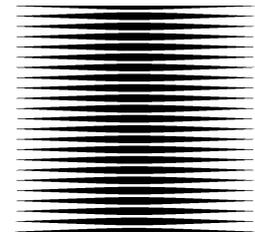


# Tätigkeitsbericht und Evaluation 2024



des Gleichstellungsbeauftragten  
der Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden

In diesem Dokument wird eine gendersensible Sprache genutzt. Sind genderneutrale Formulierungen nicht möglich, werden die männliche und die weibliche Form verwendet. Diese Formulierungen gelten jedoch für Personen jeglicher Geschlechtsidentität gleichermaßen.

## 1. Zur Situation 2024

Entsprechend dem Sächsischen Hochschulgesetz ist die Gleichstellungsarbeit in der Grundordnung unserer Hochschule verankert. Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, „auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit sowie die Herstellung von Chancengerechtigkeit für die Mitglieder und Angehörige der Hochschule“<sup>1</sup> hinzuwirken. Vorgesehen sind je Fakultät eine Gleichstellungsbeauftragte/ein Gleichstellungsbeauftragter und eine Stellvertreterin/ein Stellvertreter. Diese vier Personen wählen dann eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte/einen zentralen Gleichstellungsbeauftragten für die übergreifenden Belange, der außerdem die Aufgaben der Frauenbeauftragten<sup>2</sup> wahrnahm<sup>3</sup>.

Im Jahr 2024 waren folgende Personen Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten:

- Fakultät 1: Prof.<sup>in</sup> Christine Hesse (ohne Stellvertretung) bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand, ab August kommissarisch Prof.<sup>in</sup> Anja Greve
- Fakultät 2: Frau Mirjana Rajic (Stellvertretung: Johannes Korndörfer)

Johannes Korndörfer hat kommissarisch die Aufgaben des zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule übernommen.

Im Dezember 2023 hat das Vertrauensteam der HfM Dresden seine Arbeit aufgenommen. Es bündelt die Bearbeitung von Beschwerden nach Art. 13 AGG und anderen Beratungsanfragen aller Hochschulangehöriger und die eingehenden Meldungen im Postfach „Lob und Kritik“, organisiert und arbeitet mit an verschiedenen Hochschulveranstaltungen und führt konzeptionelle Arbeiten durch. Das Vertrauensteam legt dem Senat einen eigenen Bericht vor.

Inklusionsbeauftragte war bis Sommer 2024 Prof.<sup>in</sup> Christine Straumer. Seither ist es nicht gelungen, das Amt der/des Inklusionsbeauftragten wieder zu besetzen. Das neue SächsHSG sieht als neues Amt die/den Beauftragten für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten vor. Dankenswerterweise übernimmt seit Herbst 2024 Prof.<sup>in</sup> Svetlana Smertin dieses Amt. Beide Beauftragte legen dem Senat eigene Berichte vor.

Seit 1.1.2024 gilt das neue SächsGleIG. Die Entwicklung von begleitenden Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz läuft derzeit leider immer noch, so dass einige zentrale Anliegen des Gesetzes noch nicht umgesetzt werden können bzw. müssen. Auch wenn sich die gesetzlichen Vorgaben auf die Parität von Frauen und Männern fokussieren, haben wir uns vorgenommen, auch die Diversität und Belange der non-binären und inter Personen immer zu vertreten.

Die Zahlen zu den einzelnen Statusgruppen unserer Hochschule zeigen sich Ende 2023 wie folgt:

---

<sup>1</sup> Art. 56 (2) SächsHSG.

<sup>2</sup> nach Art. 18 SächsFFG.

<sup>3</sup> Seit dem Amtsantritt der neugewählten Gleichstellungsbeauftragten nach der Wahl im Januar 2025 gilt das SächsFFG entspr. Art. 31 (1) SächsGleIG nicht mehr, das Amt der Frauenbeauftragten wurde abgeschafft.

		2023 (Vorjahr)				2024 (Berichtszeitraum)			
		Gesamt	Davon weiblich		Div./ o. A.	Gesamt	Davon weiblich		Div./ o. A.
<b>Bewerbende</b>		1790	1078	60 %	9	1920	1117	58%	8
<b>Studierende</b>	SoSe 23	701	359	51 %	2				
	WS 23/24	699	361	51 %	3				
	SoSe 24					670	346	52%	3
	WS 24/25					705	363	51%	3
<b>Lehrende/Beschäftigte</b>									
Lehrbeauftragte		256	103	40 %		248	96	39%	
Beschäftigte gesamt		148	78	53 %		155	83	54%	
Professoren gesamt		67	21	31 %		69	24	35%	
W3		20	2	10 %		20	3	15%	
W2		37	16	43 %		36	16	44%	
Vertretungsprofessoren		10	3	30 %		13	5	38%	
Künstl./wiss. MA		34	21	62 %		39	24	62%	
Verwaltung		47	36	77 %		47	35	74%	

Die Geschlechterverteilung hat sich im Jahresvergleich nur geringfügig geändert. Insbesondere die Gruppe der Studienbewerbenden hat einen konstant hohen Frauenanteil, die Verteilung bei den Studierenden ist paritätisch. Während der hohe Frauenanteil der Verwaltung minimal reduziert wurde, ist er bei den Lehrenden leicht gestiegen.

Leider sind wir derzeit noch nicht in der Lage, eine studiengangsspezifische Auswertung automatisiert vorzunehmen; eine solche Untersuchung wäre gewiss aufschlussreich.

Die jüngsten Gremienwahlen im Winter 2024/2025 zeigen ein Bild, das die o.g. Geschlechterverteilung spiegelt: mit steigender Dotierung einer Stelle sinkt der Frauenanteil. Und offensichtlich sind prozentual deutlich weniger Frauen zu einer Kandidatur bereit als Männer.

	Kandidierende			Gewählte		
	Gesamt	Davon weiblich		Gesamt	Davon weiblich	
Gruppe der Professor:innen	38	9	24 %	24	6	25 %
Gruppe der Mitarbeitenden	20	8	40 %	10	5	50 %

Generell ziehe ich folgendes Fazit:

- Parität scheint von der Generation abhängig zu sein: Je jünger eine Gruppe, desto weiblicher.
- Und je besser eine Position bezahlt wird, desto weniger Frauen bekleiden sie.
- Bei so kleinen Beschäftigtenzahlen wie an unserer Hochschule machen schon wenige personelle Veränderungen deutliche Verschiebungen der statistischen Zahlen aus.
- Unsere Hochschule hat sich in der Zielvereinbarung<sup>4</sup> verpflichtet, bis Ende 2024 einen Frauenanteil bei Professuren von 38 % zu erreichen. Am Jahresende 2024 können wir nur 35 % vorweisen. Damit würden wir – ganz grob gerechnet – etwa 20.000 Euro jährlich aus dem kommenden Zielvereinbarungsbudget verlieren<sup>5</sup>.
- Mehr Frauen sollten für die Gremienarbeit gewonnen werden.

<sup>4</sup> [https://www.studieren.sachsen.de/download/HfM\\_ZV\\_2021-2024\\_final.pdf](https://www.studieren.sachsen.de/download/HfM_ZV_2021-2024_final.pdf), S. 5.

<sup>5</sup> Es sei denn, der Punktverlust in diesem Zielbereich kann durch Übererfüllung anderer Ziele kompensiert werden.

## 2. Tätigkeiten 2024

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

Folgende **Berufungs-, Stellenbesetzungs- und Lehrauftragsvergabeverfahren**<sup>6</sup> wurden begleitet:

- Berufungsverfahren W3 Dirigieren: Professur an Roland Kluttig vergeben
- Berufungsverfahren W3 Viola: Professur an Frau Neasa Ní Bhriain vergeben
- Rektorwahlverfahren: als Rektor wurde Prof. Lars Seniuk gewählt
- 8 Stellenbesetzungsverfahren: 6 Frauen (75%), 2 Männer
- 6 Lehrauftragsvergabeverfahren: Lehraufträge an 3 Frauen (33%), 6 Männer erteilt
- 3 Vertretungsprofessuren: an 1 Frau (33%), 2 Männer vergeben

Ein genauerer Blick auf all diese Verfahren zeigt:

- In vielen Bereichen/Fächern sind Frauen schon bei der Bewerbung unterrepräsentiert. Also müssen die Maßnahmen der Gleichstellung an früheren Punkten der typischen Karriere ansetzen.
- Das gilt auch für bestimmte Berufsgruppen: Bei den niedrig dotierten Stellen der Verwaltung sind Frauen überrepräsentiert (Ausnahme: IT).
- Gut ausgebildete Frauen haben durchaus gute Chancen, sich bei uns in Bewerbungsverfahren durchzusetzen. Hier zahlt sich die kontinuierliche Gleichstellungsarbeit aus.
- Die Bekleidung einer Vertretungsprofessur ist ein entscheidender Karriereschritt. Da hier ohne ein standardisiertes Verfahren offenbar keine Gleichstellung erzielt werden kann, arbeiten wir an der Erarbeitung eines Vergabeverfahrens für Vertretungsprofessuren.

Im Jahr 2023 hat sich die HfM Dresden mit einem Gleichstellungskonzept für Parität beim **Professorinnenprogramm 2030** beworben, welches positiv bewertet wurde. Darüber hinaus wurde unsere Hochschule mit dem Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“ bedacht. Das bedeutet für uns konkret:

- Die Kosten für das Gehalt einer Regelprofessur, die von einer erstberufenen Frau besetzt wurde, werden für fünf Jahre vom Projektträger (Bund und Freistaat Sachsen) finanziert; die freiwerdenden Mittel müssen in gleichstellungsfördernde Maßnahmen investiert werden.
- Wir können zwei Vorgriffsprofessuren besetzen. Das betrifft eine W2-Professur Klavier (Fakultät I) und eine W2-Professur Musiktheorie (Fakultät II).
- Eine Qualifikationsstelle kann für die Dauer des Förderzeitraums (bis 2029) ausgeschrieben werden. Diese Stelle soll im Fachbereich Jazz/Rock/Pop angesiedelt sein, um dort die Karriere einer Frau zu fördern.
- Es gilt nun, das Gleichstellungskonzept für Parität<sup>7</sup> und weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen neben dem allgemeinen Gleichstellungskonzept umzusetzen.

Ich hoffe und nehme an, dass diese Maßnahmen für die Hochschule gewinnbringend sind, und möchte allen danken, die an Konzeption und Umsetzung dieses Programms arbeiten, allen voran mit viel Herzblut und Engagement Claudia Koepernik!

An folgenden **Veranstaltungen, Weiterbildungen und Projekten** haben die Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2024 teilgenommen:

- Mitwirkung Anhörungsprozess HSDAVO

---

<sup>6</sup> Vgl. Anhang.

<sup>7</sup> [https://www.hfmd.de/fileadmin/user\\_upload/Hochschule/Gleichstellung/Gleichstellungskonzept\\_fuer\\_Paritaet\\_der\\_HfM\\_Dresden\\_PP2030.pdf](https://www.hfmd.de/fileadmin/user_upload/Hochschule/Gleichstellung/Gleichstellungskonzept_fuer_Paritaet_der_HfM_Dresden_PP2030.pdf).

- Bearbeitung von Einschränkungen durch Gender-Erlass des SMK
- Mitwirkung Überarbeitung Grundordnung
- Mitwirkung Evaluation "familiengerechte Hochschule"
- Mitwirkung Anhörungsprozess SächsGleiPlanVO
- Mitwirkung Vernetzungstreffen küHo - Themis, 4.3.
- Mitwirkung Erstellung Schutzkonzept am SLGM
- Weiterbildung "Starter Kit", KCS, 11.3.+24.4.
- Weiterbildung "Suizidalität bei Jugendlichen", SLGM, 20.3.
- Teilnahme Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen, Nürnberg, 27./28.5.
- Teilnahme Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten, Dresden, 30.5.
- Teilnahme Gespräche PR und HPR zur Konfliktlösung, 27.6.
- Mitwirkung Umsetzung PP2030, insb. Konzeption der Gleichstellungsfördernden Maßnahmen
- Bearbeitung von Einschränkungen durch Gender-Erlass des SMWK
- Weiterbildung "Berufungsverfahren auf Professuren", KCS, 12.9.
- Weiterbildung "Aufbaukurs: Berufungsverfahren auf Professuren", KCS, 18.9.
- Mitwirkung "How to Hochschule", 26.9.
- Mitwirkung Aktionstag "Nähe und Distanz" der SAUSE AG, 1.10.
- Konzeption und Mitwirkung Aktionstag "Miteinander" (ursprünglich 5.11., verlegt)
- Teilnahme Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten, Dresden, 29.11.
- Mitwirkung Konzeption Machtmissbrauchsampel, bukoF küho und uni-sono

### 3. Evaluation der Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts

Nach eingehender Beratung in verschiedenen Interessengruppen und Gremien hat die Hochschulleitung am 14.12.2023 ein Gleichstellungskonzept<sup>8</sup> verabschiedet. Nach Art. 88 (3) SächsHSG ist sie verpflichtet, dieses Konzept und seine darin beschriebenen Maßnahmen umzusetzen.

Hier sollen Stand und Chancen der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen beschrieben werden. Diese Liste kann aber auch Grundlage sein für eine Diskussion, wo Bedarf für eine Anpassung an veränderte Bedingungen gesehen wird.

Maßnahme, Kurzbeschreibung	Verantwortlich	Umsetzungsstand, -chancen und Fazit
<b>4.1. Strukturelle Verankerung und Gleichstellung als Führungsaufgabe</b>		
4.1.1. Erarbeitung von Gleichstellungsplan und ähnlichen Dokumenten nach gesetzlichen Erfordernissen	Dezernat Personal	Aufgrund des Fehlens der SächsGleiPlanVO ruht die Arbeit an diesen Dokumenten. Wir sollten anstehende gesetzlich erforderliche Dokumente rechtzeitig in guter gemeinsamer Absprache angehen, damit die Hochschule auch einen Gewinn von diesen Konzepten haben kann.
4.1.2. Informationsveranstaltungen zu Parität und Gleichstellung	Rektorat	Konkrete Veranstaltungen sind mir nicht bekannt.
4.1.3. Werbung für die Teilnahme an den Gremienwahlen	Rektorat	Ist mehrfach erfolgt.
4.1.4. Erarbeitung einer Strategie für die Besetzung von Gremien	Rektorat	Offen. Dass für die jüngst vergangenen Wahlen so viele Mühen nötig waren, um genügend Kandidierende zu finden, zeigt, dass gemeinsame Überlegungen von Rektorat und GSB zur Arbeitslastverteilung generell sinnvoll sein könnten,

<sup>8</sup> [https://www.hfddd.de/fileadmin/user\\_upload/Hochschule/Gleichstellung/Gleichstellungskonzept\\_2024.pdf](https://www.hfddd.de/fileadmin/user_upload/Hochschule/Gleichstellung/Gleichstellungskonzept_2024.pdf)

		um die Arbeiten gerecht zu verteilen und (nicht nur) Frauen zur Mitarbeit in Gremien zu bewegen.
4.1.5. Ansprache von möglichen Kandidatinnen für die Gremienwahlen	Dekanate, Rektorat, GSB, Senatorinnen und Senatoren	Ist mehrfach erfolgt.
4.1.6. Weiterbildungsmanagement: Schulung von Führungs- und Gremienkompetenzen	Verwaltung	Noch offen. Insbesondere Weiterbildungen für Studiendekaninnen und -dekane und andere Führungspersonen sind wünschenswert, um Konflikte innerhalb des (Lehr)personals zu vermeiden.
4.1.7. Gremiensitzungen familienfreundlich, Regelungen sollen in Code of Conduct einfließen	Rektorat, Vertrauenssteam	Gremiensitzungen finden bei Bedarf hybrid statt. Der Code of Conduct wurde noch nicht erarbeitet (vgl. 4.2.2.).
4.1.8. Lehrbeauftragte sollen leichter Mitglied der HfM Dresden werden können	Rektorat	Im Zuge der Änderung der Grundordnung wurde diese Problematik umfassend und ergebnisoffen diskutiert. Im Anschluss an diese Tabelle wird darauf näher eingegangen.
4.1.9. Überprüfung aller Ordnungen hinsichtlich SächsGleiG (paritätische Besetzung)	Stabstelle Strategische Hochschulentwicklung	Noch offen. Diese Aufgabe liegt jetzt bei der Referentin Rektorat in Zusammenarbeit mit den GSB.
4.1.10. Darlegung der Gründe bei nichtparitätischer Besetzung von Gremien und Kommissionen gegenüber dem GSB	alle Gremien- und Kommissionsvorsitzende	Erfolgt bislang noch nicht.
4.1.11. Ungewollte Mehrbelastung von Frauen bei Gremienarbeit etc. vermeiden	GSB, Rektorat	Nach meiner Einschätzung erfolgt die Ansprache von Frauen recht sensibel. In den neu gewählten Gremien sind Frauen immer noch unterrepräsentiert. Ein vollständiger Überblick über die Geschlechtsverteilung bei der Arbeitslast, die über die reine Lehre hinausgeht, liegt mir aber nicht vor (vgl. 4.1.4.).
4.1.12. Regelmäßige Informationen über Möglichkeiten zur Förderung der Familienfreundlichkeit	Verwaltung, Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischen Krankheiten	Noch offen. Ein E-Mail-Newsletter oder eine Website nur für Beschäftigte mit regelmäßigen Informationen ist wünschenswert.
4.1.13. Bildung eines Frauennetzwerks und eines Mentoringprogramms für die Karriereförderung von Frauen	Verwaltung	Noch offen. Soll aus Mitteln des PP2030 finanziert werden und dann durch die Projektkoordinierung bearbeitet werden.
4.1.14. Stärkung der Gleichstellungsarbeit durch Zusammenarbeit, Hauptamtlichkeit und studentisches Personal	Verwaltungsleitung	Die Akteure der Gleichstellungsarbeit arbeiten in der Regel gut und vertrauensvoll miteinander; die Möglichkeit der Hauptamtlichkeit wurde aber verworfen, da die Vorteile zu gering scheinen. Studentisches Personal wird bislang nicht für die Gleichstellungsarbeit bzw. für die nötige Abmilderung der GSB eingesetzt. Die Arbeit der GSB ist an vielen Stellen auf Wohlwollen und Unterstützung seitens Lehre, Verwaltung und Hochschulleitung angewiesen.
<b>4.2. Sichtbarkeit und Sensibilisierung</b>		
4.2.1. Regelmäßige Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit für Gleichstellungsthemen	Rektorat, GSB	Der GSB ist regelmäßig mit Stura und SAUSE AG im Austausch und wirkt mit an Sensibilisierungsveranstaltungen. Kontakt zu Promovierenden ist leider nicht vorhanden, da die

		Doktorandenvertretung nach Art. 41 (10) SächsHSG noch nicht etabliert wurde.
4.2.2. Erarbeitung eines Code of Conduct	Vertrauensteam	Aus zeitlichen Gründen noch offen.
4.2.3. Workshops zu Gleichstellungsthemen (z.B. Nähe und Distanz, interkulturelle Kompetenz) für Lehrende und Studierende	Rektorat, Verwaltung	Es gibt regelmäßige Angebote des Hochschuldidaktischen Zentrums zu diesen Themen, die allen Lehrenden (auch Lehrbeauftragten) offenstehen. Im Jahr 2024 fand allerdings kein Aktionstag statt. Für Studierende gibt es keine Angebote. Die Beratungen im Vertrauensteam zeigen, dass regelmäßige verpflichtende Schulungen des Lehrpersonals von vielen Hochschulangehörigen als nötig empfunden werden.
4.2.4. Gleichstellungsfortbildungen für Führungskräfte	Verwaltung	Es gibt regelmäßige Angebote des Hochschuldidaktischen Zentrum zu diesen Themen, die v.a. den Lehrenden (auch Lehrbeauftragten) offenstehen. Führungskräfte können daran auch teilnehmen, eine explizite Ansprache dazu im Rahmen eines Weiterbildungsmanagements fehlt aber (vgl. 4.1.6.).
4.2.5. Geschlechtersensible Lehre: Vereinbarung zu Veranstaltungen, Konzerten und Lehrveranstaltungen	Rektorat, GSB, Studiendekanate	Eine koordinierte Platzierung dieser Thematik findet noch nicht statt, weder seitens des Rektorats noch der Studierenden. Impulse einzelner Lehrender und/oder Studierender, auch am SLGM, sind wahrzunehmen.
4.2.6. Veranstaltungsformate unter dem Aspekt der Role Models	Rektorat, Verwaltung, GSB	Einzelne Meisterkurse wurden von Frauen geleitet, z.B. bei der Sommerakademie Youth einer von fünf Meisterkursen. Genauere Informationen liegen nicht vor. Die Verantwortung liegt künftig bei der Projektkoordination PP2030.
4.2.7. Alumna-Arbeit zur Stärkung des Mentoringprogramms (4.1.12.)	Verwaltung	Noch offen.
4.2.8. Girls' Day zur Überwindung von Geschlechterstereotypen bei der Instrumentenwahl	Rektorat, Fachrichtungsleitungen	Noch offen.
4.2.9. Förderung von Mädchen und jungen Frauen im Rahmen der Sommerakademie Youth	Rektorat	Bei der Sommerakademie Youth lag der Schwerpunkt neben Klavier, Violine und Violoncello mit Viola und Kontrabass auch auf Instrumenten, die stereotypisch wenig von Frauen gespielt werden. Immerhin 28 von 39 teilnehmenden Jugendlichen (72 %, über alle fünf Instrumente hinweg) waren weiblich.
4.3. Berufungs- und Stellenbesetzungsmanagement		
4.3.1. Leitfaden und Dokumentation zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen im Rahmen von Berufungsverfahren	Stabstelle Strategische Hochschulentwicklung/ Verantwortliche für Berufungsverfahren	Durch Umstrukturierungen der Verwaltung sind diese Aufgaben neu verteilt worden und liegen jetzt im Personaldezernat sowie bei der Referentin Rektorat. Der Leitfaden ist aus Kapazitätsgründen noch nicht erstellt worden.
4.3.2. Internationalisierung der Stellenausschreibungen	Verantwortliche für Berufungsverfahren	Aus finanziellen Gründen erfolgen derzeit keine internationalen Ausschreibungen. Die Verantwortung liegt jetzt im Personaldezernat.
4.3.3. Unterstützung für Familienmitglieder neuberufener Professor/innen durch das	Verantwortliche für Berufungsverfahren	Eine Zusammenarbeit mit dem Welcome Center der TU Dresden findet nicht statt. Die Verantwortung liegt jetzt im Personaldezernat, welches punktuell Hilfestellung anbietet.

Welcome Center der TU Dresden		
4.3.4. Möglichkeit der Teilzeitoption in Stellenausschreibung	Verantwortliche für Berufungsverfahren	Erfolgt. Die Verantwortung liegt jetzt beim Personaldezernat.
4.3.5. Änderung von Berufsordnung und Berufungsleitfaden hinsichtlich paritätischer Besetzung und Gendersensibilität	Verantwortliche für Berufungsverfahren, Rektorat	Die Berufsordnung ist im April 2024 angepasst worden. Zukünftig liegt die Verantwortung dafür im Personaldezernat.
<b>4.4. Förderung und Qualifizierung des Nachwuchses</b>		
4.4.1. Einbezug der GSB bei Lehrauftragsvergabe und Besetzungsverfahren für Vertretungsprofessuren, Vergabeverfahren für Vertretungsprofessuren bis Sommer 2024	Rektorat, Dezernat Personal, GSB	Die GSB werden durch das Dezernat Personal regelmäßig in die genannten Verfahren einbezogen. Das erfolgt aber noch nicht durch alle Studiendekanate. Hier zeigt sich, dass aktuelle und gut verständliche Leitfäden dringend nötig sind. Das Dezernat Personal erarbeitet derzeit gemeinsam mit dem GSB einen ersten Leitfaden für die Lehrauftragsvergabe. Die Erarbeitung eines Verfahrens für die Vertretungsprofessuren muss mangels Kapazitäten noch warten.
4.4.2. Information der Lehrbeauftragten zu hochschuldidaktischen Weiterbildungen	Verwaltung	Noch offen. Aufgrund der Haushaltslage sind derzeit nur kostenneutrale Fortbildungen auch für Lehrbeauftragte geöffnet.
4.4.3. Förderung von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben zur Karriereentwicklung	Rektorat, Verwaltung	Mangels finanzieller Ressourcen wird diese Maßnahme derzeit nicht beworben, konkrete Vorhaben wurden nicht gefördert.
4.4.4. Überarbeitung Curriculum der Meisterklasse bis Ende 2024, um die didaktische Qualifizierung der Studierenden zu stärken	Graduiertenkommission, Studiendekanate, Fakultätsräte, Senat	Ist für 2025 geplant.
4.4.5. Bemühung um mehr Mittelbaustellen für Daueraufgaben in der Lehre	Rektorat	In Gesprächen mit der Hochschulleitung höre ich regelmäßig, dass – wo möglich – Anstrengungen unternommen werden, um mehr Stellen zu erhalten. So ist es gelungen, sechs neue Stellen im SLGM zu etablieren. Damit konnte die Zahl der dort nötigen Lehraufträge erheblich reduziert werden.
4.4.6. Parität bei der Einstellung von SHKs und WHKs	Dezernat Personal	SHK/WHK-Stellen werden vorwiegend intern vergeben, da eine Ausschreibung bislang nicht zwingend stattfinden muss. Aktuell sind 18 männliche und 15 weibliche Hilfskräfte angestellt.
4.4.7. Wissenschaftliche Untersuchung der Entwicklung des Frauenanteils an der HfM Dresden	Rektorat	Noch offen. Eine Projekt-WHK, finanziert vom PP2030, soll künftig diese Untersuchung durchführen.
<b>4.5. Monitoring und Qualitätsmanagement</b>		
4.5.1. Umfangreiches Gleichstellungsmonitoring	Stabstelle Strategische Hochschulentwicklung, Dezernat Personal, GSB	Es gab noch keine Bemühungen zur Intensivierung unseres Monitorings, da noch präzisierende Ausführungsbestimmungen seitens der Gesetzgebung fehlen. Die Verantwortung für die Erhebung der Daten liegt jetzt im Dezernat Personal und bei der Referentin Rektorat. Der GSB wird die Daten auswerten.

4.5.2. Evaluation der Gleichstellungsergebnisse gegenüber Fakultätsräten, Senat und Rektorat	GSB	Erfolgt regelmäßig, z.B. durch diesen Bericht.
4.5.3. LV-Evaluationen auch für die Abfrage gendersensibler Themen nutzen	Qualitätsmanagement	Die Auswertung der LV-Evaluationen nach Geschlecht der Teilnehmenden ist durch die kleinen Kohorten (Datenschutz) meist nicht möglich, es kann nur festgestellt werden, wie viele Frauen überhaupt an einer Evaluation teilgenommen haben. Im Rahmen von übergreifenden Evaluationen wie z.B. der Studierenden- oder Absolvierendenbefragung sind Fragen zu Machtmissbrauch inkludiert, die Ergebnisse werden dem GSB und dem Vertrauensteam weitergeleitet.
4.6. Weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen		
4.6.1. Überarbeitung der Richtlinie SDG bis Sommer 2024	Vertrauensteam	Ist mangels zeitlicher Kapazitäten noch offen.
4.6.2. Evaluation der Arbeit und Qualifizierung des Vertrauensteams spätestens Ende 2025	Vertrauensteam	Die Mitglieder des Vertrauensteams bilden sich regelmäßig weiter. Problematisch ist die angespannte Haushaltslage, in der das Vertrauensteam keine kostenpflichtigen Fortbildungen besuchen kann.
4.6.3. Umzug des Familienzimmers ins Erdgeschoss	Dezernat Organisation/Liegenschaften	Da keine entsprechenden Räumlichkeiten vorhanden sind, kann ein Umzug nicht stattfinden. Wir hoffen auf den Neubau.
4.6.4. Babysitterservice	Rektorat, Verwaltung	Noch offen. Eventuell kann eine Kinderbetreuung über das PP2030 initiiert und finanziert werden.
4.6.5. Honorierung von Lehrbeauftragten für außerunterrichtliche Tätigkeiten	Rektorat	Im Grundsatz sollen Lehrbeauftragte nicht für Tätigkeiten außerhalb der Lehre eingesetzt werden. Die Abnahme von Prüfungen wird honoriert. Für die Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten sind Lehrbeauftragte nicht vorgesehen und erhalten auch keine Vergütung. Für die Durchsicht von Klausuren und Portfolios aus dem eigenen Unterricht gibt es noch keine Vergütung, an einer Regelung dazu wird aber im Rektorat gearbeitet.
4.6.6. Konzeptionelle Arbeit unter Einbezug möglichst vieler betroffener Gremien und Gruppen	Rektorat, GSB, alle Gremienvorsitzende	An vielen Stellen ist zu spüren, dass versucht wird, möglichst viele Gruppen einzubeziehen, z.B. bei der Arbeit an der Grundordnung.

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

Ich möchte diese Regelung an dieser Stelle (auch künftig) evaluieren, so wie es auch in der Sitzung des Erweiterten Senats vom 28.1.2025 vereinbart worden ist: Das finanzielle Risiko der Hochschule, das aus den Statusfeststellungsklagen und weiteren juristischen Unsicherheiten erwächst, ist immens; der Risikobericht der Hochschule kann dazu Erläuterungen liefern. Daher sprechen im Moment die meisten

Argumente gegen eine Wiedereinführung des Mitgliedsstatus für Lehrbeauftragte, ich empfehle derzeit keine Änderung der Grundordnung.

In der Konsequenz muss allen festangestellten Lehrkräften klar sein, dass sie – möglicherweise mehr als bisher – Aufgaben in der Selbstverwaltung der Hochschule übernehmen müssen, sei es in Gremien, Jurys oder Berufungskommissionen.

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

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

- [Hochschuldidaktik Sachsen](https://www.hd-sachsen.de/angebote)<sup>9</sup>
- [Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen](https://www.kc-sachsen.de/)<sup>10</sup>
- [Netzwerk 4.0 der Musikhochschulen](https://www.netzwerk-musikhochschulen.de/)<sup>11</sup> – dieses Angebot steht unserer Hochschule bedauerlicherweise wohl nur noch im laufenden Jahr zur Verfügung, eine Verstetigung wäre wünschenswert, da hier auch besonders auf den Unterricht in *Musikhochschulen* relevante Themen angeboten werden.

Weitergehende Informationen sind auf der [Website](#)<sup>12</sup> der Hochschule zu finden, Dominic Dives wird gern beraten und helfen.

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

Seit dem 1.4.2024 gilt vollumfänglich das neue **Selbstbestimmungsgesetz**<sup>13</sup>, das Namens- und Geschlechtsänderungen vereinfacht. Das kann Auswirkungen auch auf die Verwaltung der Hochschule haben. Mir sind keine Probleme diesbezüglich bekannt; Namensänderungen sind schnell und unkompliziert umgesetzt worden.

Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten für ihre Arbeit eine kleine **Entlastung** in Form von Abminderungen von der Lehre, die einer gewissen Tradition folgend seit Jahren feststeht. Fraglich ist, ob die Abminderung durch den Aufwuchs an Aufgaben neu verhandelt werden muss. Der zentrale Gleichstellungsbeauftragte erhält 5 SWS Abminderung, was in meinem Falle 9 Zeitstunden wöchentlich entspricht. Im Jahr 2024 habe ich durchschnittlich 9,83 Wochenstunden für die Gleichstellungsarbeit aufgewendet. Wenn sich künftig herausstellt, dass diese Zahl deutlich steigt, muss eine höhere Entlastung stattfinden. Das gilt genauso auch für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, wenn besonders viele Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren anstehen.

---

<sup>9</sup> <https://www.hd-sachsen.de/angebote>

<sup>10</sup> <https://www.kc-sachsen.de/>

<sup>11</sup> <https://www.netzwerk-musikhochschulen.de/>

<sup>12</sup> <https://www.hfmdd.de/hochschule/hochschuldidaktik>

<sup>13</sup> Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag, <https://www.gesetze-im-internet.de/sbgb/BjNR0CE0B0024.html>

## 4. Perspektiven

Die Hochschulleitung und alle weiteren Personen, die mit der Gleichstellung befasst sind, sollten weiterhin im Blick haben, dass

- die Gleichstellung damit beginnt, dass in Kindheit und Jugend **geschlechterspezifischen Klischees** entgegengewirkt wird,
- die Lehre stärker als bisher bereit ist, ihren Kanon weiblicher<sup>14</sup> und diverser werden zu lassen,
- Karrierewege von Frauen und non-binären Personen von Beginn an geöffnet werden, auch im **Lehrauftrag** und im **Mittelbau**,
- gezielt Frauen für die Übernahme von **Vertretungsprofessuren** gewonnen werden,
- Frauen ermutigt werden, **Netzwerke** zu bilden und weitere Karriereschritte zu planen,
- die **Familienfreundlichkeit** weiter erhöht wird.

Für die nähere Zukunft ist konkret anzustreben, dass

- **Informationen** zu Themen der Gleichstellung, der Inklusion, der Familienfreundlichkeit und Angeboten für die Weiterbildung auch von Lehrbeauftragten regelmäßig **per E-Mail** an alle Hochschulangehörige getragen werden.
- es transparente Überlegungen gibt hinsichtlich der **Verteilung der Arbeitslast**, die über den reinen Unterricht hinaus geht.
- die **Auswahlgremien paritätisch** besetzt werden. Aufgrund unseres niedrigen Frauenanteils wird es nicht leicht sein, immer ausreichend Frauen dafür zu finden. Möglicherweise muss bei besonders häufig involvierten Kommissionsmitgliedern auch eine Entschädigung für den doch erheblichen Zeitaufwand bei der Mitarbeit in solchen Gremien gefunden werden.
- die Gleichstellungsbeauftragten **immer frühzeitig in die Verfahren eingebunden** werden. Der wichtigste Zeitpunkt hier ist die Sitzung, bei der aus dem Bewerberkreis diejenigen ausgewählt werden, die zu Lehrproben/Auswahlgesprächen eingeladen werden. In manchen Fällen haben wir nur vom Hörensagen oder zu spät von Stellenbesetzungsverfahren erfahren.
- schnellstmöglich ein Ersatz für das **Kinderbetreuungsprogramm** gefunden wird.
- ein **Alumna-Netzwerk** gebildet wird.



Johannes Korndörfer, im März 2025.

---

<sup>14</sup> Hier möchte ich das Buch „250 Komponistinnen“ von Arno Lücker (Die Andere Bibliothek, 2023) nachdrücklich empfehlen, das nicht nur kluge und kenntnisreiche Artikel zu Leben und ausgewählter Werke von Komponistinnen versammelt, sondern auch Links zu Aufnahmen bereithält.

## 5. Anhang: Stellen- und Lehrauftragsbesetzungsverfahren 2024

Bezeichnung	Zeitraum	Anzahl Bewerbungen		Einladungen 1. Runde		Vorstellungen 1. Runde		Einladungen 2. Runde		Ergebnis(se)
		davon weibl.		davon weibl.		davon weibl.		davon weibl.		
geringf. Beschäftigung Sekretariat Fakultät 2	Jan	31	25	8	7	5	4			Stelle an weibl. Bewerber vergeben
Professur W3 Dirigieren	Mrz	39	1	8	0	7	0	4	0	Liste mit 3 männl. Plätzen, Roland Kluttig berufen
Professur W3 Viola	Feb	28	10	8	5	6	5			Liste mit 3 weibl. Plätzen, Neasa Ní Bhriain berufen
künstl. MA Vokalkorre 0,5 VZÄ (befristet)	Mrz	21	17	4	3	4	3			Stelle an weibl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Musiktheorie	Mrz	2	1	2	1					2 LA an weibl. und männl. Bewerber vergeben
Rektorin/Rektor	Apr	22	3	11	3	10	2	3	1	männlicher Bewerber gewählt
künstl. MA Gitarre 0,5 VZÄ (befristet)	Mai	14	0	4	0	4	0			Stelle an männl. Bewerber vergeben
MA Verwaltung (Kanzlersekretariat)	Mai	27	24	4	4	4	4			Stelle an weibl. Bewerber vergeben
geringf. Beschäftigung Mitarbeit KBB	Jun	28	25	7	5	4	2			Stelle an weibl. Bewerber vergeben
MA Verwaltung 0,5 VZÄ (KBB)	Jun	14	11	5	4	3	2			Stelle an weibl. Bewerber vergeben
MA Verwaltung (Leitung IT)	Jul	19	2	3	0	2	0			Stelle an männl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Gesang (klass.)	Jul	28	11	6	1	6	1			3 LA an männl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Musiktheorie	Jul	1	1	1	1	1	1			LA an weibl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Fagott	Sep	3	1	3	1	2	0			LA an männl. Bewerber vergeben
Lehrauftrag Sprechen	Sep	6	5	4	4	3	3			LA an weibl. Bewerber vergeben
MA Verwaltung (Sekretariat)	Sep	26	21	5	5	5	5			Stelle an weibl. Bewerber vergeben
Vertretungsprofessur Musiktheorie 0,5 VZÄ	Sep									Stelle an weibl. Person vergeben
Vertretungsprofessur Musiktheorie 0,5 VZÄ	Sep									Stelle an männl. Person vergeben
Vertretungsprofessur Musiktheorie 0,5 VZÄ	Sep									Stelle an männl. Person vergeben
Lehrauftrag Posaune/Basspos.	Okt	2	0	1	0	1	0			LA an männl. Bewerber vergeben