

Gleichstellungskonzept für Parität
Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden
zur Beteiligung am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der
Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen
Hochschulen
– Professorinnenprogramm 2030 –



Inhalt

I. Kurzdarstellung, Besonderheiten und Herausforderungen an der Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden	1
Kurzdarstellung der HfM Dresden	1
Besonderheiten der HfM Dresden als künstlerische Hochschule	2
Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der HfM Dresden	4
Bisherige Beteiligung am Professorinnenprogramm.....	5
Herausforderungen	5
II. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der HfM Dresden	7
Zentrale Leitungsgremien	8
Dezentrale Leitungen der Hochschule	9
Studienbewerbungen, Erstsemester-Studierende, Studierende, Absolventen/Absolventinnen und Nachwuchsarbeit	10
Künstlerischer und Wissenschaftlicher Mittelbau	12
Lehrbeauftragte	12
Professuren	13
Berufungen	14
Entwicklung der Professuren bis 2030	16
III. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele	16
IV. Zielgruppen, Handlungsfelder und Maßnahmenpakete	18
1. Strukturelle Verankerung und Gleichstellung als Führungsaufgabe	18
2. Sichtbarkeit und Sensibilisierung	19
3. Berufungsmanagement zur Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen	20
4. Förderung und Qualifizierung des Nachwuchses auf dem Weg zur Professur	21
5. Monitoring-Maßnahmen und Qualitätsmanagement.....	22
6. Weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen	23
V. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	24
VI. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule	25

I. Kurzdarstellung, Besonderheiten und Herausforderungen an der Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden

Kurzdarstellung der HfM Dresden

Die Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden (HfM Dresden)¹ ist nach dem Sächsischen Hochschulgesetz² (SächsHSG) eine von fünf Kunsthochschulen im Freistaat Sachsen in der Rechtsform einer rechtsfähigen Körperschaft des öffentlichen Rechts. Die HfM Dresden versteht sich als ein Ort, an dem Musikkultur gepflegt wird und Kunst, Wissenschaft und Lehre ineinandergreifen. Tradition und Innovation, Kontinuität und Experiment sind in einem programmatischen Austausch miteinander verwoben. Im Zentrum steht die Vermittlung exzellenter künstlerischer Fähigkeiten in sämtlichen Bildungsbereichen der Musikhochschule.

Studierende werden in künstlerischen, pädagogischen und wissenschaftlichen Studiengängen ausgebildet. Angeboten werden künstlerische und künstlerisch-pädagogische Bachelor- und Masterstudiengänge sowie Lehramtsstudiengänge mit dem Fach Musik (Staatsexamen). Bei besonderer Exzellenz steht Studieninteressierten das künstlerische Graduiertenstudium/Meisterklasse sowie in den Fächern Musikwissenschaft, Musikpädagogik und Musiktheorie die Promotion und die Habilitation offen.

Ergänzt werden die genannten Studienangebote durch weiterbildende Studiengänge, die das Profil der HfM Dresden als Institution lebenslangen Lernens schärfen. Als eine von drei³ der 24 deutschen Musikhochschulen ist die HfM Dresden auch für die musikalisch-künstlerische Ausbildung der Schülerinnen und Schülern am Sächsischen Landesgymnasium für Musik Carl Maria von Weber Dresden (SLGM) verantwortlich.

Um ein praxisnahes Studium zu gewährleisten, kooperiert die HfM Dresden mit zahlreichen Orchestern, Ensembles, Theatern, Bildungseinrichtungen, Veranstaltern und Clubs. Durch die Vielzahl öffentlicher künstlerischer Präsentationen, die integraler Bestandteil des Studiums sind, fungiert die HfM Dresden als der größte Konzertveranstalter in Dresden und macht ihre Präsenz und Wirkung in der Region deutlich sichtbar.

Die HfM Dresden ist in zwei Fakultäten gegliedert⁴:

- Fakultät I mit den Fachrichtungen Dirigieren/Korrepetition, Gesang, Klavier, Blasinstrumente/Schlagwerk und Streichinstrumente/Harfe.
- Fakultät II mit den Fachrichtungen Jazz/Rock/Pop, Komposition/Musiktheorie, Künstlerisch-Pädagogische Ausbildung, Lehramt Musik.

Folgende Institute (zur Fakultät II gehörend) und zentrale Einrichtungen gibt es an der HfM Dresden: Institut für Musikwissenschaft, Institut für Neue Musik, Institut für Musikermedizin/Studio für Stimmforschung, Institut für Musikpädagogik, Zentrum für Musiktheorie, Hybrid Music Lab, Tonstudio und Bibliothek. Darüber hinaus verfügt die HfM Dresden über zahlreiche hochschuleigene Ensembles, wie die Opernklasse, das Hochschulsinfonieorchester, den Hochschulchor und das hfmdd jazz orchestra.

¹ Weiterführende Informationen auch auf der Webseite der Hochschule unter: <https://www.hfmdd.de/hochschule>

² Neue Fassung gültig ab 22.06.2023 in: <https://revosax.sachsen.de/vorschrift/19986-Saechsisches-Hochschulgesetz>; auf die bis dahin geltende Fassung des Sächsische Hochschulfreiheitsgesetz wird an den betreffenden Stellen als SächsHSFG a.F. hingewiesen.

³ Musikgymnasium Carl Philipp Emanuel Bach (Berlin), an dem Lehrende der Berliner Hochschule für Musik „Hanns Eisler“ und der Universität der Künste Berlin unterrichten (<https://musikgymnasium-berlin.de/index.php/de/>) und Musikgymnasium Schloss Belvedere in Weimar, an dem Lehrende der Hochschule für Musik Franz Liszt unterrichten (<https://musikgymnasium-berlin.de/index.php/de/>).

⁴ Organigramm der HfM Dresden: https://www.hfmdd.de/fileadmin/user_upload/Hochschule/Organigramm.pdf

Zentrale Organe der Hochschule sind der Senat, der Erweiterte Senat, das Rektorat sowie der Hochschulrat.

Statistisch gelten für das Wintersemester 2022/2023 für die HfM Dresden (Stichtag: 01.12.2022) folgende Angaben:

- Es sind insgesamt 746 Studierende eingeschrieben, davon 52 % weiblich. Etwa ein Viertel der Studierenden (24 %) absolvieren ein Studium im Bereich Lehramt Musik.
- Zusätzlich werden 150 Schülerinnen und Schüler am SLGM ausgebildet.
- Die HfM Dresden beschäftigt 21 Professorinnen und 48 Professoren, einschließlich der Vertretungsprofessuren.
- Im künstlerisch-wissenschaftlichen Mittelbau der HfM Dresden sind insgesamt 41 Beschäftigte tätig, von denen 51 % weiblich sind.
- Die HfM Dresden zählt 250 Lehrbeauftragte, darunter 40 % weiblich.
- In der Verwaltung arbeiten 49 Beschäftigte, von denen 76 % weiblich sind.

Besonderheiten der HfM Dresden als künstlerische Hochschule

Die HfM Dresden ist aufgrund des Promotionsrechts einer Universität gleichgestellt. Allerdings zeichnet sich die HfM Dresden aufgrund ihres Fokus auf die künstlerische Ausbildung durch einige Besonderheiten aus:

Zugang zum Musikstudium

Um sich für ein künstlerisches oder künstlerisch-pädagogisches Studium an der HfM Dresden zu qualifizieren, müssen alle Studienbewerberinnen und -bewerber eine Zulassungsprüfung absolvieren. Diese Prüfung folgt in der Regel einem zweistufigen Verfahren. Zur Bewerbung ist die Einreichung eines Videos erforderlich, das eine künstlerische Präsentation umfasst. Auf der Grundlage dieses Videos entscheiden die Prüfungskommissionen über die Einladung zur Aufnahmeprüfung vor Ort. Diese beinhaltet eine Präsentation des angestrebten künstlerischen Schwerpunkts sowie gegebenenfalls weitere Prüfungsteile wie Klavier oder Musiktheorie/Gehörbildung. Eine solide musikalische Vorbildung, die in der Regel bereits im Kindesalter beginnt, ist zwingend erforderlich, um die Aufnahmeprüfung erfolgreich zu bestehen und das Studium aufnehmen zu können. Aufgrund des wettbewerbsintensiven Auswahlprozesses entscheiden sich Bewerberinnen und Bewerber oft für die gleichzeitige Bewerbung an mehreren Institutionen. Die Wahl für eine Hochschule hängt nach erfolgreicher Aufnahmeprüfung in erster Linie von den dort unterrichtenden Lehrkräften im jeweiligen künstlerischen Schwerpunkt ab, mit Ausnahme des Lehramtsstudiengangs.

Künstlerische und wissenschaftliche Professuren

Die künstlerischen Fächer sind Hauptbestandteil des Studiums an der HfM Dresden. Hierzu gehören die instrumentalen und vokalen Hauptfächer einschließlich Korrepetition sowie Dirigieren, Komposition und Musiktheorie. Zusätzlicher künstlerischer Unterricht wird in Nebenfächern wie Klavier, Musiktheorie und Gehörbildung angeboten. Je nach Hauptfach erfolgt auch Unterricht in weiteren Bereichen wie Partiturspiel, Ensembleleitung oder Bewegungsunterricht.

Im Gegensatz zur "traditionellen" wissenschaftlichen Laufbahn wird der Weg zu einer künstlerischen Professur weniger durch Hochschulqualifikationen und -positionen geprägt, sondern vielmehr durch den Erfolg und Anerkennung in der künstlerischen Praxis. Künstlerische Professorinnen und Professoren haben oft eine Vergangenheit in namhaften Orchestern, Ensembles, als Solistinnen/Solisten oder im Bereich der Kammermusik. Zu Beginn ihrer Karrieren sind Künstlerinnen und Künstler häufig auf den Bühnen aktiv. Der Fokus liegt dabei weniger auf der Entwicklung von pädagogischen Fertigkeiten oder dem Aufstieg innerhalb des Hochschulsystems.

Die Voraussetzungen für eine Berufung zur Professur in einem künstlerischen Fach werden in § 59 SächsHSG definiert. Demnach umfassen sie insbesondere herausragende künstlerische

Fähigkeiten sowie weitere Leistungen je nach Anforderungen der Stelle. Darüber hinaus werden neben den allgemeinen dienstrechtlichen Bedingungen ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, Lehr- und Unterrichtserfahrung sowie hochschuldidaktische Kenntnisse gefordert. Eine Promotion ist in der Regel für künstlerische Professuren nicht erforderlich; "Künstlerische Promotionen", wie sie in anderen Ländern existieren, sind bisher in Deutschland noch nicht durchgängig etabliert. Auch das künstlerische Graduiertenstudium/Meisterklasse⁵, das an der HfM Dresden angeboten wird und derzeit 32 Meisterklassenstudierende umfasst (davon ebenfalls 50 % weiblich), ist nicht gezielte Voraussetzung auf dem Weg zur künstlerischen Professur.

An der HfM Dresden sind 90 % der Professuren den künstlerischen Fächern zugeordnet. Damit entfallen 10 % der Professuren auf die wissenschaftlichen Fächer (Musikwissenschaft und Musikpädagogik), in denen die HfM Dresden gem. § 41 Abs. 1 S. 2 SächsHSG das Recht zur Promotion und Habilitation hat.⁶ Für die Inhaber und Inhaberinnen dieser Professuren gelten vergleichbare Karrierewege und Berufungsvoraussetzungen wie im universitären Kontext. Die HfM Dresden bietet Unterstützung für diesen Karriereweg durch einen Promotionsstudiengang an, in dem derzeit (Stand: 01.12.2022) 12 Promotionsstudierende eingeschrieben sind (davon 50 % weiblich). Zusätzlich gibt es zwei Qualifizierungsstellen zur Promotion (in Musikdidaktik und Musikpädagogik), die derzeit beide mit Frauen besetzt sind. Seit 2020 verfügt die Hochschule über Drittmittel für drei Nachwuchsforscherguppen über den Europäischen Sozialfond (ESF). Zwei dieser Projekte sind bereits abgeschlossen, ein drittes läuft bis Ende 2024. Ein weiteres Nachwuchsforschungsprojekt für den Zeitraum von 2024 bis 2026 wurde beantragt. Bei der Besetzung der Qualifizierungsstellen wurde und wird auf eine ausgeglichene Geschlechterverteilung geachtet. Jedes Projekt bietet fünf Nachwuchsforscherinnen und -forschern die Möglichkeit, sich für eine Hochschullaufbahn zu qualifizieren.

Mittelbau und Lehrbeauftragte

Im klassischen Mittelbau verfügen Musikhochschulen traditionell über sehr wenige Stellen. Das begründet sich unter anderem daraus, dass an Musikhochschulen lange Zeit ein „Meister-Schüler-Verhältnis“ als Ideal der Lehre galt, dass durch hochkarätige künstlerische Professuren zu untersetzen war. In der Hochschuldidaktik wird dieses Ideal auch kritisch reflektiert, für die Lehre im künstlerischen Hauptfach bleibt die etablierte Künstlerin oder der etablierte Künstler als Lehrkraft aber konstituierend. Die im Mittelbau existierenden Stellen für künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen auf dem Weg zur Professur daher kaum eine Rolle.

Die Stellen im künstlerischen Mittelbau umfassen ein Lehrdeputat von 22 bis 24 SWS und werden in der Regel als unbefristete Anstellungen vergeben, da ihr Hauptzweck nicht in der Qualifizierung liegt, sondern vielmehr darin, Lehre in Nebenfächern und in der Korrepetition abzudecken. Der Unterricht in den künstlerischen Schwerpunkten und somit in den Fächern, in denen die meisten Professuren ausgeschrieben werden, wird normalerweise nicht von künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt, sondern – sofern nicht durch die Professur selbst – von Lehrbeauftragten.

Die Lehrbeauftragten haben für Musikhochschulen eine spezifisch hohe Bedeutung, die sich von allen anderen Hochschulformen deutlich unterscheidet. Lehraufträge werden in der Regel ausgeschrieben. Die Lehrbeauftragten werden im Rahmen standardisierter Bewerbungsprozesse ausgewählt, die unter anderem eine Lehrprobe vor einer Prüfungskommission mit Studierenden beinhaltet. Für die Übernahme eines Lehrauftrags werden hervorragend qualifizierte künstlerische Lehrkräfte benötigt, deren Qualifikationsprofile und Karrierewege sich deutlich von denen im wissenschaftlichen Bereich unterscheiden. Die Lehrbeauftragten an Kunst- und Musikhochschulen dürfen dabei (vgl. § 68 SächsHSG) nicht nur zur Ergänzung des Lehrangebots herangezogen werden, sondern auch grundständige Lehre übernehmen.

⁵ An anderen Hochschulen gibt es verschiedene Bezeichnungen für die Abschlüsse.

⁶ Die HfM Dresden hat darüber hinaus das Promotionsrecht auch in Musiktheorie.

Lehraufträge sind damit von maßgeblicher Bedeutung, um die für die Bewerbung auf eine Professur die zwingend erforderliche hochschulische Lehrerfahrung nachweisen zu können.

Zum Stichtag am 01.12.2022 waren an der HfM Dresden insgesamt 250 Lehrbeauftragte (40 % davon weiblich) tätig. Die Gruppe der Lehrbeauftragten ist dabei sehr heterogen und umfasst einerseits etablierte Künstlerinnen und Künstler, die beispielsweise als Mitglieder großer Orchester nebenberuflich Lehraufträge übernehmen. Andererseits gehören dazu auch junge Absolventinnen und Absolventen von Musikhochschulen, die den Lehrauftrag neben weiteren Einkünften aus Unterricht und künstlerischer Praxis nutzen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern.

Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der HfM Dresden

Die HfM Dresden erreicht im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten gemäß GESIS 2023 eine Platzierung im Mittelfeld und gehört zur fünften von insgesamt acht Ranggruppen. In Bezug auf den Anteil an Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal hat die Hochschule eine positive Entwicklung im Vergleich zum Jahr 2016 erzielt.⁷ Die Bedeutung des Ziels der Geschlechterparität geht jedoch über die bloße statistische Ausgewogenheit hinaus und zeigt sich in konkreten Maßnahmen, die darauf abzielen, strukturelle Barrieren abzubauen und Chancengleichheit für alle Geschlechter in allen Qualifikationsstufen zu gewährleisten. Dadurch wird nicht nur ein förderliches Umfeld für Studierende und Mitarbeitende geschaffen, sondern es wird auch dazu beigetragen, eine breitere Palette von Perspektiven und Ideen in die Lehre und künstlerische Praxis einzubringen.

Rechtliche und formale Grundlagen

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 bis 2025 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 Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen, welches perspektivisch durch ein Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen abgelöst werden soll.⁸ 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). Bei der Erstellung oder Überarbeitung offizieller Dokumente, Webseiten, Social-Media-Kommunikation und externer Mitteilungen der HfM Dresden ist eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.

⁷ Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023, Löther, Andrea, [GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3), <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3>

⁸<https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/1061194>

Hochschulspezifische Gleichstellungsarbeit

Hochschulinterne Grundlage der Gleichstellungsarbeit ist der Frauenförderplan⁹ der HfM Dresden und das Gleichstellungskonzept¹⁰. Auch das Personalentwicklungskonzept der HfM Dresden von 2018 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. Für die Hochschule insgesamt und für jede Fakultät sind Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertretung gewählt, welche die gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen (vgl. § 56 SächsHSG und Grundordnung¹¹ der HfM Dresden). So fördert die/der Gleichstellungsbeauftragte die Gleichstellung von Frauen und Männern, unterstützt 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. Zur finanziellen Unterstützung für die Ausgleichsmaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der Hochschule stellt die HfM Dresden Mittel in Höhe von etwa 30.000 € pro Jahr zur Verfügung.

Im Jahr 2017 wurde die HfM Dresden mit dem audit familiengerechte Hochschule (auditfgh) zertifiziert und erhielt damit eine besondere Würdigung ihrer Familienfreundlichkeit. Aufgrund begrenzter personeller und finanzieller Ressourcen wurde keine Re-Auditierung durchgeführt. Stattdessen trat die Hochschule 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 ein weiteres Mal ihr Engagement für Familienfreundlichkeit und zur Schaffung einer familienförderlichen Umgebung. Die Hochschule hat sich das Ziel gesetzt, bis Ende 2024 eine Evaluierung ihrer familienunterstützenden Maßnahmen durchzuführen.

Bisherige Beteiligung am Professorinnenprogramm

Der Freistaat Sachsen ist seit Beginn der ersten Förderperiode aktiv am Professorinnenprogramm beteiligt und hat 2009 eine Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Hochschulen (KCS¹²) eingerichtet. 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. Bereits 2009 hatte die HfM Dresden ein umfassendes Gleichstellungskonzept verabschiedet, das die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Übereinstimmung mit der geschlechtergerechten Ausrichtung der Hochschulpolitik fördert. Die Gleichstellung steht im Mittelpunkt des Hochschulentwicklungsplans von 2012, der zuletzt 2022 aktualisiert wurde. Das im Rahmen des Professorinnenprogramms III vorgelegte Gleichstellungszukunftskonzept erhielt bedauerlicherweise keine ausreichend positive Bewertung.

Herausforderungen

Im Folgenden werden einige Herausforderungen mit unmittelbaren Auswirkungen auf die Gleichstellungsparameter der Hochschule konkretisiert:

⁹ https://www.hfmdde.de/fileadmin/user_upload/Hochschule/Gleichstellung/Frauenfoerderplan.pdf

¹⁰ https://www.hfmdde.de/fileadmin/user_upload/Hochschule/Gleichstellung/Gleichstellungskonzept.pdf

¹¹ Grundordnung der HfM Dresden vom 31.08.2020 unter: https://www.hfmdde.de/fileadmin/user_upload/Hochschule/Hochschulordnungen/Grundordnung.pdf

¹² <https://www.kc-sachsen.de/>

- Der Freistaat Sachsen hat im Vergleich zu anderen Bundesländern neben der KCS, keinen landesweiten Ansatz zur Chancengleichheitsförderung an Hochschulen. Dies ist ein Standortnachteil im Vergleich zu anderen Bundesländern.¹³
- Obwohl die Gleichstellungsarbeit bereits im Rektorat der HfM Dresden verortet und verantwortet wird, z. B. im Rahmen des Abschlusses von Zielvereinbarungen, durch die Aufstellung von Entwicklungsplänen, im Rahmen der Umsetzung des Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzeptes, kommen wachsende Anforderungen und neue Aufgabengebiete auf die Gleichstellungsbeauftragten zu (insbesondere durch das anstehende Inkrafttreten eines sächsischen Gleichstellungsgesetzes), die neue Lösungen der Arbeitsentlastung erforderlich machen.
- Für die HfM Dresden spielt – insbesondere aufgrund ihrer geringen Größe – die Tatsache eine Rolle, dass selbst geringfügige Veränderungen durch Neubesetzungen von Stellen aufgrund der begrenzten Anzahl an Mitarbeitenden rasch und deutlich in den statistischen Auswertungen erkennbar sind und die Zielerreichung in der Gleichstellung gefährden.
- Darüber hinaus bewegt sich die HfM Dresden im allgemeinen Spannungsfeld der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Kulturbereichs:

„(...) 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. Der Gender-Pay-Gap ist hier einer der zentralen Indikatoren für das Erreichen oder Nicht-Erreichen der angestrebten Geschlechtergerechtigkeit (...)“¹⁴

In deutschen Berufsorchestern sind 39,6 % 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 21,9 % besonders niedrig, wohingegen der Frauenanteil dort höher ist, wo schlechter verdient wird.¹⁵ 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 %“¹⁶ des Einkommens. Auch instrumentenspezifisch zeigen sich durch Geschlechterstereotype bedingte Unterschiede, je tiefer die Stimmhöhe und je größer das Instrument, desto geringer der Frauenanteil.¹⁷ Auch das Dirigat galt

¹³ Vgl. dazu (S. 7) und weiteren Aspekten im Freistaat Sachsen in Anke Burkhardt/Florian Harlandt: Dem Kulturwandel auf der Spur. Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen. Im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (HoF-Arbeitsbericht 107), unter Mitarbeit von Zozan Dikkat und Charlotte Hansen, Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität. Halle-Wittenberg 2018, 124 S. ISSN 1436-3550. ISBN 978-3-937573-64-9. Online unter https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/AB_107.pdf

¹⁴ 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/>

¹⁵ Vgl. Sven Scherze-Schade „Noch immer ungleich“, S. 6 ff in das Orchester, Ausgabe 10/2020

¹⁶ „Professionelles Musizieren in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung zu Erwerbstätigkeit, wirtschaftlicher Lage und Ausbildungswegen von Berufsmusizierenden“, Hrsg. Deutscher Musikrat, Bonn 2023, S. 6

¹⁷ In der 1. Violine und 2. Violine sind Frauen in der Mehrheit. Unter den Kontrabassspielerinnen und -spielern ist der Frauenanteil mit 14,7 Prozent am geringsten. In den Blasinstrumenten ist ein Viertel der Musikerinnen und Musiker weiblich (25,7 Prozent). Die Flöten weisen mit 65,4 Prozent den höchsten

lange Zeit als männlich geprägt. Frauen, die als Generalmusikdirektorin oder Erste Dirigentinnen namhafter Orchester wirken, sind nach wie vor selten, ihre Wahl in entsprechende Positionen gilt auch in unserer Zeit noch als außergewöhnlich.¹⁸

FAZIT: Die HfM Dresden erkennt daher die drängende Notwendigkeit, aktiv zur Förderung der Geschlechterparität beizutragen, und verpflichtet sich, nicht nur im Bereich ihres Studienangebots, sondern ganzheitlich daran zu arbeiten, Geschlechtergerechtigkeit zukunftsorientiert umzusetzen. Die HfM Dresden beachtet dabei, dass die Weichen für Qualifikationsprozesse in den künstlerischen Disziplinen oft bereits lange vor dem Studienbeginn gestellt werden. Die Hochschule sieht die Förderung von Geschlechtergleichstellung nicht nur als ethische Verpflichtung, sondern auch als eine entscheidende Qualität, die sich positiv auf ihre gesamte Ausbildungs- und Forschungsumgebung und die künstlerische Praxis auswirkt.

II. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der HfM Dresden

Die nachfolgende Stärken-/Schwächenanalyse hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen nicht nur innerhalb der Gremien, 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. Zur Veranschaulichung der verschiedenen Phasen auf dem Weg zur Professur, wird danach das Bild der Geschlechterverteilungsschere (Abbildung 1) verwendet. Speziell auf die Gegebenheiten der HfM Dresden angepasst, wird die Geschlechterungleichheit in diesem Kontext analysiert¹⁹. Die Betrachtung konzentriert sich dabei auf folgende Ebenen:

- Studienbewerbungen zum WS 2022/23²⁰
- Erstsemesterstudierende zum WS 2022/23 (Stand: 01.12.2022)
- Studierende im WS 2022/23 (Stand: 01.12.2022)
- Absolventinnen und Absolventen im Studienjahr 2021/22 (01.09.2021 bis 31.08.2022)
- Künstlerische und Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand: 01.12.2022)
- Lehrbeauftragte (Stand: 01.12.2022)
- W2-Professuren (Stand: 01.12.2022)
- W3-Professuren (Stand: 01.12.2022)

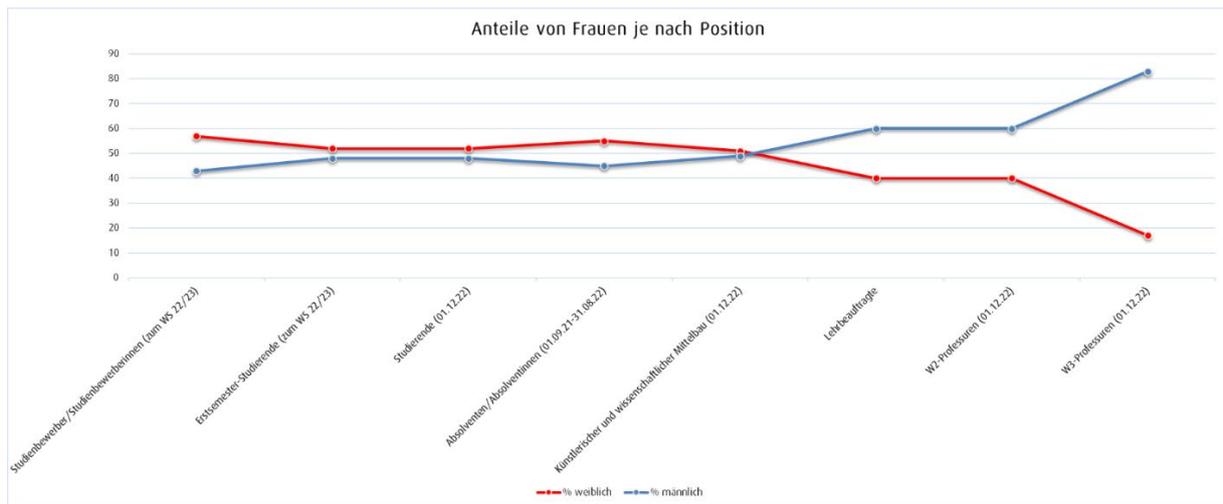
Abb.1: Geschlechterverteilung der HfM Dresden von der Ebene der Studienbewerbungen bis zur W3-Professur

Frauenanteil aller Stimmgruppen auf. Unter den Blechblasinstrumenten weisen die Hörner mit 22,5 Prozent den höchsten Frauenanteil auf. Fast ausschließlich durch Männer besetzt sind dagegen Trompete, Posaune und Tuba, wo der Frauenanteil 5,3 Prozent und weniger beträgt – wie auch bei Pauke und Schlagwerk. Hingegen liegt der Frauenanteil bei den Harfen bei 93,7 Prozent. Quelle: „Geschlechterverteilung in deutschen Berufsorchestern“, Hrsg. vom Deutschen Musikrat/Deutsches Musikinformationszentrum (miz) in Kooperation mit der Deutschen Orchestervereinigung (DOV) und dem Deutschen Bühnenverein Bonn 2021

¹⁸ So bspw. bei der ehemaligen Dirigierstudentin der HfM Dresden Oksana Lyniv, Vgl. [Oksana Lyniv als erste Dirigentin in Bayreuth: "Diese Aufgabe ist eine große Mission" | News und Kritik | BR-KLAS-SIK | Bayerischer Rundfunk](#)

¹⁹ Die HfM Dresden untersucht das Paritätsungleichgewicht damit auf verschiedenen Ebenen und führt fachspezifische Analysen durch. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Orchestern oder freien Ensembles wird bereits bei Studienbewerbungen sichtbar, insbesondere in den Fachrichtungen Blasinstrumente (Holz vs. Blech) und Jazz/Rock/Pop (Instrumental vs. Gesang). Im Gegensatz dazu zeigt sich in der Fachrichtung Dirigieren/Korrepetition eine positive Entwicklung.

²⁰ Da an einer Musikhochschule Aufnahmeprüfungen für die Zulassung zum Studium stattfinden, liegt die Bewerbungsfrist immer am 31.03. des jeweiligen Jahres, hier also: 31.03.2022.



Zentrale Leitungsgremien

Die **Hochschulleitung** der HfM Dresden besteht aus dem Rektor der Hochschule, der Prorektorin für Lehre und Studium, der Prorektorin für Künstlerische Praxis und der Kanzlerin.

Der Rektor (Amtszeit 2019 bis 2024) wurde nach § 82 Abs. 6 SächsHSFG a. F.²¹ auf Vorschlag des Hochschulrats vom erweiterten Senat gewählt. Zwei Kandidaten und eine Kandidatin sind in die nähere Auswahl gekommen, die Kandidatin hat ihre Bewerbung jedoch vor der hochschulöffentlichen Vorstellung zurückgezogen. Die Prorektorinnen wurden auf Vorschlag des Rektors vom Senat gewählt (gemäß § 84 Abs. 1 SächsHSFG a. F.). Die Kanzlerin wurde auf Vorschlag des Rektors nach Anhörung des Senats und im Einvernehmen mit dem Hochschulrat vom SMWK bestellt (gem. § 85 Abs. 6 SächsHSFG a. F.).

Auf der Ebene der Hochschulleitung sind Frauen mit 75 % überparitätisch vertreten. Dies trifft auch auf die Leitungsebene der **Hochschulverwaltung** zu.²² 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 Mitglieder (beide männlich) des Hochschulrats sind dabei Mitglieder oder Angehörige der Hochschule und werden vom Senat bestimmt. Dem Hochschulrat gehörte (Stand: 01.12.2022) ein weibliches externes Mitglied an (20 %), die anderen vier Mitglieder waren männlich. Ein Mitglied schied im Dezember 2022 aus und konnte im März 2023 durch eine weitere Frau besetzt werden (aktuell: 40 % Frauenanteil).

Im **Senat** (Amtszeit 2020 bis 2024) sind aktuell alle sechs stimmberechtigten Mitglieder aus der Gruppe der Professorinnen/Professoren männlich. Die gemeinsame Gruppe (drei Mitglieder) der künstlerischen/wissenschaftlichen und sonstigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (zwei Frauen) mit eingerechnet, sind Frauen zu 22 % (bzw. 27 % bei Einrechnung der Studierendenvertretung: eine Studentin und ein Student) im Senat vertreten (zur Zusammensetzung des Senats siehe § 81 SächsHSFG a. F. und § 9 Grundordnung). Die künstlerische Leitung des SLGM (mit einer Frau besetzt) kann an den Sitzungen des Senates als Gast teilnehmen.

²¹ Das neue SächsHSG schreibt für die nächste Wahl weibliche Mitglieder in der Auswahlkommission vor und gibt die Vorgabe, dass der Wahlvorschlag Frauen und Männer umfassen soll. Auch für andere zentrale Gremien regelt das neue SächsHSG, dass Männer und Frauen in den Gremien vertreten sein sollen bzw. bei den Wahlvorschlägen eine Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern bestehen sollte (vgl. §§ 52, 91, SächsHSG).

²² Auf der Leitungsebene der Verwaltung waren zum 01.12.2022 vier Dezernentinnen und ein Dezernent beschäftigt (Frauenanteil: 80 %), dazu kommt noch die Stabsstelle Strategische Hochschulentwicklung, deren Leitung ebenfalls mit einer Frau besetzt ist. Die Leitung der beiden Zentralen Einrichtungen, der Bibliothek und des Tonstudios, sind paritätisch besetzt. Auf der Leitungsebene der Verwaltung liegt somit der Frauenanteil bei 75 %.

Die stimmberechtigten Mitglieder des Senats sind auch Mitglieder des **Erweiterten Senats**. Dazu kommen noch sechs weitere Mitglieder aus der Gruppe der Professorinnen/Professoren, drei weitere Mitglieder der gemeinsamen Gruppe der künstlerischen/wissenschaftlichen und sonstigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, sowie drei Studierendenvertreter/-vertreterinnen (zur Zusammensetzung des Erweiterten Senats siehe § 82 SächsHSFG a. F. und § 10 Grundordnung). In der Gruppe der Professorinnen/Professoren sind vier der sechs Plätze mit Frauen besetzt, in der Gruppe der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zwei von drei und bei der Studierendenvertretung einer von drei Plätzen. Die weiblichen stimmberechtigten Mitglieder im Erweiterten Senat (ohne Senatsmitglieder) machen somit 58 % aus, bei Einberechnung der Senatsmitglieder sind 43 % 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 Geschlechterrepräsentation bestehen. Insbesondere im Senat zeigt eine genauere Analyse der Daten eine Unterrepräsentanz von Frauen. Obwohl 40 % der Wahlvorschläge für den Senat weibliche Kandidatinnen vorsahen und sogar 50 % der Wahlvorschläge für den Erweiterten Senat Frauen beinhalteten, spiegelt sich dies nicht in den Ergebnissen der Wahl wider.²³ Lediglich 27,3 % der erfolgreichen Kandidaturen im Senat sind Frauen, während im Erweiterten Senat 66,7 % Vertreterinnen aus der Wahl hervorgingen.²⁴

Dezentrale Leitungen der Hochschule

Die HfM Dresden hat zwei Fakultäten. Bei beiden Fakultäten sind derzeit der Dekan und der Prodekan männlich. Die Dekane werden auf Vorschlag des Rektors jeweils vom Fakultätsrat gewählt (gemäß § 89 Abs. 2 SächsHSFG a. F.). Die Dekane und Prodekane müssen nicht zwingend gewählte Mitglieder des Fakultätsrats sein. Schaut man sich die Zusammensetzung der gewählten Mitglieder des Fakultätsrats an, sind Männer deutlich überrepräsentiert.

In der Fakultät I sind die Fachrichtungen Blasinstrumente/Schlagwerk, Streichinstrumente/Harfe, Dirigieren/Korrepetition, Klavier und Gesang vertreten. Im **Fakultätsrat** sind derzeit alle sechs Plätze aus der Gruppe der Professorinnen/Professoren mit Männern besetzt. Die Gruppe der künstlerischen/wissenschaftlichen und sonstigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter besteht aus zwei Personen, beide Plätze sind mit Frauen besetzt. Die Plätze der Studierendenvertretung sind mit einer Studentin und einem Studenten besetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist ein stimmberechtigtes Mitglied im Fakultätsrat. Aktuell beträgt der Frauenanteil im Fakultätsrat der Fakultät I 36,4 Prozent (nur bei den Stimmberechtigten).²⁵ Bei der Wahl im Januar 2022 trat für die Gruppe der Professorinnen/Professoren nur eine Professorin an. Sie konnte für die Wahl jedoch nicht genügend Stimmen auf sich vereinen. Ein Nachrücken ist möglich, wenn Mitglieder aus dem Fakultätsrat ausscheiden. Die Studiendekaninnen und Studiendekane werden vom Fakultätsrat auf Vorschlag des Dekans/der Dekanin in Abstimmung mit der Studierendenvertretung gewählt. Aktuell gibt es für alle fünf benannten Fachrichtungen Studiendekane, zusätzlich sind – abweichend von den standardisierten gesetzlichen Vorgaben aufgrund hoher Arbeitsbelastung – stellvertretende Studiendekaninnen bzw. Studiendekane vorgesehen, die in zwei Fachrichtungen mit Frauen besetzt sind (Sreichinstrumente/Harfe und Gesang). Die Studiendekane und Studiendekaninnen sind beratende Mitglieder im Fakultätsrat, sofern sie nicht selbst gewählte Mitglieder sind.

Die Fakultät II besteht aus den Fachrichtungen Jazz/Rock/Pop, Komposition/Musiktheorie, Künstlerisch-Pädagogische Ausbildung und Lehramt Musik. Für den **Fakultätsrat** waren drei

²³Für eine Kleine Anfrage einer Landtagsabgeordneten wurden die Zahlen bezüglich der Kandidaturen für alle Hochschulgremien im Januar 2023 ausgewertet.

²⁴ Die Unterschiede zu den oben genannten aktuellen Zahlen erklären sich damit, dass Mitglieder aus dem Senat ausgeschieden sind und dafür Kandidaten nachgerückt sind. Auch sind in die Analyse die Vertretung der Studierenden für 2020-2021 mit eingeflossen, die jährlich neu wählen.

²⁵ Auch an den Fakultätsräten kann die Künstlerische Leitung des SLGM mit beratender Stimme teilnehmen.

Professorinnen zur Wahl (sechs Plätze) angetreten, wovon zwei gewählt wurden. Eine Professorin schied während der Amtszeit aus, ein Professor rückte nach. Die beiden Posten für künstlerische/wissenschaftliche und sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind derzeit mit Männern besetzt. Die beiden studentischen Mitglieder sind Studentinnen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät hat im Fakultätsrat Stimmrecht. Der Frauenanteil im Fakultätsrat II beträgt derzeit 36,4 Prozent bei den stimmberechtigten Mitgliedern. Es gibt vier Studiendekaninnen/Studiendekane, paritätisch besetzt mit zwei Professorinnen (Künstlerisch-Pädagogische Ausbildung und Lehramt Musik) und zwei Professoren. Zudem gibt es eine stellvertretende Studiendekanin (Künstlerisch-Pädagogische Ausbildung) und drei stellvertretende Studiendekane. Die Leitungen der sechs Institute in Fakultät II setzen sich aus fünf Männern und einer Frau zusammen.

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

Die Analyse der Geschlechterverteilungsschere (siehe Abb. 1) basiert auf den oben genannten Stand der Zahlen. Von insgesamt 1341 Bewerbungen für das Wintersemester 2022/23 waren 761 Frauen (57 %). Von den 164 Studierenden, die das Studium im Wintersemester 2022/23 aufgenommen haben, waren 86 Frauen (52 %). Die HfM Dresden hatte zum Stand vom 01.12.2022 insgesamt 746 Studierende, davon waren 389 Frauen (52 %). Im Zeitraum vom 01.09.2021 bis 31.08.2022 haben 135 Studierende ihr Studium abgeschlossen, darunter 74 Absolventinnen (55 %). Auf dieser Ebene sind Frauen stark repräsentiert. Es zeigt sich jedoch ein leichter Rückgang beim Anteil der Studienanfängerinnen im Vergleich zu den Studienbewerberinnen²⁶, und Frauen sind, gemessen an ihrem Anteil an den Studierenden, erfolgreicher beim Abschluss des Studiums.

An dieser Stelle soll der Blick auf drei verschiedene Fachrichtungen bzw. Instrumentengruppen gelenkt werden, an denen sich Effekte der geschlechtsspezifischen Stereotype bei der Wahl der Instrumente bzw. des künstlerischen Schwerpunkts verdeutlichen lassen, die in Kapitel 1 erwähnt wurden. Diese zeigen sich bereits bei den Studienbewerbungen und den Studierendenzahlen, können aber unter Umständen durch aktive Förderung der Frauen abgemildert oder sogar ausgeglichen werden.

Blasinstrumente (klassisch)

Hier gab es zum WS 2022/23 138 Bewerbungen, davon 62 Bewerberinnen (45 %). Bei den Bewerberinnen für Blechblasinstrumente lag der Frauenanteil sogar nur bei 24 %. Neuimmatrikuliert wurden bei den Blasinstrumenten 18 Studierende, davon fünf weiblich (28 %), die jedoch alle ein Holzblasinstrument studieren. Die beiden zu vergebenden Studienplätze bei den Blechblasinstrumenten sind mit Studenten besetzt worden.

In der Fachrichtung Blasinstrumente gibt es 81 Studierende, davon 35 weiblich (43 %). In der Binnendifferenzierung zeigen sich große Unterschiede zwischen den Holz- und Blechblasinstrumenten. Bei den Holzblasinstrumenten liegt der Frauenanteil bei 56 %, bei den Querflöten sogar bei 79 %, bei den Blechblasinstrumenten jedoch nur bei 23 %, bei den Trompeten gibt es nur Studenten.

Zwischen dem 01.09.2021 und 31.08.2022 haben 19 Personen ihren Abschluss in einem (klassischen) Blasinstrument gemacht, davon fünf Frauen (26 %). Bei den Holzblasinstrumenten lag der Frauenanteil bei 31 % der Absolventinnen/Absolventen, für Blechblasinstrumente hat keine Frau einen Abschluss erworben.

²⁶ Dies lässt sich, wie noch darzustellen ist, auch mit instrumentenspezifischen Unterschieden begründen. Für jedes Instrument/Gesang ist eine bestimmte Anzahl an Studienplätzen vorgesehen und es gibt einige darunter, die deutlich männlich dominiert sind.

Jazz/Rock/Pop – instrumenta²⁷

Hier hat es zum WS 2022/23 62 Bewerbungen gegeben, davon waren jedoch nur 10 von Frauen (16 %). Neuimmatrikuliert wurden 16 Studierende, davon drei weiblich (18 %). Diese Studentinnen studieren Saxophon, J/R/P Kontrabass/Bassgitarre und Akustische Gitarre. Von den 91 Studierenden sind 12 weiblich (14 %). Der in Kapitel 1 dargestellte Effekt, dass der Frauenanteil mit Tiefe und Größe des Instruments abnimmt, zeigt sich auch bei den J/R/P-Instrumenten. Der Anteil weiblicher Studierender beträgt aktuell lediglich 38 % im künstlerischen Schwerpunkt Akustische Gitarre. In den künstlerischen Schwerpunkten E-Gitarre, Posaune und Schlagzeug sind sogar keine Studentinnen vertreten. Diese Disparitäten spiegeln sich auch in den Absolventenzahlen wider. Während des genannten Zeitraums haben insgesamt 11 Personen ihren Abschluss in einem J/R/P-Instrument erlangt. Unter ihnen befindet sich jedoch nur eine einzige Frau, was einem Anteil von lediglich 9 % entspricht. Diese Absolventin hat ihren Abschluss im Fach Jazz/Rock/Pop-Klavier erzielt.

Fachrichtung Dirigieren/Korrepetition

Im Unterschied zu den vorherigen Beispielen stellt die Fachrichtung Dirigieren/Korrepetition an der HfM Dresden ein herausragendes Beispiel für die erfolgreiche Förderung weiblicher Studierender dar. Innerhalb dieser Fachrichtung werden verschiedene Studiengänge angeboten, wie Musiktheaterkorrepetition/Ballettkorrepetition, Chordirigieren, Orchesterdirigieren und Instrumentalkorrepetition/Klavierkammermusik. Besonders der Professor für Orchesterdirigieren setzt sich nachdrücklich dafür ein, junge Dirigentinnen zu unterstützen und die Geschlechterparität aktiv zu Gunsten der Frauen zu fördern. Im Wintersemester 2022/23 wurden insgesamt 58 Bewerbungen für diese Fachrichtung eingereicht, wovon 36 Bewerberinnen waren (62 %). Letztendlich konnten alle neun verfügbaren Studienplätze an Bewerberinnen vergeben werden. Aktuell sind 39 Studierende in dieser Fachrichtung eingeschrieben, von denen 25 weiblich sind (64 %).

Die gezielte Förderung von Studentinnen zeigt insbesondere in dieser Fachrichtung bereits erste Ergebnisse bei den Studienabschlüssen. Während des genannten Zeitraums haben neun Studierende ihren Abschluss erlangt, wovon vier Absolventinnen waren (44 %). Bereits 2007 bis 2009 absolvierte eine mittlerweile renommierte Dirigentin, Oksana Lyniv, das Meisterklassenstudium an der HfM Dresden. Sie hat bei den Wagner-Festspielen in Bayreuth dirigiert und ist nun als erste Frau Direktorin eines Opernhauses in Italien (Bologna). Ihr Werdegang dient als „Role Model“, und sie wurde auch nach ihrem Studium zu Meisterkursen und Konzerten an die HfM Dresden eingeladen.

Die hier gezeigten fachspezifischen Beispiele sollen auch für die Betrachtung der höheren Qualifikationsebenen beibehalten werden.

Exkurs: Nachwuchsarbeit der HfM Dresden am Beispiel der Sommerakademie Youth

Die Weichen für eine erfolgreiche musikalische Karriere werden oft lange vor dem Studium gestellt. Die Wahl des Instruments in der Kindheit spielt dabei eine wichtige Rolle. Die Arbeit für und mit dem Nachwuchs nimmt daher an der HfM Dresden einen ständig wachsenden Raum ein. Dies zeigt sich in der Nachwuchsförderklasse (52 Kinder im Studienjahr 2022/2023), dem SLGM und der neuen Sommerakademie Youth (gegründet 2023²⁸), welche an dieser Stelle kurz dargestellt werden soll.

²⁷ Zu der Fachrichtung gehören auch noch Komposition-Jazz/Rock/Pop und Gesang-Jazz/Rock/Pop. Für Gesang-Jazz/Rock/Pop hatten sich jedoch nur Frauen beworben, und bei den Studierenden (16) gibt es nur zwei Männer. Aufgrund dieser Verzerrungen werden hier nur die Jazz/Rock/Pop-Instrumente aufgeführt.

²⁸ Die Sommerakademie wird durch ein mit einem Vermächtnis verbundenen Erbe finanziert, welches u. a. die Förderung von Kindern und Studentinnen vorsieht. Besonders der Fokus auf Studentinnen hat das Konzept der Sommerakademie beeinflusst.

Bei den jugendlichen Teilnehmenden werden sowohl Mädchen als auch Jungen angesprochen, bei den Assistentinnen und Korrepetitorinnen jedoch erhalten nur Studentinnen der Hochschule ein mit der Teilnahme an der Sommerakademie verbundenes Stipendium. 2023 wurden vier Assistentinnen und drei Korrepetitorinnen für das Stipendium ausgewählt. An der seit April 2023 beworbene Sommerakademie haben 32 junge Musikerinnen und Musiker im Alter von 11 bis 18 Jahren, davon 21 weiblich und 11 männlich, teilgenommen. Sie erhielten vielfältigen Unterricht, konnten Einblick in den Hochschulalltag nehmen und sich auf ein Musikstudium vorbereiten. Die Studentinnen hospitierten und assistierten bei der Sommerakademie bei erfahrenen Dozentinnen und Dozenten und sammelten Erfahrungen im pädagogischen Bereich – auch, oder gerade weil die Pädagogik bei vielen jungen Musikerinnen und Musikern am Anfang einer Berufskarriere oft nicht im Vordergrund steht. Diese Assistenz bei renommierten Professorinnen und Professoren kann bei einer späteren Karriere fördernd angegeben werden.

Ein weiterer Aspekt bei der Förderung von Musikerinnen ist die jährliche Auswahl eines Instruments für die Sommerakademie, welches von jungen Mädchen traditionell nicht gewählt wird. Im Jahr 2023 fiel die Wahl auf das Fagott. Bei sieben Teilnehmenden waren vier weiblich, drei männlich. Dieses Beispiel der Förderung von Mädchen und jungen Frauen ist an einer Musikhochschule einmalig in Deutschland und wird in den folgenden Jahren geschärft und explizit für Mädchen weiterentwickelt.

Künstlerischer und Wissenschaftlicher Mittelbau

Mit Stand 01.12.2022 waren an der HfM Dresden 41 künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nach TVL EG 13) beschäftigt. Bei den künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (insgesamt 23) liegt der Frauenanteil bei 61 %. Diese Stellen werden in der Regel²⁹ unbefristet vergeben. Die meisten dieser Stellen (61 %) sind im Bereich Korrepetition und Klavier vergeben.³⁰ Es gibt innerhalb des künstlerischen Mittelbaus einige Beschäftigte, die eine außerplanmäßige Professur verliehen bekommen haben. Aktuell haben fünf Personen diesen Titel verliehen bekommen (davon sind 40 % weiblich). Nach § 51 des neuen SächsHSG zählen diese außerplanmäßigen Professuren nun automatisch mit zur Gruppe der Professorinnen/Professoren. Davor war ein Wechsel in diese Mitgliedergruppe nur mit Zustimmung des Senats möglich.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (insgesamt 18) liegt der Frauenanteil bei 39 %. Von diesen Stellen sind 72 % drittmittelfinanziert. Die schon bei den Studierenden beschriebenen geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen sich auch hier deutlich. Während für die Blasinstrumente keine Stellen für künstlerische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen existieren, gibt es in der Fachrichtung J/R/P (Instrumente) drei solcher Stellen, welche alle mit Männern besetzt sind. In der Fachrichtung Dirigieren/Korrepetition sind alle sechs Stellen (Instrumentalkorrepetition) mit Frauen besetzt.

Lehrbeauftragte

Wie aus der grafischen Darstellung der Geschlechterverteilung ersichtlich wird (siehe Abb. 1), öffnet sich die sogenannte „Geschlechterverteilungsschere“ zuungunsten 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 Berufungen darstellt (siehe auch Ausführungen in Kapitel 1). Zum Stichtag 01.12.2022 zählte die HfM Dresden insgesamt 250 Lehrbeauftragte, von denen 40 % weiblich sind.

²⁹ Befristung nur bei Elternzeit-/Krankheitsvertretungen

³⁰ Korrepetition erhalten fast alle Studierenden der klassischen Instrumente und alle Gesangstudierenden (klassisch). Sie werden von den Korrepetitorinnen und Korrepetitoren bei ihrem Spiel auf den Instrumenten/beim Gesang auf dem Klavier begleitet. Außerdem erhalten alle Studierenden, die Klavier nicht als Hauptfach belegen, Klavierunterricht im Nebenfach. Daher besteht hier ein großer Bedarf an Beschäftigten.

Auch hier zeigen sich Unterschiede innerhalb der von uns exemplarisch betrachteten Fachrichtungen. Bei den Blasinstrumenten beträgt der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter 20 %, wobei die Flöte erneut hervorsticht, da hier 83 % der Lehrbeauftragten weiblich sind. Bei den Blechblasinstrumenten sind keine weiblichen Lehrbeauftragten vertreten. Im Bereich der Jazz/Rock/Pop-Instrumente liegt der Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten bei 11 %. Die Verschiebung der „Geschlechterverteilungsschere“ zuungunsten der Frauen zeigt sich ebenfalls bei den Lehrbeauftragten in der Fachrichtung Dirigieren/Korrepetition, in der ausschließlich männliche Lehrbeauftragte tätig sind. Bei der Instrumentalkorrepetition als Teil der Fachrichtung hingegen überwiegt der Anteil der Frauen mit 58 %. Betrachtet man die Fachrichtung insgesamt, so liegt der Frauenanteil bei 47 %.

Im Rahmen der Entwicklung eines Gleichstellungskonzepts mit dem Ziel der Parität hat die Hochschule den Prozess der Lehrauftragsvergabe genauer analysiert. Um bei der Vergabe von Lehraufträgen auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten, hat das Rektorat daher am 12.07.2023 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. Zu beachten ist dabei auch, dass die Lehrbeauftragten auf Kosten der Hochschule an hochschuldidaktischen Weiterbildungen teilnehmen können, mit dem Ziel, den Lehrauftrag im Sinne einer Karriereförderung zu nutzen.

Professuren

Wie bereits ausgeführt öffnet sich mit der Gruppe der Lehrbeauftragten die sogenannte "Geschlechterverteilungsschere" zuungunsten der Frauen. Noch deutlicher wird der Unterschied bei der Besetzung von W3-Professuren. An der HfM Dresden sind zum aktuellen Stand (01.12.2022) 59 Professuren besetzt. Diese setzen sich aus 35 W2-Professuren und 24 W3-Professuren zusammen. Von den W3-Professuren sind derzeit lediglich vier (16,7 %) mit Frauen besetzt, während es bei den W2-Professuren 14 sind (40 %). Derzeit beträgt der Anteil der Professorinnen an der HfM Dresden damit 31 %. Gemäß den Zielvereinbarungen 2021 bis 2024, die zwischen der Hochschule und dem SMWK getroffen wurden, ist eine Zielspanne von 32 % bis 38 % Frauenanteil festgelegt. Bereits in den Zielvereinbarungen von 2017 bis 2020 war dies verankert. Die HfM Dresden hat dieses Ziel derzeit noch nicht erreicht. Die Berechnungsgrundlage für die Zielvorgaben basierte auf einem höheren Ausgangswert, der bis zum 31.05.2018³¹ einen Frauenanteil von 32,6 % aufwies. Zudem wurden frühere Berechnungen inklusive der Vertretungs- und außerplanmäßigen Professuren einbezogen, welche den Frauenanteil erhöhten.³²

In der Nachwendezeit war ein großer Anteil der Professuren an der HfM Dresden mit Frauen besetzt. Diese Tatsache könnte auf eine Vielzahl von Gründen zurückzuführen sein, die bisher nicht in vollem Umfang analysiert wurden. Generationswechsel sowie die fachliche Umwidmung von zuvor mit Frauen besetzten Professuren haben in den vergangenen Jahren sukzessive zu einer Verschlechterung der Frauenquote beigetragen.

Insgesamt zeigen sich die deutlichen instrumentenspezifischen/fachlichen Unterschiede beim Anteil der Professorinnen zum Stichtag 01.12.2022:

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

- Gesamte Fakultät I: 36 %
- W2-Professuren: 53 %
- W3-Professuren: 18 %
- Klavier: 40 %

³¹ Siehe Frauenförderplan 2019 der HfM Dresden: https://www.hfmdd.de/fileadmin/user_upload/Hochschule/Gleichstellung/Frauenfoerderplan.pdf

³² Das Statistische Landesamt weist für die HfM Dresden 2017 noch eine Frauenquote bei den Professuren von 35,6 % aus.

- Gesang: 50 %
- Blasinstrumente: 25 %
- Holzblasinstrumente: 40 %
- Blechblasinstrumente: 0 %
- Streichinstrumente: 33 %
- Hohe Streichinstrumente (Violine, Viola): 50 %
- Tiefe Streichinstrumente (Violoncello, Kontrabass): 0 %

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

- Gesamte Fakultät II: 22 %
- W2-Professuren: 25 %
- W3-Professuren: 14 %
- Jazz/Rock/Pop-Instrumente: 0 %
- Gesang Jazz/Rock/Pop: 50 %

In Bezug zu außerplanmäßigen und Vertretungsprofessuren zeigen sich keine signifikanten Unterschiede: Der Anteil an Professorinnen in Vertretung beträgt 30 % (bei 10 Professuren³³). Bei vier dieser Vertretungsprofessuren (Frauenanteil 50 %) ist die Position derzeit nicht besetzt³⁴. Bei den außerplanmäßigen Professuren liegt der Anteil von Frauen bei 40 %.

Berufungen

Die HfM Dresden hat von 2017 bis 2020 insgesamt 16 neue Professuren besetzt, wovon sieben von Professorinnen besetzt wurden (44 % Frauenanteil). In den Jahren 2021 und 2022 wurden 12 weitere Professuren neu vergeben, davon lediglich zwei an Frauen (16,7 % Frauenanteil). Diese Neubesetzungen waren größtenteils auf den Ruhestand von bisherigen Professorinnen und Professoren zurückzuführen, hierin zeigen sich deutlich die Herausforderungen des Generationswechsels für die HfM Dresden. In den vergangenen fünf Jahren mussten über 30 % der Professuren neu besetzt werden.

Seit 2019 hat die Hochschule den Prozess der Berufungsverfahren standardisiert, um mehr Transparenz und Chancengleichheit im gesamten Verfahren zu gewährleisten.³⁵ Einheitliche Verfahrensschritte, standardisierte Prozesse und entsprechende Vorlagen wurden für sämtliche Phasen der Berufung eingeführt. Die folgende Analyse fokussiert daher auf die Berufungsverfahren der Jahre 2021 und 2022. Die nachfolgende Übersicht ermöglicht die Bewertung der Stärken und Schwächen des Berufungsprozesses in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit:

1. Ausschreibung
2. Bewerbung
3. Bildung der Berufungskommission
4. Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber zur Vorstellung
5. Vorstellungen
6. Entscheidung über Listenfähigkeit
7. Berufungsvorschlag

³³ Bei sechs dieser Professuren lassen sich die Professurinhaberin/der Professurinhaber auf einem Teil ihrer Professur vertreten, da sie nicht die Vollzeitprofessur wahrnehmen.

³⁴ Die Professuren konnten noch nicht wiederbesetzt werden bzw. befindet sich eine Professorin zurzeit in Elternzeit.

³⁵ Für diesen Prozess hat die HfM Dresden 2019 eine Referentin für Berufsangelegenheiten eingesetzt.

In den Ausschreibungen (1.) der Professuren werden genderneutrale Formulierungen verwendet. Bei der Erstellung der Aufgabenbeschreibungen (Funktionsbeschreibung) wird darauf geachtet, diese neutral zu formulieren und männlich konnotierte Begriffe zu vermeiden und eher kommunale Wörter³⁶ zu verwenden.³⁷ Außerdem werden Frauen (z. B. qualifizierte Künstlerinnen) explizit in der Ausschreibung angesprochen, sich zu bewerben³⁸:

Auch auf der Ebene der Bewerbungen (2.) zeigen sich deutlich instrumentenspezifische Unterschiede, die schon bei der Wahl der Instrumente im Kindesalter einsetzen und sich bei der Studienwahl manifestieren (siehe oben). Bei einzelnen Bewerbungsverfahren gab es ausschließlich Bewerbungen von Männern (Posaune, Kontrabass, Akustische Gitarre), eine weitere Professur für Gesang war für die Stimmfächer Tenor, Bariton, Bass ausgeschrieben. Diese Professuren sind als W3-Professuren dotiert, für die hohe formale Voraussetzungen zu erfüllen sind, wie Lehrerfahrung an Hochschulen, langjährige Tätigkeit in renommierten Orchestern oder solistische Tätigkeiten. In der Analyse der Berufungsverfahren der Jahre 2021/2022 zeigt sich auch, dass sich Männer, die die in der Ausschreibung erforderlichen formalen Voraussetzungen nicht erfüllen, trotzdem anteilig häufiger bewerben als Frauen.

Das neue SächsHSG sieht vor, dass mindestens drei der stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission weiblich sein sollen. Bereits vor Einführung dieser Regelung achtete die HfM Dresden bei der Bildung der Berufungskommission (3.) darauf, dass Frauen in der Berufungskommission entsprechend vertreten sind. Die instrumentenspezifischen Unterschiede erschweren die Einhaltung dieser Verpflichtung, wenn in bestimmten Fachrichtungen (oder verwandten Fächern) vorrangig Männer in der Lehre vertreten sind. So kann eine Professorin für Violine beispielsweise nicht in einer Berufungskommission für Posaune eingesetzt werden. Der/die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fakultät wird während des gesamten Berufungsverfahrens an der HfM Dresden beteiligt, um die Gleichstellungsaspekte zu vertreten. Sie/er nimmt als beratendes Mitglied an allen Sitzungen der Berufungskommission und an den Vorstellungen teil und erhält jederzeit umfängliche Einsicht in alle Unterlagen.

Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber (4.) wird darauf geachtet, dass der Anteil der zu den Vorstellungen eingeladenen Bewerberinnen mindestens paritätisch zum Anteil der Bewerberinnen und Bewerber ist, welche die formalen Bewerbungsvoraussetzungen erfüllen. Bei zwei gleichwertigen Bewerbungen wird der Bewerberin in der Regel der Vorzug gegeben. Im Protokoll wird für jede Bewerberin/jeden Bewerber angegeben, warum er/sie (nicht) zur Vorstellung eingeladen wird (formale Aspekte und Vergleichskriterien). Ohne die vier oben benannten Berufungsverfahren, in denen sich ausschließlich Männer beworben hatten, lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei 38 %. Bei den zur ersten Vorstellungsrunde eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten lag der Frauenanteil bei 33 %, bei den Verfahren mit einer zweiten Vorstellungsrunde lag der Frauenanteil bei 36 %.

In den Vorstellungen (5.) werden für alle Bewerberinnen und Bewerber gleiche Bedingungen geschaffen. Das Verfahren ist standardisiert, um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, etwa bezüglich der zeitlichen Vorgaben, der Auswahl der Studierenden für die Lehrproben, die ein ähnliches künstlerisches Niveau aufweisen. Allen Bewerberinnen und Bewerbern werden die gleichen Fragen gestellt. Die standardisierte Protokollführung garantiert ein immer gleiches Prinzip für die Dokumentation und Auswertung der Lehrproben und künstlerischen Präsentationen.

³⁶ Kommunale Wörter wie z. B. Verantwortung anstatt Leitung siehe <https://www.msl.mgt.tum.de/rm/third-party-funded-projects/projekt-fuehrmint/gender-decoder/wortlisten/kommunale-woerter/>

³⁷ An Musikhochschulen gibt es jedoch z. B. innerhalb des Gesangs immer mal die Situation, dass Professuren mit einem bestimmten Stimmfach besetzt werden müssen, womit auch mal nur bestimmte Geschlechter mit der Ausschreibung angesprochen werden müssen.

³⁸ „Die Hochschule strebt einen hohen Anteil von Frauen in der Lehre an. Qualifizierte Künstlerinnen sind deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“

Nach Auswertung aller Vorstellungen gibt es innerhalb der Berufungskommission eine Abstimmung über die Listenfähigkeit (6.) der Kandidatinnen/Kandidaten. Nur Kandidatinnen und Kandidaten, die bei dieser Abstimmung die notwendigen Mehrheiten der Stimmen (sowohl der gesamten Berufungskommission als auch aus der Gruppe der Professorinnen/Professoren) erhalten, werden im weiteren Verlauf des Berufungsverfahrens (externe Begutachtung, Erstellung einer vergleichenden Würdigung) berücksichtigt: Sollten sich mehr als drei Kandidatinnen/Kandidaten herauskristallisieren, werden bei gleicher Stimmanzahl die Frauen bevorzugt. Bei den vergebenen Listenplätzen der beschriebenen acht Verfahren in den Jahren 2021 und 2022 umfasste der Frauenanteil 35 %, es gibt demnach in dieser Prozessstufe nur geringe Unterschiede zum Anteil der eingeladenen Kandidatinnen.

Zur Vorbereitung eines Berufungsvorschlags (7.) werden die für listenfähig befundenen Kandidatinnen/Kandidaten in einer vergleichenden Würdigung³⁹ gegenübergestellt. Auch hierfür werden standardisierte Vorlagen verwendet, die neben der Würdigung der einzelnen Vitae vor allem die vor Ort gezeigten Leistungen dokumentieren und miteinander vergleichen sowie eine Einschätzung geben, in Hinblick auf die mit der Professur zu erfüllenden Aufgaben. Die vergleichende Würdigung enthält einen Vorschlag für die Listenreihung. Auf Basis der eingeholten Gutachten⁴⁰ und der vergleichenden Würdigung wird über die genaue Reihenfolge der Platzierten in der Abschlussitzung der Berufungskommission abgestimmt. Auf den ersten Listenplätzen konnten sich in diesen acht Verfahren zwei Frauen (25 %) durchsetzen. An dieser Stelle zeigte sich jedoch zum Teil, dass Frauen weniger künstlerische Erfahrungen oder auch weniger Lehrerfahrung/Lehroutine mitbringen als Männer. Der Berufungsvorschlag kann auch Namen von Personen enthalten, die sich nicht beworben haben (gem. 61 Abs. 3 SächsHSG). Der Berufungsvorschlag wird von der Rektorin/dem Rektor geprüft und dem Fakultätsrat zur Entscheidung vorgelegt. Die Berufungsentscheidung obliegt dem Rektor/der Rektorin. Er oder sie kann vom Beschluss des Fakultätsrats abweichen und z. B. eine Frau berufen, die auf einem hinteren Listenplatz steht (gem. § 61 Abs. 4 SächsHSG). Der aktuell amtierende Rektor hat diese Möglichkeit bisher nicht genutzt.

Entwicklung der Professuren bis 2030

Im Zeitraum des Professorinnenprogramms 2030 (PP 2030) stehen aufgrund Emeritierung von Lehrstuhlinhabern/Lehrstuhlinhaberinnen insgesamt 12 Stellenbesetzungen an⁴¹. Gegenwärtig sind davon sechs Lehrstühle von Frauen besetzt. Im Rahmen des PP 2030 plant die HfM Dresden die Förderung einer Regelprofessur sowie zweier Vorgriffsprofessuren.

III. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele

Auf Grundlage der durchgeführten Stärken-Schwächenanalyse der aktuellen Situation an der HfM Dresden leitet die HfM Dresden folgende quantitative (Ziele 1 und 2) und qualitative Ziele (4 bis 7) ab:

1. Erhöhung des Anteils von Professorinnen: Bis zum Ende des Jahres 2030 soll der Anteil der Professorinnen auf 38 % 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.

³⁹ In Verfahren, wo nur ein Kandidat/eine Kandidatin die notwendigen Mehrheiten für die Listenfähigkeit erreicht, werden als Vergleichsgrundlage die Bewerberinnen und Bewerber, die zumindest mind. eine Nennung für die Listenfähigkeit haben, mit einbezogen.

⁴⁰ Für die Gutachten gibt es zwei Möglichkeiten: Zum einen werden pro listenfähiger Bewerberin/listenfähigem Bewerber drei Einzelgutachten von Personen eingeholt, die bereits in der Bewerbung von ihnen benannt werden mussten und auf Befangenheiten hin geprüft werden. Zum anderen werden von zwei externen Professorinnen/Professoren (auch hier werden die Befangenheiten geprüft) vergleichende Gutachten über die listenfähigen Kandidatinnen/Kandidaten eingefordert, die eine Einschätzung auf Basis der Aktenlage (Bewerbungsunterlagen) geben und der Berufungskommission einen Vorschlag zur Listenreihung machen.

⁴¹ Ein Teil dieser Professuren soll jedoch nicht wiederbesetzt werden.

Spezifisch: Die HfM Dresden hat das Ziel, den Anteil der Professorinnen bis Ende 2030 auf 38 % 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 38 % realistisch, sofern geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Relevant: Die Gleichstellung der Geschlechter auf Professurebene ist essentiell 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.

2. Steigerung des Anteils weiblicher Lehrbeauftragter: Zusätzlich zu den Bemühungen, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, strebt die HfM Dresden an, den Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten bis Ende 2026 auf 45 % zu steigern. Dieses Ziel trägt dazu bei, auch auf Lehrbeauftragtenebene eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu erreichen und die Diversität im Lehrkörper zu fördern.

Spezifisch: Die HfM Dresden setzt sich das Ziel, den Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten bis Ende 2026 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 2026 erreicht sein, um einen messbaren Fortschritt innerhalb eines definierten Zeitrahmens zu erzielen.

3. Förderung von Gleichstellung in den Kernstrukturen und Prozessen der HfM Dresden: Dieses Ziel beinhaltet, 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.

4. Abbau bestehender Barrieren und Vorurteile sowie Aufbau von Empathie und Verständnis: Dieses Ziel beinhaltet, bestehende Vorurteile und Barrieren, die 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.

5. Weitere Verbesserung des Berufungsmanagements: Das Ziel hierbei ist es, sicherzustellen, dass bei Berufungen Geschlechtergerechtigkeit stets gewährleistet ist.

6. Förderung und Qualifizierung des Nachwuchses auf dem Weg zur Professur: Dieses Ziel konzentriert sich darauf, gezielte Maßnahmen zur Förderung von weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs zu entwickeln.

7. 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.

IV. Zielgruppen, Handlungsfelder und Maßnahmenpakete

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 und Professorinnen in Hochschulgremien bringt viele Vorteile auf zentraler und dezentraler Ebene. Verschiedene Perspektiven fördern kreativere Lösungen und ausgewogenere Hochschulpolitik. Insbesondere auf dezentraler Ebene ermöglicht die Beteiligung von Frauen und Professorinnen in den Gremien eine gezieltere Gestaltung von Studiengängen und Lehrinhalten. 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, alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule

Maßnahmen:

1.1. Durch regelmäßige Informationsveranstaltungen in der Hochschule sowie den Gremien zum PP 2030 und zum Gleichstellungskonzept für Parität der Hochschule, initiiert durch das Rektorat, wird das Bewusstsein für die Themen Parität und Gleichstellung geschärft. Die Hochschulmitglieder, insbesondere Studierende, Lehrende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, erfahren mehr über die Bedeutung, die zugrundeliegenden Herausforderungen und die Vorteile einer paritätischen Hochschulstruktur.

1.2. Für die Wahl in Gremien wird explizit, d. h. aktiv und offensichtlich geworben werden, die Bedeutung dieser Gremien wird hervorgehoben, um die Aufmerksamkeit der weiblichen Hochschulmitglieder auf die Wahl zu lenken. Social Media wie Instagram und Facebook und andere hochschulinterne Kommunikationswege wie Aushänge 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.

1.3. Es erfolgt eine Ansprache möglicher Kandidatinnen durch Funktionsinhaberinnen und Funktionsinhaber (Dekane, Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte). Dies bezieht sich auf die gezielte Einladung und Ermutigung von weiblichen Lehrenden, sich als Kandidatinnen für die Gremienwahl aufstellen zu lassen.

1.4. Die Ermöglichung einer ausgewogenen Balance zwischen Gremienarbeit und Familienverpflichtungen, indem gezielte Unterstützung durch studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK/WHK) für Frauen in bestimmten Lebensphasen (z. B. Betreuung/Pflege naher Angehöriger) zur Verfügung gestellt wird. Dadurch sollen zeitaufwändige und organisatorische Arbeiten reduziert werden, um mehr Raum für die eigentliche Gremienarbeit und die Familie zu schaffen.

1.5. Die Planung und Gestaltung von Gremiensitzungen sollen noch flexibler gestaltet werden, um den Bedürfnissen der Gremienmitglieder in verschiedenen Lebensphasen besser gerecht zu werden. Hierzu können virtuelle Teilnahmemöglichkeiten, verkürzte Sitzungszeiten oder das Vermeiden kurzfristig anberaumter Präsenztermine gehören, um den Zeitaufwand für die Gremienarbeit besser mit familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Mit der Implementierung formaler Regeln (z. B. Redelisten und -zeiten) sollen diese Aspekte in die Erarbeitung eines „Kodex zur Diskussionskultur“ bis Ende 2025 einfließen.

1.6. An der HfM Dresden wird ein Frauennetzwerk etabliert, das darauf abzielt, Frauen in Führungspositionen zu stärken. Lunchmeetings bieten eine wertvolle Gelegenheit, konkrete Themen zu diskutieren. Während dieser Treffen, zu denen weibliche Führungspersonen auf Einladung des Rektorats zusammenkommen, können die Teilnehmerinnen ihre Netzwerke ausbauen und festigen.

1.7. Die Gleichstellungsarbeit auf breiter Basis wird gestärkt und eine synergetische Zusammenarbeit aller Akteurinnen und Akteure gefördert. Nach Inkrafttreten des geplanten Sächsischen Gleichstellungsgesetzes wird die Möglichkeit der Hauptamtlichkeit der/des Gleichstellungsbeauftragten, welche/welcher nunmehr nach dem neuen SächsHSG überhaupt erst möglich ist, geprüft. Zusätzlich soll ihnen Unterstützung durch SHK/WHK bei organisatorischen Aufgaben wie Veranstaltungsplanung, Datenauswertung und Kommunikation zur Verfügung stehen.

1.8. Die Sensibilisierung der Gremien, der Hochschulleitung und festangestellter Lehrender durch Fortbildungsveranstaltungen unter Einbeziehung des Hochschuldidaktischen Zentrums (HDS) soll ebenso ausgebaut werden wie Schulungen und Workshops zur Entwicklung von Führungs- und Gremienkompetenzen. Diese können gezielt auf Frauen und Professorinnen ausgerichtet sein, um sie auf ihre potenzielle Gremienarbeit vorzubereiten.

1.9. An der HfM Dresden empfehlen Auswahlkommissionen die Vergabe u. a. von Studienplätzen, Lehraufträgen oder Stipendien. Die zeitnahe Einführung geschlechterparitätischer Auswahlkommissionen an der HfM Dresden soll die Gleichberechtigung fördern. Eine Überprüfung aller Hochschulordnungen ist hierfür erforderlich. Zusätzlich wird geprüft, inwieweit Formulierungen zur Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, in einzelne Ordnungen (z. B. Stipendienordnung) eingefügt werden können. Dieser Schritt in Richtung Gleichstellung soll mit Bedacht umgesetzt werden, um ungewollte Mehrbelastungen von Frauen in Fachrichtungen, in denen sie selten vertreten sind, zu vermeiden. Die Maßnahmen 1.4., 1.5. und 1.9. sollen dazu beitragen, dass Frauen nicht übermäßig beansprucht werden und gezielte Unterstützung erhalten. Ziel ist eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter ohne zu hoher Mehrbelastung.

2. Sichtbarkeit und Sensibilisierung

Die ausgewogene Repräsentation von Frauen 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 wird, 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, Leitungsgremien, Verwaltung, Hochschulöffentlichkeit

Maßnahmen:

2.1. Regelmäßige Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen im Rahmen der Eröffnungswoche des Studienjahrs.

2.2. Basisdemokratische Verfassung eines Code of Conduct. Eine Richtlinie zum Verhalten von Lehrenden und Studierenden soll zusätzlich zur bereits bestehenden Richtlinie gegen sexualisierte Gewalt bis Ende des Sommersemesters 2024 erarbeitet werden.

2.3. Ausbau der Angebote für Workshops zur Gleichstellungsarbeit für Lehrende und Studierende: z. B. "Nähe und Distanz", "Wertschätzendes Feedback", "Kommunikationskultur", "interkulturelle Sensibilität", "Umgang mit Kritik und Erwartungen".

2.4. In Zusammenarbeit mit dem SLGM sollen Maßnahmen zur Reflexion und von Geschlechterstereotypen bei der Instrumentenwahl (z. B. Schlagzeug-Kurs oder für tiefe Blechblasinstrumente nur für Mädchen) erarbeitet werden. Diese Maßnahmen sollen in einer Vereinbarung festgehalten werden. In diesem Zusammenhang sind auch Studentinnen-Konzerte am SLGM und das Zurverfügungstellen von Noten von Komponistinnen geplant.

2.5. Das Beispiel der Fachrichtung Dirigieren/Korrepetition zeigt, wie wichtig "Role Models" sind, welche Schülerinnen und Studentinnen als Vorbild dienen können und gleichzeitig die Wahrnehmung der Lehrenden auch anderer Fachrichtungen im Sinne der Chancengleichheit prägend beeinflusst. 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.

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

2.6. Die Alumni-Arbeit soll wesentlich verstärkt werden, nicht zuletzt auch um für den Aufbau eines Mentoringprogramms (siehe Punkt 2.10), Absolventinnen gewinnen zu können. Dafür ist der Aufbau und die regelmäßige Pflege einer Kontaktdatenbank notwendig.

2.7. Bei den fachrichtungsspezifischen Maßnahmen, z. B. für Dirigentinnen, Jazzinstrumentalistinnen, Bläserinnen, sollen regelmäßig, mindestens einmal im Semester, Seminare zum Thema Empowerment und gezielte Karriereförderung für Studentinnen und Lehrende angeboten werden.

2.8. Eine weitere fachrichtungsspezifische Maßnahme ist, einen jährlichen Girls' Day für einzelne Studiengänge mit dem Ziel der Überwindung von Geschlechterstereotypen bei der Instrumentenwahl (z. B. tiefe Blechinstrumente, Jazz/Rock/Pop instrumental) erstmals im Vorfeld des Studienjahres 2024/2025 zu etablieren.

2.9. Auch in den nächsten Jahren wird sich die Förderung der Mädchen und jungen Frauen im Rahmen der Sommerakademie Youth auch auf Instrumente und Studienrichtungen beziehen, in denen sie bisher traditionell unterrepräsentiert sind.

2.10. Der Aufbau eines Mentoring Programms, in welchem Frauen sich gegenseitig unterstützen, vernetzen und voneinander lernen können, soll sowohl für Studentinnen/Absolventinnen als auch für Studentinnen/Schülerinnen des SLGM konzeptioniert und bis Ende 2026 umgesetzt werden.

3. Berufungsmanagement zur Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen

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

Zielgruppe: Rektorat, Mitglieder der Berufungskommission, Lehrende, Fakultätsräte

Maßnahmen:

3.1. Rekrutierung von Professorinnen durch aktive Ansprache durch die Mitglieder der Hochschule im Vorfeld einer Bewerbungsrunde. Hier soll auf Erfahrungen und die Zusammenarbeit

mit der Technische Universität Dresden im Rahmen von DRESDEN-concept e.V.⁴² 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. Es wird zeitnah ein Leitfaden zur aktiven Rekrutierung erarbeitet sowie die Checkliste für das Berufungsverfahren ergänzt werden, ob aktive Rekrutierung erfolgte. Alle Aktivitäten der aktiven Rekrutierung werden zudem in einer gesonderten Dokumentation dargelegt und dem Rektorat und der/dem Gleichstellungsbeauftragten übermittelt.

3.2. Erweiterung der Stellenausschreibungen auf internationaler Ebene, um ein breiteres Spektrum an Bewerberinnen anzusprechen, insbesondere dann, wenn die Anforderung der Stelle und der erwartete Bewerberinnenpool dies sinnvoll erscheinen lässt.

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

3.4. Die Teilzeitoption ist in der Stellenausschreibung als Möglichkeit auszuweisen, mit dem Hinweis auf die Kontaktdaten der/des Gleichstellungsbeauftragten, um eine vertrauensvolle Anlaufstelle zu schaffen, an die sich potenzielle Bewerberinnen wenden können, um Informationen zu Teilzeitoptionen, aber auch zu generellen Gleichstellungsaspekten zu erhalten.

3.5. Anpassung der Berufsordnung gemäß § 61 Abs. 2 SächsHSG hinsichtlich Erhöhung der Mindestzahl weiblicher Mitglieder der Berufungskommission auf drei bis zum 31.10.2023. Ein gendersensibler Berufsleitfaden soll ebenfalls erarbeitet werden, um noch besser ein faires und inklusives Auswahlverfahren an der HfM Dresden zu gewährleisten. So dürfen sich familienbedingte Auszeiten nicht negativ auswirken, z. B. bei Anforderungen hinsichtlich Publikationen, internationaler Konzerttätigkeit oder Lehrerfahrung und Bewertungskriterien. Ein gendersensibler Berufsleitfaden vermeidet geschlechtsspezifische Vorurteile, fördert geschlechtergerechte Sprache, transparente Kriterien und Diversität und stellt die Einhaltung der rechtlichen Gleichstellung sicher.

4. Förderung und Qualifizierung des Nachwuchses auf dem Weg zur Professur

Der Fokus der HfM Dresden liegt wie eingangs beschrieben nicht auf der klassischen wissenschaftlichen Laufbahn (Promotionsrecht HfM Dresden: nur in Musikpädagogik, Musikwissenschaft und -theorie). Die Maßnahmen zielen deshalb darauf ab, talentierten jungen Künstlerinnen frühzeitig die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen, damit diese nach bzw. neben ihrer aktiven Künstlerinnenkarriere eine erfolgreiche Karriere in der Hochschule anstreben können.

Zielgruppe: Studentinnen, weibliche Lehrbeauftragte, Künstlerinnen außerhalb der Hochschule, Professorinnen, Mitglieder der Berufungskommission

Maßnahmen:

4.1. Es wird angestrebt, in sämtlichen Stellenbesetzungsverfahren für Lehrbeauftragte und Vertretungsprofessuren eine erhöhte Transparenz herzustellen. Dies geschieht mit dem erklärten Ziel, den Anteil von Frauen in der Lehre zu steigern. Im Rahmen dieser Bemühungen werden die Stellenbesetzungsverfahren einer gründlichen Überprüfung unterzogen, dokumentiert und anschließend veröffentlicht.

4.2. Infoveranstaltungen zur Hochschulkarriere und über den Berufseinstieg (Career Service) inkl. weiblicher „Role Models“ sollen Frauen für Lehraufträge interessieren (Lehrerfahrung als Voraussetzung für Bewerbung auf Professuren).

⁴²Die HfM Dresden ist seit 01.01.2023 Mitglied: <https://dresden-concept.de/>.

4.3. Weibliche Lehrbeauftragte werden gezielt auf hochschuldidaktische Weiterbildungen hingewiesen, damit der Lehrauftrag verstärkt als Karriereweg in eine Professur wahrgenommen wird. Die Kosten dafür werden wie bisher auch durch die HfM Dresden übernommen.

4.4. Ein Coaching-Pool wird etabliert werden, und entsprechende finanzielle Ressourcen für das Coaching weiblicher Führungskräfte im Etat der Hochschule bereitgestellt.

4.5. In das Mentoring Programm (vgl. Maßnahme 2.10) sollen auch weibliche Nachwuchskräfte, z. B. Nachwuchsforscherinnen, weibliche Lehrbeauftragte, erstberufene Professorinnen einbezogen werden.

4.6. Das Curriculum der Meisterklasse wird bis 30.12.2024 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, indem in Verbindung mit den Ziel 1.9 insbesondere Studentinnen gefördert werden.

4.7. Um die genauen Ursachen für den höheren Frauenanteil an der HfM Dresden in der Vergangenheit zu verstehen, könnte eine umfassende retrospektive Untersuchung erforderlich sein. Dies würde die Analyse historischer Dokumente, politischer Entscheidungen, sozialer Normen und anderer Einflussfaktoren erfordern, die im Laufe der Zeit zu dieser geschlechtsspezifischen Verteilung geführt haben könnten. Solch eine Untersuchung könnte dabei helfen, die Entwicklung der Geschlechterverteilung an der Hochschule im Kontext der jeweiligen Zeitperioden 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.

5. Monitoring-Maßnahmen 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 und in welches das Gender-Monitoring als administratives System zur dauerhaften Beobachtung und Kontrolle der Erreichung von Gleichstellungszielen eingebunden wird. Dadurch wird eine Datengrundlage anhand geeigneter Indikatoren geschaffen, um Handlungsbedarfe und Gleichstellungsziele für Entscheidungstragende daraus abzuleiten sowie die Zielerreichung überprüfbar zu machen.⁴³

Zielgruppe: Rektorat, Hochschulrat, sämtliche Leitungsgremien, alle Gleichstellungsbeauftragten, Verwaltung

Maßnahmen:

5.1. Um die Gleichstellungsarbeit der Leitungsebene und der Gleichstellungsbeauftragten zu unterstützen, baut die HfM Dresden genderspezifische Datensets unter Zusammenführung vorhandener und eigens erhobener Daten auf. Es sollen jeweils zum Stichtag 31.12. des Jahres, beginnend für das Jahr 2023, kontinuierlich gendersensible Daten erfasst und als hochschulöffentliche Statistiken im Rahmen des Gleichstellungsberichtes zugänglich gemacht werden. Zielstellung ist die Vermessung von und Information zum Stand der Geschlechterverteilung in verschiedenen künstlerischen und wissenschaftlichen Statusgruppen, den Fachrichtungen, die gendersensible Verteilung von Ressourcen sowie daraus abgeleitete Maßnahmenbewertungen und Maßnahmenentwicklungen, entsprechend des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes für Parität.

Die Daten werden erhoben über das Studierendensekretariat, das Dezernat Personal, das Dezernat Finanzen, das Künstlerische Betriebsbüro, die Ansprechpartnerin gegen sexuali-

⁴³ Vgl. hierzu auch <https://www.gesis.org/cews/themen/gender-monitoring/einfuehrung-und-definitio-nen>

sierte Gewalt und das Qualitätsmanagement der Stabsstelle strategische Hochschulentwicklung. Dabei werden Daten aus bereits bestehenden Berichtspflichten (z. B. Angaben für das Statistische Landesamt des Freistaates Sachsen, Frauenförderplan, Gleichstellungsbericht) und eigens generierte Daten zusammengeführt und eingebettet in gendersensible Ergebnisse aus turnusmäßig stattfindenden Qualitätsmanagement-Befragungen. Die Verantwortung für die Analyse sowie Interpretation der Daten und der Ableitung strategischer Schritte liegt bei der Stabsstelle in enger Abstimmung mit den/der Gleichstellungsbeauftragten. Folgende Daten sollen über das beschriebene Monitoring erfasst werden:

- Statusgruppe Professorinnen und Professoren: nach Fakultäten, Fachrichtungen und W2/W3 (differenziert nach Beschäftigungsverhältnis und Umfang)
- Statusgruppe Mittelbau
- Statusgruppe Lehrbeauftragte inkl. neuer Lehrauftragserteilungen und Fortbildungen
- Statusgruppe Studierende: 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
- Bericht der Berufungskommission (Mitglieder der Kommission, Bewerberinnen und Bewerber, Einladung zur Präsentation, Listenplätze, Berufungsvorschläge)
- Anteil der Frauen in Gremien und Führungspositionen
- Anzahl und Finanzmittel für Meisterkurse nach Geschlecht
- Anzahl der Konzerte von Professorinnen und Professoren
- Zahl der Anfragen und Anzeigen im Rahmen des Beschwerdeweges an der HfM Dresden wegen sexualisierter Gewalt und Diskriminierung
- für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung stehende Ressourcen (Personalstunden, Raumkapazitäten, IT und finanzielle Zuweisungen)

5.2. Der/die 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 Gleichstellungsbeauftragte berichtet die Ergebnisse jährlich zu Beginn des Sommersemesters den Fakultätsräten, dem Rektorat und Senat. Die Präsentation dieser Ergebnisse bietet die Gelegenheit, die Diskussion über Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule insgesamt zu fördern und ggf. Anpassungen an den Gleichstellungsmaßnahmen vorzunehmen.

5.3. Die regelmäßige Evaluation von Lehrenden/Lehrveranstaltungen sollen ab dem Studienjahr 2023/2024 auch für gendersensible Fragen genutzt werden z. B. Beteiligung von Studentinnen, geschlechtsspezifische Auswertungen und Vergleiche der Ergebnisse.

6. Weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen zielen darauf ab, die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen in verschiedenen Bereichen 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:

6.1. Über die offizielle Website der Hochschule⁴⁴, den Gleichstellungs-Schaukasten, das Informationsdisplay im Hochschulfoyer, die Social-Media-Kanäle (Facebook und Instagram) sowie gedruckte Materialien wie die Beratungsbroschüre von 2022 werden kontinuierlich bestehende Maßnahmen zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit kommuniziert. Es ist beabsichtigt, die Aktualität der bisherigen Informationen zu überprüfen, die Verbreitungskanäle

⁴⁴<https://www.hfmdde.de/studium/beratung-und-konfliktloesung>

zu überdenken und gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit dem Studierendenrat zu erweitern. Informationen rund um das Thema Nachteilsausgleich auch für Schwangere und junge Eltern im Studium sollen intensiviert werden.

6.2. Bereits 2017 wurde eine Beschwerdestelle (Anti-Diskriminierung & Belästigung) sowie 2020 eine allgemeine Beschwerdestelle (Online) durch die Hochschule eingerichtet, über die Studierende anonymisiert Beschwerden anzeigen können. Ebenfalls 2017 wurde die „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ durch die HfM Dresden erlassen. Die regelmäßige Überprüfung (u. a. im Rahmen des unter 5. beschriebenen Monitorings) und ggf. Umsetzung erforderlichen Anpassungsbedarfes sind umzusetzen.

6.3. Seit 2017 gibt es ein Familienzimmer im Dachgeschoss für Studierende und Lehrende mit Kindern. Es ist mit Wickeltisch, Bett, Tisch, Stühlen, Küche und Spielzeug ausgestattet. Das Studentenwerk Dresden bietet Beratung für Studierende mit Kindern an. Schwangere und Studierende mit Kindern haben bereits Vorrang bei der Raumanmeldung. Die Barrierefreiheit wird verbessert, indem das Familienzimmer und die Instrumentenspinde ins Erdgeschoss verlegt werden.

6.4. Der Babysitterservice (Möglichkeit einer flexiblen Betreuung), in der Zuständigkeit des Studierendensekretariates der Hochschule, soll durch Bindung an eine Agentur wiedereingeführt werden. Alternativ ist auch eine semesterweise Bereitstellung eines festgelegten maximalen Geldbetrags für Studierende mit Kind, um Babysitter zu finanzieren, denkbar, sofern die finanziellen Ressourcen hierfür bereitgestellt werden können.

V. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

Die in Kapitel IV benannten Maßnahmen erfordern seitens der HfM Dresden die Bereitstellung personeller und finanzieller Ressourcen. Bereits jetzt lassen sich für die dargestellten Maßnahmen folgende Kosten abschätzen:

	Geschätzte Kosten p.a.
0,5 VZÄ E 11 Stufe 3 Personalkosten	34.230,00 €
Workshops (Honorare und Übernachtungen) zur Sensibilisierung und Empowerment	ca. 7.000,- €
Kosten für SHK/WHK zur Entlastung von Gremienmitgliedern und der Gleichstellungsbeauftragten	ca. 23.000 €
Ausrichtung Konzerte für Schülerinnen des SLGM und Studentinnen der HfM Dresden	ca. 1.600,- €
Notenankauf Komponistinnen	ca. 2.000,- €
Role-Model-Konzerte und Meisterinnenkurse	ca. 6.000,- €
Coaching-Honorare für weibliche Führungskräfte	ca. 5.000,- €
Werbung und Ausrichtung Girls' Day	ca. 2.000,- €
Wiedereinführung des Babysitterservice	ca. 10.000,- €
Nachkauf von Hygieneartikeln und zu ersetzenden Ausstattungsgegenständen für das Familienzimmer	ca. 1.000,-€

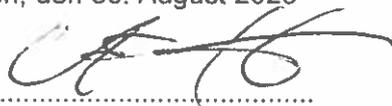
Die Einwerbung der zusätzlichen Mittel aus dem PP 2030 sind für die Umsetzung der Maßnahmen zwingend erforderlich. Einige Maßnahmen wie beispielsweise die neue Vergaberegulierung für Lehraufträge oder die Standardisierung der Berufungsverfahren konnten bereits umgesetzt werden, teilweise im Kontext der Arbeit am Gleichstellungskonzept für Parität. Weitere in Kapitel IV aufgezeigte Maßnahmen werden in den kommenden Jahren durch die HfM Dresden entsprechend der hochschulinternen Priorisierung umgesetzt. Dies betrifft beispielsweise Maßnahmen der Gleichstellung als Führungsaufgabe, der Aufbau eines gendersensiblen Monitorings oder die Erhöhung der Transparenz bei der Besetzung von Vertretungsprofessuren.

VI. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule

Die Gleichstellungsarbeit an der HfM Dresden beruht auf einer breiten Basis von Verantwortung und Engagement. Der Schlüsselrolle der Gleichstellungsbeauftragten auf zentraler und dezentraler Ebene kann dabei weiterhin nicht genug Bedeutung beigemessen werden. Gleichwohl liegt die Gesamtverantwortung für das Thema Gleichstellung nicht allein bei den Gleichstellungsbeauftragten. Die Hochschulleitung, einschließlich des Rektorats, des Senats, der Fakultätsräte und auch des Hochschulrats, trägt diese mit. Dies betrifft beispielsweise den Abschluss von Zielvereinbarungen, die Aufstellung von Entwicklungsplänen, die Umsetzung des Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzepts sowie den regelmäßigen Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten.

Um die Sensibilität und das Bewusstsein für Gleichstellungsthemen zu erhöhen, wird die dezentrale Ebene gestärkt, indem Gremienmitglieder in die oben aufgeführten Maßnahmen einbezogen werden. Dies ermöglicht eine aktive Teilnahme an der Umsetzung von Gleichstellungszielen. Die Beteiligung der Gremienmitglieder gewährleistet eine gezielte und nachhaltige Integration von Gleichstellungsmaßnahmen in die Strukturen und Abläufe der Hochschule. Ein wesentlicher Bestandteil dieses Prozesses ist das Qualitätsmanagement, das bei Bedarf Anpassungen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit ermöglicht. Die Stabstelle für strategische Hochschulentwicklung ist federführend für diesen Prozess verantwortlich. Die HfM Dresden hat dabei die Nachhaltigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen im Blick. Die beschriebenen Maßnahmen sollen langfristig und wirkungsvoll dazu beitragen, die Parität zu fördern und Geschlechterungleichheit an der HfM Dresden in einigen Bereichen (vergleiche Kapitel II) zu reduzieren. Es soll sichergestellt werden, dass erreichte Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern langfristig erhalten bleiben und nicht nur vorübergehende Veränderungen darstellen.

Dresden, den 30. August 2023



.....
KS Axel Köhler
Rektor der HfM Dresden

Anhang

Leitungsebenen der HfM Dresden (Stand Juli 2023)

Führungsebene

	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Rektorat	4	1	3	75
Dekane/Prodekane	4	4	0	0
Studiendekane/Studiendekanninnen + Stellvertretung	14	10	4	28,6
Verwaltung: Leitung Dezernate und zentraler Einrichtungen	8	2	6	75
Gesamt	30	17	13	43,3

Zentrale Gremien

Hochschulrat	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
externe Mitglieder	3	1	2	66,7
interne Mitglieder	2	2	0	0
Gesamt	5	3	2	40

Senat (stimmberechtigte Mitglieder)	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Gruppe der Professorinnen/Professoren	6	6	0	0
Gruppe künstlerische/wissenschaftliche/sonstige MA	3	1	2	66,7
Studierendenvertretung	2	1	1	50
Gesamt	11	8	3	27,2

Erweiterter Senat (stimmberechtigte Mitglieder)	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Gruppe der Professorinnen/Professoren	6	2	4	66,7
Gruppe künstlerische/wissenschaftliche/sonstige MA	3	1	2	66,7
Studierendenvertretung	3	2	1	33
Gesamt	12	5	7	58,3

Senat + Erweiterter Senat (stimmberechtigte Mitglieder)	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Gruppe der Professorinnen/Professoren	12	8	4	33,3
Gruppe künstlerische/wissenschaftliche/sonstige MA	6	2	4	66,7
Studierendenvertretung	5	3	2	33
Gesamt	23	13	10	43,5

Dezentrale Gremien

Fakultätsrat Fakultät I (stimmberechtigt)	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Gruppe der Professorinnen/Professoren	6	6	0	0
Gruppe künstlerische/wissenschaftliche/sonstige MA	2	0	2	100
Studierendenvertretung	2	1	1	50
Gleichstellungsbeauftragte (Professorin)	1	0	1	100
Gesamt	11	7	4	36,4

Fakultätsrat Fakultät II (stimmberechtigt)	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Gruppe der Professorinnen/Professoren	6	5	1	16,7
Gruppe künstlerische/wissenschaftliche/sonstige MA	2	2	0	0
Studierendenvertretung	2	0	2	100
Gleichstellungsbeauftragte (Mitarbeiterin)	1	0	1	100
Gesamt	11	7	4	36,4

Fakultätsrat Fakultät I + II (stimmberechtigt)	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Gruppe der Professorinnen/Professoren	12	11	1	8,3
Gruppe künstlerische/wissenschaftliche/sonstige MA	4	2	2	50
Studierendenvertretung	4	1	3	75
Gleichstellungsbeauftragte	2	0	2	100
Gesamt	22	14	8	36,4

Anhang

Gremienwahlen

Kandidatinnen/Kandidaten*	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Senat (Amtszeit 2020-2024)	25	15	10	40
Erweiterter Senat (Amtszeit 2020-2024)	20	10	10	50
Fakultätsräte (Amtszeit 2022-2025)	23	16	7	30,4
Gesamt	68	41	27	39,7

gewählte Mitglieder* **	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Senat (Amtszeit 2020-2024)	11	8	3	27,3
Erweiterter Senat (Amtszeit 2020-2024)	12	4	8	66,7
Fakultätsräte (Amtszeit 2022-2025)	18	14	4	22,2
Gesamt	41	26	15	36,6

* die Zahlen beziehen die Studierenden mit ein, die in dem jeweiligen Wahljahr für die Gremien kandidiert haben, da die Studierendenvertretungen jährlich gewählt werden, gibt es hier Verschiebungen zu der aktuellen Zusammensetzung der Gremien

** im Laufe der Amtszeiten gab es Rücktritte, wofür Kandidatinnen/Kandidaten nachgerutscht sind

Anhang

Studierendenstatistik zum WS 2022/23

allgemeine Statistik	Gesamt	Mann	Frau	divers/k.A.	% weiblich
Studienbewerbungen zum WS 2022/24	1341	572	761	8	56,7
Erstsemester-Studierende (zum WS 2022/23)	164	78	86	0	52,4
Studierende (Stand: 01.12.2022)	746	355	389	2	52,1
Absolventinnen/Absolventen (01.09.21-31.08.22)	135	61	74	0	54,8

Fachspezifische Studierendenstatistik

Blasinstrumente Gesamt	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Studienbewerbungen zum WS 2022/24	138	76	62	44,9
Erstsemester-Studierende (zum WS 2022/23)	18	13	5	27,8
Studierende (Stand: 01.12.2022)	81	46	35	43,2
Absolventinnen/Absolventen (01.09.21-31.08.22)	19	14	5	26,3

Holzblasinstrumente

Studienbewerbungen zum WS 2022/24	84	35	49	58,3
Erstsemester-Studierende (zum WS 2022/23)	16	11	5	31,3
Studierende (Stand: 01.12.2022)	50	22	28	56
Absolventinnen/Absolventen (01.09.21-31.08.22)	16	11	5	31,3

Blechblasinstrumente

Studienbewerbungen zum WS 2022/24	54	41	13	24,1
Erstsemester-Studierende (zum WS 2022/23)	2	2	0	0
Studierende (Stand: 01.12.2022)	31	24	7	22,6
Absolventinnen/Absolventen (01.09.21-31.08.22)	3	3	0	0

Jazz/Rock/Pop instrumental+vokal	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Studienbewerbungen zum WS 2022/24	82	52	30	36,6
Erstsemester-Studierende (zum WS 2022/23)	19	13	6	31,6
Studierende (Stand: 01.12.2022)	107	80	27	25,2
Absolventinnen/Absolventen (01.09.21-31.08.22)	12	11	1	8,3

Jazz/Rock/Pop instrumental

Studienbewerbungen zum WS 2022/24	62	52	10	16,1
Erstsemester-Studierende (zum WS 2022/23)	16	13	3	18,8
Studierende (Stand: 01.12.2022)	91	78	13	14,3
Absolventinnen/Absolventen (01.09.21-31.08.22)	11	10	1	9,1

Jazz/Rock/Pop vokal (Gesang)

Studienbewerbungen zum WS 2022/24	20	0	20	100
Erstsemester-Studierende (zum WS 2022/23)	3	0	3	100
Studierende (Stand: 01.12.2022)	16	2	14	87,5
Absolventinnen/Absolventen (01.09.21-31.08.22)	1	1	0	0

Dirigieren/Korrepetition	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Studienbewerbungen zum WS 2022/24	58	22	36	62,1
Erstsemester-Studierende (zum WS 2022/23)	7	0	7	100
Studierende (Stand: 01.12.2022)	39	14	25	64,1
Absolventinnen/Absolventen (01.09.21-31.08.22)	9	5	4	44,4

Anhang

Künstlerischer und wissenschaftlicher Mittelbau zum Stand 01.12.2022

Künstlerischer und wissenschaftlicher Mittelbau HfM DD	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Gesamt	41	20	21	51,2
Künstlerischer Mittelbau	23	9	14	60,9
davon mit apl- Professur	5	3	2	40
Wissenschaftlicher Mittelbau	18	11	7	38,9
davon Drittmittel	13	8	5	38,5

Künstlerischer und wissenschaftlicher Mittelbau nach Fachspezifik	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Blasinstrumente	0	0	0	-
Jazz/Rock/Pop instrumental	3	3	0	0
FR Dirigieren/Korrepetition	6	0	6	100

Lehrbeauftragte zum Stand 01.12.2022

Lehrbeauftragte HfM DD	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Gesamt	250	149	101	40,4

Lehrbeauftragte nach Fachspezifik

Blasinstrumente	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Gesamt	30	24	6	20
Holzblasinstrumente	18	12	6	33,3
Blechblasinstrumente	12	12	0	0

Jazz/Rock/Pop instrumental	28	25	3	10,7
-----------------------------------	-----------	-----------	----------	-------------

FR Dirigieren/Korrepetition	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Gesamt	30	16	14	46,7
Dirigieren	6	6	0	0
Korrepetition	24	10	14	58,3

Anhang

Professuren zum Stand 01.12.2022

Professuren HfM DD	Gesamt	Männer	Frauen	% weiblich
W2-Professuren	35	21	14	40
W3-Professuren	24	20	4	16,7
Vertretungsprofessuren (VP)	10	7	3	30
Gesamt (ohne VPs)	59	41	18	30,5
Gesamt (inkl. VPs)	69	48	21	30,4
Gesamt (ohne VPs) + VP für unbesetzte Professuren	63	43	20	31,7
Gesamt (ohne VPs) + apl. Professuren	64	44	20	31,3

Professuren Fakultät I	Gesamt	Männer	Frauen	% weiblich
W2-Professuren	19	9	10	52,6
W3-Professuren	17	14	3	17,6
Vertretungsprofessuren (VP)	3	2	1	33,3
Gesamt (ohne VPs)	36	23	13	36,1
Gesamt (inkl. VPs)	39	25	14	35,9
Gesamt (ohne VPs) + VP für unbesetzte Professuren	38	24	14	36,8

Professuren Fakultät II	Gesamt	Männer	Frauen	% weiblich
W2-Professuren	16	12	4	25
W3-Professuren	7	6	1	14,3
Vertretungsprofessuren (VP)	7	5	2	28,6
Gesamt (ohne VPs)	23	18	5	21,7
Gesamt (inkl. VPs)	30	23	7	23,3
Gesamt (ohne VPs) + VP für unbesetzte Professuren	25	19	6	24

Professuren nach Fachspezifik

Blasinstrumente	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Gesamt	8	6	2	25
Holzblasinstrumente	5	3	2	40
Blechblasinstrumente	3	3	0	0

FR Dirigieren/Korrepetition	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Gesamt	4	4	0	0
Dirigieren	2	2	0	0
Korrepetition	2	2	0	0

Jazz/Rock/Pop instrumental+vokal	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Gesamt	6	5	1	16,7
Jazz/Rock/Pop instrumental	4	4	0	0
Jazz/Rock/Pop vokal (Gesang)	2	1	1	50

Weitere Instrumente/Gesang	Gesamt	Mann	Frau	% weiblich
Gesang (klassisch)	4	2	2	50
Klavier	5	3	2	40
Hohe Streichinstrumente (Violine, Viola)	6	3	3	50
Tiefe Streichinstrumente (Violoncello, Kontrabass)	3	3	0	0

Wissenschaftliche Professuren	Gesamt	Männer	Frauen	% weiblich
W2-Professuren	4	2	2	50
W3-Professuren	2	2	0	0
Vertretungsprofessuren (VP)	2	1	1	50
Gesamt (ohne VPs)	6	4	2	33,3
Gesamt (inkl. VPs)	8	5	3	37,5
Gesamt (ohne VPs) + VP für unbesetzte Professuren	7	5	2	28,6

Anhang

Bewerbungsstatistik Professuren 2021 + 2022

Professur	Anzahl Bewerbungen	davon weiblich	% weiblich	Einladungen 1. Runde	davon weiblich	% weiblich	Einladungen 2. Runde	davon weiblich	% weiblich	Listenplätze	davon weiblich	% weiblich	Ruferteilung	davon weiblich	% weiblich
1 W 2 - Gesang Jazz/Rock/Pop - 50 %	33	28	85	6	4	67	-	-		3	2	67	1		
2 W 2 - Klavier - 100 %	108	47	44	18	8	44	7	4	57	3	2	67	1	1	
3 W 3 - Klavier - 100 %	87	32	37	12	3	25	6	1	17	3	1	33	1		
4 W 2 - Musiktheaterkorrepetition - 100 %	46	9	20	11	1	9	5	1	20	3	0		1		
5 W 2 - Musiktheorie - 100 %	14	5	36	7	2	29	-	-		1	0		1		
6 W 3 - Szenischer Unterricht und künstlerische Leitung der Opernklasse - 100 %	33	12	36	8	3	38	2	1	50	2	1	50	1	1	
7 W 2 - Schulpraktisches Klavierspiel - 50 %	46	14	30	9	3	33	-	-		3	1	33	1		
8 W 3 - Violoncello - 50 %	34	7	21	11	3	27	5	2	40	2	0		1		
Gesamt	401	154	38	82	27	33	25	9	36	20	7	35	8	2	25