankerung und Gleichstellung als Führungsaufgabe

Die strukturelle Verankerung bezieht sich auf die Integration von Maßnahmen, Richtlinien und Praktiken zur Förderung von Gleichstellung in die Kernstrukturen und Prozesse der HfM Dresden. Es geht darum, dass Gleichstellungsmaßnahmen nicht nur isolierte Einzelaktionen sind, sondern fest in die

Personalpolitik, den Entscheidungsprozessen in den Gremien und die Organisationsstruktur eingebettet werden.

Die verstärkte Einbindung von Frauen in Hochschulgremien bringt viele Vorteile auf zentraler und dezentraler Ebene. Verschiedene Perspektiven fördern kreativere Lösungen und ausgewogenere Hochschulpolitik. Insbesondere auf dezentraler Ebene sollten Erfahrungen und Expertise von Frauen genutzt werden, um Studiengänge, Lehrinhalte und Veranstaltungen so zu gestalten, dass die Parität gefördert wird. Zusätzlich fördert die Präsenz von Frauen in den Gremien das Bewusstsein für Gleichstellung und kann dazu führen, dass Geschlechterstereotypen abgebaut werden.

Zielgruppe: Rektorat, Dekanate, Senat, Hochschulrat, Verwaltung, alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule

Maßnahmen:

5.1.1. Das Rektorat stellt eine rechtzeitige Überarbeitung der Dokumente sicher, die entsprechend §§ 23-25 SächsGleiG und der zugehörigen Verwaltungsvorschrift für das hauptamtliche Personal anzufertigen sind. Die Gleichstellungsbeauftragten der HfM Dresden werden dabei frühzeitig einbezogen.

Zuständig: Rektorat

5.1.2. Durch regelmäßige Informationsveranstaltungen in der Hochschule, insbesondere in den Gremien, zur Gleichstellungsarbeit und zum Gleichstellungskonzept der Hochschule, initiiert durch das Rektorat und die Gleichstellungsbeauftragten, wird das Bewusstsein für die Themen Parität und Gleichstellung geschärft. Die Hochschulmitglieder, insbesondere Studierende, Lehrende und Mitarbeitende der Verwaltung, erfahren mehr über die Bedeutung, die zugrundeliegenden Herausforderungen und die Vorteile einer paritätischen Hochschulstruktur.

Zuständig: Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte

5.1.3. Für die Wahl in Gremien wird explizit, d.h. aktiv und offensichtlich, geworben, die Bedeutung dieser Gremien wird hervorgehoben, um die Aufmerksamkeit der weiblichen Hochschulmitglieder auf die Wahl zu lenken. Hochschulinterne Kommunikationswege wie Aushänge und eine mögliche Hochschulapp sollen genutzt werden, um Informationen schnell zu verbreiten und eine breite Zielgruppe zu erreichen. Hier können Ankündigungen, Informationen über den Wahlprozess und Aufrufe zur Kandidatur platziert werden. Aushänge an strategischen Orten im Hochschulgebäude, z. B. im Gang zum Senatssaal oder in der Bibliothek, erreichen auch diejenigen, die weniger online-affin sind.

Zuständig: alle beteiligten Stellen

Zuständig: Rektorat, Mitwirkung: Gleichstellungsbeauftragte

5.1.4. Es erfolgt eine Ansprache möglicher Kandidatinnen durch Funktionsinhaberinnen und Funktionsinhaber, um weibliche Lehrende einzuladen und zu ermutigen, sich als Kandidatinnen für Gremienwahlen aufstellen zu lassen.

Zuständig: Dekanate, Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte, Senatsmitglieder

5.1.5. Durch Fortbildungsveranstaltungen und Schulungen unter Einbeziehung des Hochschuldidaktischen Zentrums (HDS) sollen Führungs- und Gremienkompetenzen für derzeitige und potenzielle Gremienmitglieder und Funktionsträger/innen (z.B. in den Studiendekanaten) entwickelt werden. Diese Schulungen können gezielt auf Frauen und Professorinnen ausgerichtet sein, um sie auf ihre potenzielle Gremienarbeit vorzubereiten. Dazu ist ein geeignetes Weiterbildungsmanagement zu nutzen.

Zuständig: Verwaltung

5.1.6. Die Ordnungen aller Gremien und Kommissionen werden hinsichtlich der paritätischen Besetzung auf die Übereinstimmung mit den Regelungen des § 26 SächsGleiG überprüft und nötigenfalls geändert. Es wird angestrebt, den Prozess bis Ende 2026 abzuschließen.

Zuständig: Rektorat

5.1.7. Falls Gremien und Kommissionen, die nicht Wahlverfahren unterliegen, nicht geschlechterparitätisch besetzt werden können, werden die Gründe dafür gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten schriftlich dargelegt.

Zuständig: alle Vorsitzenden von Struktureinheiten, die Gremien und Kommissionen einsetzen

5.1.8. Die Maßnahmen nach 5.1.3. bis 5.1.5. sollen mit Bedacht umgesetzt werden, um ungewollte Mehrbelastungen von Frauen in Fachrichtungen, in denen Frauen wenig vertreten sind, zu vermeiden. Da entsprechend § 54 SächsHSG alle Mitglieder der Hochschule zur Mitarbeit in der Selbstverwaltung verpflichtet sind, sollen Hochschulleitung und Dekanate regelmäßig prüfen, ob die Arbeitsbelastung unter allen Hochschulmitgliedern ausgewogen verteilt ist.

Zuständig: Gleichstellungsbeauftragte, Rektorat, Dekanate

5.1.9. Über alle Maßnahmen und Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege mit dem Studium bzw. der Arbeit soll regelmäßig und stets aktuell informiert werden, z.B. durch Aushänge, Aussendungen und im internen Bereich der Website. Informationen rund um das Thema Nachteilsausgleich auch für Schwangere und junge Eltern im Studium sollen intensiviert werden.

Zuständig: Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischen Krankheiten

5.1.10. An der HfM Dresden werden ein Frauennetzwerk und ein Mentoringprogramm etabliert, die darauf abzielen, Frauen für weitere Karriereschritte zu stärken. Diese Veranstaltungen, z.B. Lunchmeetings, in welchen Frauen sich gegenseitig vernetzen, unterstützen und voneinander lernen können, sollen sowohl für Studentinnen und Absolventinnen als auch für Schülerinnen des SLGM konzipiert und bis Ende 2026 umgesetzt werden.

Zuständig: Gleichstellungsbeauftragte, Projektkoordination Professorinnenprogramm

5.1.11. Die Gleichstellungsarbeit auf breiter Basis wird gestärkt und eine synergetische Zusammenarbeit aller Akteurinnen und Akteure gefördert. Die Maßgaben und Möglichkeiten des neuen SächsGleiG zur Hauptamtlichkeit der/des Gleichstellungsbeauftragten werden geprüft. Dauerhafte Aufgaben werden, sofern organisatorisch möglich, an den zuständigen Stellen insbesondere in der Verwaltung angebunden.

Zuständig: Verwaltung

5.2. Sichtbarkeit und Sensibilisierung

Die ausgewogene Repräsentation aller Geschlechter in verschiedenen Bereichen der Kunst, Lehre, Forschung und Verwaltung sowie Aufklärung und Bewusstseinsbildung werden in den Mittelpunkt der Gleichstellungsarbeit gerückt, um bestehende Barrieren und Vorurteile bei den Akteurinnen und Akteuren zu erkennen und Empathie sowie Verständnis zu fördern. Indem vielfältige Vorbilder gefördert, gezielte Programme entwickelt und Aufklärung betrieben werden, können traditionelle Geschlechterklischees überwunden werden. Dies schafft eine inklusive Umgebung, die kreativen Ausdruck unabhängig von Geschlechterstereotypen ermöglicht.

Zielgruppe: Schülerinnen und Schüler des SLGM, Studierende, Lehrende, Gremien, Verwaltung, Hochschulöffentlichkeit

Maßnahmen:

5.2.1. Regelmäßige Sensibilisierung aller Hochschulangehöriger für Gleichstellungsthemen, z.B. im Rahmen der Eröffnungswoche des Studienjahrs. Dazu sollen Hochschulleitung, Studierendenrat und studentischen Initiativen im Austausch bleiben.

Zuständig: Rektorat, Fakultätsdekanate, Gleichstellungsbeauftragte

5.2.2. Abfassung eines Code of Conduct. Eine Richtlinie zum Verhalten von Lehrenden und Studierenden soll zusätzlich zur bereits bestehenden Richtlinie gegen sexualisierte Gewalt durch das Vertrauensteam unter größtmöglicher Beteiligung der Hochschulangehörigen bis Ende 2026 erarbeitet werden. Bei der Erarbeitung der Richtlinie sollen auch die Bedürfnisse internationaler Studierender und non-binärer Personen bedacht werden.

Zuständig: Vertrauensteam, Mitarbeit: Projektkoordination Professorinnenprogramm

5.2.3. Die Angebote für Workshops zur Gleichstellungsarbeit für Lehrende und Studierende (z.B. „Nähe und Distanz“, „Wertschätzendes Feedback“, „Kommunikationskultur“, „interkulturelle Sensibilität“, „Umgang mit Kritik und Erwartungen“) werden in Zusammenarbeit mit dem Hochschuldidaktischen Zentrum ausgebaut. Für neu eingestelltes Lehr- und Verwaltungspersonal ist die Teilnahme an geeigneten Workshops und Fortbildungen verpflichtend.

Zuständig: Rektorat, Verwaltung

5.2.4. Die Hochschule etabliert ein geeignetes Weiterbildungsmanagement. Bei geeigneten Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung insbesondere für Führungskräfte sind Gleichstellungsthemen entsprechend § 9 SächsGleIG vorzusehen.

Zuständig: Verwaltung

5.2.5. Die Lehre soll geschlechtersensibler werden. Dazu dienen Veranstaltungen, Konzerte und Lehrveranstaltungen zu Frauen und non-binären Personen der Musikgeschichte. Unter Einbeziehung des SLGM sollen Maßnahmen zur Überwindung von Geschlechterstereotypen bei der Instrumentenwahl (z.B. Schlagzeug-Kurs oder für tiefe Blechblasinstrumente nur für Mädchen) erarbeitet werden. Solche Maßnahmen sollen in einer Vereinbarung festgehalten werden. Außerdem sollen Teile des Bibliotheksbudgets für den Ankauf von Noten von Komponistinnen genutzt werden.

Zuständig: Gleichstellungsbeauftragte, Dekane/Dekaninnen, Studiendekane/-dekaninnen, Mitwirkung: Rektorat

5.2.6. Role Models sind wichtige Vorbilder für Schülerinnen und Studentinnen und können gleichzeitig die Wahrnehmung der Lehrenden prägend beeinflussen. In diesem Sinne sollen Veranstaltungsformate aufgelegt werden, z. B. „Professorinnen In Concert“ und „Meisterinnen-Kurse“. Das Meisterinnen-Kursprogramm wird in die bereits vorhandenen Meisterkurse integriert. Die HfM Dresden schafft bereits jetzt mit eigenen Meisterkursen Gelegenheiten, Musikerinnen und Musikern Anregungen für ihre künstlerische Entwicklung außerhalb des gewohnten Kosmos zu geben. Meisterkurse bieten die Chance, hochkarätige Vertreterinnen des jeweiligen Fachs persönlich zu begegnen und von ihnen Rat für die eigene Entwicklung und Karriere zu bekommen.

Ebenfalls sollen Erzählformate über weibliche Role Models umgesetzt werden, nicht nur im Rahmen von entsprechenden Veranstaltungen, sondern auch unter Nutzung von Social Media, z.B. Kurzporträts, Fragerunden u. ä.

Ein besonders starkes Engagement von Lehrenden bei diesen Formaten soll durch Leistungsbezüge honoriert werden können. Bei der Überarbeitung der hochschulinternen Leistungsbezügeordnung werden entsprechende Kriterien geprüft.

Zuständig: Gleichstellungsbeauftragte, Dekane/Dekaninnen, Studiendekane/-dekaninnen, Mitarbeit: Ansprechpartnerin für Social Media, Gleichstellungsbeauftragte, Projektkoordination Professorinnenprogramm

5.2.7. Die Alumnae-Arbeit soll wesentlich verstärkt werden, nicht zuletzt auch, um für den Aufbau eines Mentoringprogramms (siehe Punkt 5.1.11.) Absolventinnen gewinnen zu können. Dafür sind der Aufbau und die regelmäßige Pflege einer Kontaktdatenbank notwendig.

Zuständig: Alumnikoordinatorin der HfM Dresden, Alumniverein/Förderverein, Projektkoordination Professorinnenprogramm

5.2.8. Eine fachrichtungsspezifische Maßnahme ist, Angebote zum jährlichen Girls' Day für einzelne Studiengänge mit dem Ziel der Überwindung von Geschlechterstereotypen bei der Instrumentenwahl (z.B. tiefe Blechinstrumente, Jazz/Rock/Pop Instrumente, Dirigieren) zu etablieren.

Zuständig: Studiendekanate, Mitwirkung: Prorektorat für Nachwuchs, Projektkoordination Professorinnenprogramm

5.2.9. Auch in den nächsten Jahren wird sich die Förderung von Mädchen und jungen Frauen im Rahmen der Sommerakademie YOUTH und/oder ähnlicher Formate auch auf Instrumente und Studienrichtungen beziehen, in denen sie bisher traditionell unterrepräsentiert sind.

Zuständig: Organisation und künstlerische Leitung der Sommerakademie

5.2.10. Die hochschulinterne Richtlinie zum gendersensiblen bzw. gendergerechten Sprachgebrauch wird weiterentwickelt, indem sie – sofern die rechtlichen Voraussetzungen das zulassen – auch die Verwendung von Binnenzeichen ermöglicht. Handreichungen dafür stellen die Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung.

Zuständig: Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte

5.3. Berufungs- und Stellenbesetzungsmanagement

Maßnahmen des Berufungsmanagements zur Verbesserung der Gleichstellung von Personen jeglichen Geschlechts beziehen sich auf die Implementierung gezielter Maßnahmen, die sicherstellen, dass bei der Besetzung von Professuren Männer und Frauen nicht nur die gleichen Chancen haben, sondern Frauen auch gezielt gefördert werden.

Zielgruppe: Rektorat, Mitglieder der Berufungskommission, Lehrende, Fakultätsräte

Maßnahmen:

5.3.1. Sämtliche Lehraufträge, Mittelbaustellen, Vertretungsprofessuren und Professuren werden ausgeschrieben, sofern nicht wichtige Gründe dagegensprechen.

Zuständig: Verwaltung, Fakultäten

5.3.2. Die Rekrutierung von Professorinnen durch aktive Ansprache durch die Mitglieder der Hochschule im Vorfeld einer Bewerbungsrunde. Hier soll auf Erfahrungen und die Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Dresden im Rahmen von DRESDEN-concept e.V. zurückgegriffen werden, welche bereits ein Verfahren zur aktiven Rekrutierung von Frauen etabliert hat. Die Einbeziehung von Berufsverbänden wie unisono Deutsche Musik- und Orchestervereinigung e. V. ist dabei mitzudenken. Hinweise zur aktiven Rekrutierung werden die Berufsordnung eingefügt. Alle Aktivitäten der aktiven Rekrutierung werden im Rahmen der Berufungsverfahren dokumentiert.

Zuständig: Verwaltung, Fakultäten

5.3.3. Erweiterung der Stellenausschreibungen auf die internationale Ebene und Ausschreibung von Stellen auch auf Englisch, um ein breiteres Spektrum an Bewerberinnen anzusprechen, insbesondere dann, wenn die Anforderung der Stelle und der erwartete Bewerberinnenpool dies sinnvoll/möglich erscheinen lässt.

Zuständig: Rektorat, Mitarbeit: Fakultätsdekanate, Verwaltung

5.3.4. Über DRESDEN-concept e.V. soll die Zusammenarbeit mit dem Welcome Center der Technischen Universität Dresden und auch der Stadt Dresden intensiviert werden, um entsprechende Unterstützungsleistungen auch für Familienmitglieder neuer Mitarbeitender vermitteln zu können.

Zuständig: Rektorat, Verwaltung

5.3.5. Die Möglichkeit der Teilzeitoption ist in der Stellenausschreibung auszuweisen, sofern ihr zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Es soll auf die Kontaktdaten der Gleichstellungsbeauftragten hingewiesen werden, um eine Anlaufstelle zu nennen, an die sich potenzielle Bewerbende wenden können, um Informationen zu Teilzeitoptionen und weiteren Gleichstellungsaspekten zu erhalten.

Zuständig: Verwaltung

5.3.6. Die Berufsordnung wird um gendersensible Themen ergänzt, um noch besser faire und inklusive Auswahlverfahren an der HfM Dresden zu gewährleisten. So dürfen sich beispielsweise familienbedingte Auszeiten nicht negativ auswirken, z. B. bei Anforderungen hinsichtlich Publikationen, internationaler Konzerttätigkeit oder Lehrerfahrung und Bewertungskriterien. Eine gendersensible Berufsordnung hilft geschlechtsspezifische Vorurteile zu vermeiden, fördert geschlechtergerechte Sprache, transparente Kriterien und Diversität und stellt die Einhaltung der rechtlichen Gleichstellung sicher.

Zuständig: Gleichstellungsbeauftragte, Rektorat, Verwaltung

5.4. Förderung und Qualifizierung des Nachwuchses

Der Fokus der HfM Dresden liegt wie eingangs beschrieben neben der klassischen wissenschaftlichen (Promotionsrecht in Musikpädagogik, Musikwissenschaft und Musiktheorie) oder künstlerischen Laufbahn darauf, talentierten jungen Künstlerinnen/Künstlern frühzeitig die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen, damit diese nach bzw. neben ihrer aktiven Künstlerinnen- oder Wissenschaftlerinnenkarriere eine erfolgreiche Laufbahn in der Hochschule anstreben können.

Zielgruppe: Studierende, Lehrbeauftragte, Promovierende, Künstlerinnen/Forscherinnen außerhalb der Hochschule, Professorinnen, Mitglieder der Berufungskommissionen

Maßnahmen:

5.4.1. In sämtlichen Auswahlverfahren für Lehrbeauftragte, Mittelbaustellen und Vertretungsprofessuren wird, wie auch bei Berufungsverfahren für Professuren, die/der Gleichstellungsbeauftragte einbezogen. Dies geschieht mit dem erklärten Ziel, den Anteil von Frauen in der Lehre zu steigern. Das Dezernat Personal entwickelt in Absprache mit dem Rektorat bis Mitte 2026 leicht verständliche Leitfäden für die genannten Besetzungsverfahren.

Zuständig: Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte

5.4.2. Lehrbeauftragte werden gezielt und auf vielfältigen Kanälen (Aushänge, E-Mail-Aussendungen etc.) auf hochschuldidaktische Weiterbildungen hingewiesen, damit ein Lehrauftrag verstärkt als Karriereweg in eine Professur wahrgenommen und genutzt wird. Die Kosten dafür werden nach Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln wie bisher durch die HfM Dresden übernommen.

Zuständig: Verwaltung

5.4.3. Die HfM Dresden unterstützt und fördert relevante Forschungs- und Entwicklungsvorhaben aller Lehrpersonen im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten.

Zuständig: Rektorat, Verwaltung

5.4.4. Das Curriculum der Meisterklasse wird bis Ende des Studienjahres 2025/2026 überarbeitet, mit dem Ziel insbesondere die Lehrerfahrung sowie hochschuldidaktische Qualifikation der Studierenden zu stärken. Die Meisterklasse wird dadurch verstärkt als Instrument der Qualifizierung für eine Professur genutzt.

Zuständig: Prorektorat für 3. Zyklus, Mitwirkung: Graduiertenkommission, Studiendekanate, Fakultätsräte, Senat

5.4.5. Die Hochschulleitung wirkt auch weiterhin dafür, insbesondere gegenüber dem SMWK und dem SMF, mehr Stellen für Daueraufgaben in der Lehre zu schaffen.

Zuständig: Rektorat

5.4.6. Bei der Einstellung von studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.

Zuständig: Studiendekanate, Verwaltung

5.4.7. Um die genauen Ursachen für den höheren Frauenanteil an der HfM Dresden in der Vergangenheit zu verstehen, könnte eine umfassende retrospektive Untersuchung hilfreich sein, bei der historische Dokumente, politische Entscheidungen, soziale Normen und andere Einflussfaktoren, die im Laufe der Zeit zu dieser geschlechtsspezifischen Verteilung geführt haben könnten, analysiert werden. Diese Untersuchung soll helfen, die Entwicklung der Geschlechterverteilung an der Hochschule im Kontext der jeweiligen Zeit zu verstehen und daraus Schlüsse für Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in der Gegenwart abzuleiten. Die HfM Dresden strebt an, das Thema im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit, ggf. in Zusammenarbeit mit einer anderen Hochschule und drittmittelfinanziert, untersuchen zu lassen.

Zuständig: Projektkoordination Professorinnenprogramm

5.5. Monitoring und Qualitätsmanagement

An der HfM Dresden besteht ein Qualitätsmanagementsystem, das auf der Basis etablierter Instrumente und Prozesse beständig weiterentwickelt wird und als Querschnittsaufgabe alle Bereiche und Interessengruppen der Hochschule einbindet. In dieses System wird das Gender-Monitoring als administratives System zur dauerhaften Beobachtung und Kontrolle der Erreichung von Gleichstellungszielen eingebunden. Anhand geeigneter Indikatoren wird eine Datengrundlage geschaffen, um Handlungsbedarfe für Entscheidungstragende abzuleiten sowie die Zielerreichung überprüfbar zu machen.

Zielgruppe: Rektorat, Hochschulrat, Gremien, Gleichstellungsbeauftragte, Verwaltung

Maßnahmen:

5.5.1. Um die Gleichstellungsarbeit der Leitungsebene und der Gleichstellungsbeauftragten zu unterstützen, wird die HfM Dresden, genderspezifische Datensets unter Zusammenführung vorhandener und eigens erhobener Daten aufbauen. Es sollen jeweils zum Stichtag 31.12. jedes Jahres kontinuierlich gendersensible Daten erfasst und als hochschulöffentliche Statistiken im Rahmen des Gleichstellungsberichtes zugänglich gemacht werden. Ziel ist die Ermittlung der Geschlechterverteilung in verschiedenen künstlerischen und wissenschaftlichen Statusgruppen und Fachrichtungen, die gendersensible Verteilung von Ressourcen sowie daraus abgeleitete Maßnahmenbewertungen und Maßnahmenentwicklungen. Die Hochschulöffentlichkeit soll dazu in geeigneter Form informiert werden.

Die Daten werden erhoben mit Unterstützung der Verwaltung und des Qualitätsmanagements. Dabei werden Daten aus bereits bestehenden Berichtspflichten (z. B. Angaben für das Statistische Landesamt des Freistaates Sachsen, Gleichstellungsplan, Gleichstellungsbericht) und eigens generierte Daten mit den gendersensiblen Ergebnissen aus turnusmäßig stattfindenden Qualitätsmanagement-Befragungen zusammengeführt. Die Daten werden gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten analysiert und

interpretiert sowie strategische Schritte abgeleitet. Folgende Daten sollen über das beschriebene Monitoring erfasst werden:

- Beschäftigungszahlen Statusgruppe Professorinnen und Professoren: getrennt nach Fakultäten, Fachrichtungen und Besoldungsgruppe (differenziert nach Beschäftigungsverhältnis und Umfang)
- Beschäftigungszahlen Statusgruppe Mittelbau
- Statusgruppe Lehrbeauftragte inkl. neuer Lehrauftragserteilungen und Fortbildungen
- Statusgruppe Studierende: Anzahl, fachrichtungssensibel für Bewerberinnen und Bewerber und Studienanfängerinnen und Studienanfänger, Studierende, Studienabbrecherinnen und -abbrecher, Absolventinnen und Absolventen, Stipendiatinnen und Stipendiaten; weitere, gendersensible Ergebnisse aus Qualitätsmanagement-Studierendenbefragungen
- Höhe der Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren, getrennt nach W2 und W3 sowie Geschlecht, sofern anonymisiert möglich
- Bericht der Berufungskommissionen und Besetzungsverfahren (Mitglieder der Kommission, Bewerberinnen und Bewerber, Einladung zur Präsentation, Listenplätze, Berufungsvorschläge)
- Anteil der Frauen in Gremien und Führungspositionen
- Anzahl und Finanzmittel für Masterclasses, nach Geschlecht
- Anzahl der Konzerte und Projekte von Professorinnen und Professoren im Rahmen ihrer Hochschultätigkeit, sofern anonymisiert möglich
- Zahl der Anfragen und Anzeigen wegen sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch im Rahmen des Beschwerdeweges an der HfM Dresden
- für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung stehende Ressourcen (Personalstunden, Raumkapazitäten, IT und finanzielle Zuweisungen)

Zuständig: Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte, Projektkoordination Professorinnenprogramm

5.5.2. Die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte der HfM Dresden bewertet auf Basis des regelmäßig zu erstellenden Gleichstellungsberichtes und des im Rahmen des Monitorings erhobenen Datenmaterials den Stand der Zielerreichung und die Chancen der Umsetzung der im Gleichstellungskonzept vorgesehenen Maßnahmen. Der/die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet die Ergebnisse jährlich zu Beginn des Sommersemesters dem Rektorat, den Fakultätsräten und dem Senat.

Zuständig: Gleichstellungsbeauftragte

5.5.3. Die regelmäßige Evaluation von Lehrenden/Lehrveranstaltungen soll ab dem Studienjahr 2025/2026 auch für gendersensible Fragen genutzt werden, z. B. sollen Angaben zur Beteiligung von Studentinnen an Workshops, Konzerten und Projekten und über geschlechtersensible Lehre erhoben werden sowie geschlechtsspezifische Auswertungen und Vergleiche der Ergebnisse erfolgen.

Zuständig: Qualitätsmanagement

5.6. Weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen zielen darauf ab, die Chancengleichheit und Gleichstellung von Hochschulangehörigen und Hochschulmitgliedern an der HfM Dresden zu verbessern. Diese Maßnahmen können auf unterschiedlichen Ebenen und in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen ergriffen werden.

Zielgruppe: alle Mitglieder und Angehörige der HfM Dresden

Maßnahmen:

5.6.1. Das Vertrauensteam bereitet bis Ende des Sommersemesters 2026 eine Überarbeitung der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vor. Es werden Maßnahmen gegen Machtmissbrauch sowie für besondere Belange ausländischer Studierender eingearbeitet.

Zuständig: Vertrauensteam

5.6.2. Das Vertrauensteam wird seine Arbeit, die dafür nötigen Qualifizierungen und die Richtlinie regelmäßig, spätestens alle zwei Jahre, evaluieren. Notwendige Fortbildungsmaßnahmen sind zeitnah durchzuführen.

Zuständig: Vertrauensteam, Verwaltung

5.6.3. Die Hochschule strebt den Beitritt zur Themis – Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V. – oder einer ähnlichen Einrichtung als unabhängige Beratungs- und Weiterbildungsstelle an und prüft die Bedingungen.

Zuständig: Rektorat

5.6.4. Es wird geprüft, wie Familienfreundlichkeit und Barrierefreiheit weiter verbessert werden können. Schwangere und Studierende mit Kindern haben weiterhin Vorrang bei der Raumanmeldung.

Zuständig: Rektorat und Verwaltung

5.6.5. Es wird geprüft, ob und welche Möglichkeiten zur Unterstützung der Kinderbetreuung insbesondere bei Abendveranstaltungen geschaffen werden können. Denkbar sind beispielsweise ein Babysittingsservice (Möglichkeit einer flexiblen Betreuung für Kinder von Studierenden und Lehrenden) oder auch eine semesterweise Bereitstellung eines festgelegten maximalen Geldbetrags für Studierende mit Kind, um Babysitter zu finanzieren, sofern die finanziellen Ressourcen hierfür bereitgestellt werden können.

Zuständig: Projektkoordination Professorinnenprogramm

Dresden, den

gez.
Univ-Prof. (MUK) Lars Seniuk
Rektor

gez.
Dr. Michael Schmischke
Kanzler

gez.
Johannes Korndörfer
Gleichstellungsbeauftragter