



Hochschule für Musik
Carl Maria von Weber Dresden

Gleichstellungskonzept der Hochschule für Musik Carl Maria von Weber

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

Inhaltsverzeichnis

1. Grundlagen	2
1.1. Einordnung der HfM Dresden	2
1.2. Grundlagen der Gleichstellungsarbeit	3
2. Zur Situation heute	4
2.1. Zentrale Leitungsgremien	5
2.2. Dezentrale Leitungen der Hochschule	6
2.3. Studienbewerbungen, Erstsemester-Studierende, Studierende, Absolventen/Absolventinnen und Nachwuchsarbeit	7
2.4. Künstlerischer und wissenschaftlicher Mittelbau	7
2.5. Lehrbeauftragte	8
2.6. Professuren	8
2.7. Verwaltung	9
2.8. Gleichstellungsbeauftragte	9
3. Gleichstellungsziele	9
3.1. Erhöhung des Anteils von Professorinnen	10
3.2. Parität beim künstlerischen und wissenschaftlichen Mittelbau	10
3.3. Steigerung des Anteils weiblicher Lehrbeauftragter	10
3.4. Förderung von Gleichstellung in den Kernstrukturen und Prozessen der HfM Dresden	11
3.5. Abbau bestehender Barrieren und Vorurteile sowie Aufbau von Empathie und Verständnis	11
3.6. Weitere Verbesserung des Berufsmanagements	11
3.7. Förderung und Qualifizierung des Nachwuchses	11
3.8. Ausbau des Monitorings- und Qualitätsmanagements mit Blick auf die Gleichstellungsziele	11
4. Maßnahmen und Zielgruppen	12
4.1. Strukturelle Verankerung und Gleichstellung als Führungsaufgabe	12
4.2. Sichtbarkeit und Sensibilisierung	14
4.3. Berufs- und Stellenbesetzungsmanagement	15
4.4. Förderung und Qualifizierung des Nachwuchses	16
4.5. Monitoring und Qualitätsmanagement	17
4.6. Weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen	18

1. Grundlagen

Die Hochschule für Musik Dresden versteht sich als ein Ort zur Pflege der Musikkultur, an dem Kunst, Wissenschaft und Lehre in Theorie und Praxis ineinander greifen. Tradition und Erneuerung, Kontinuität und Experiment stehen in lebendigem Austausch. Freiräume für Experimente, neue Arbeitsweisen und (künstlerische) Forschung sind Bestandteil des Hochschulalltags. Aufgabe ist es, das Erbe der Vergangenheit im hochschul-, kultur- und gesellschaftspolitischen Wandlungsprozess zu begleiten, tradiertes in seiner Stärke ebenso weiterzugeben, wie Innovation und Interdisziplinarität zu fördern. Die HfM Dresden hat als künstlerisch-wissenschaftliche Einrichtung sowohl national als auch international einen hervorragenden Ruf. Die Ausgewogenheit zwischen Musik, Pädagogik und Wissenschaft sowie das Bekenntnis zur Exzellenz in der Spitzen- wie in der Breitenausbildung sind für die HfM Dresden Kern ihres Selbstverständnisses.

1.1. Einordnung der HfM Dresden

Die Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden (HfM Dresden) ist nach dem Sächsischen Hochschulgesetz (SächsHSG) eine von fünf Kunsthochschulen im Freistaat Sachsen in der Rechtsform einer rechtsfähigen Körperschaft des öffentlichen Rechts.

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. Die HfM Dresden ist auch für die musikalisch-künstlerische Ausbildung der 150 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.

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 (30 %) 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.

1.2. Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Die Verwirklichung der Gleichstellung ist als verfassungsrechtlicher Grundsatz (Art. 8 der Sächsischen Verfassung und Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes) gemäß Art. 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 Art. 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 ab 01.01.2024 durch das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (SächsGleIG) abgelöst wird. Im Übrigen gelten die bundesgesetzlichen Regelungen der gleichstellungsrechtlichen Arbeit an Hochschulen (z. B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium; Wissenschaftszeitvertragsgesetz).

Hochschulinterne Grundlage der Gleichstellungsarbeit ist der Frauenförderplan der HfM Dresden von 2019 und das bisherige Gleichstellungskonzept von 2019. 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. Bei der Erstellung oder Überarbeitung offizieller Dokumente, Webseiten, Social-Media-Kommunikation und externer Mitteilungen der HfM Dresden ist eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.

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

Auch wenn sich wesentliche gesetzliche Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit am binären Geschlechtersystem orientieren, so zielt die Arbeit der HfM Dresden und dieses Konzept doch auf die Gleichstellung aller Menschen, gleich mit welcher Geschlechtsidentität sie sich identifizieren. Dies gilt auch für die Situation der Lehrbeauftragten, für die das neue SächsHSG an einigen Stellen eine gerechtere Behandlung erfordert.

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.

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

2. Zur Situation heute

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

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

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

Das Erlernen eines Musikinstrumentes beginnt in den allermeisten Fällen schon in der Kindheit. Insofern können die tief verankerten Geschlechterstereotype nicht kurzfristig und sicher nicht nur durch Bemühungen der HfM Dresden bekämpft werden, aber ihr kommt auf jeden Fall eine wichtige Vorbildfunktion zu.

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

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

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

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

- Studienbewerbungen zum WS 2022/2023
- 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)
- Mitarbeitende der Verwaltung (Stand: 01.12.2022)

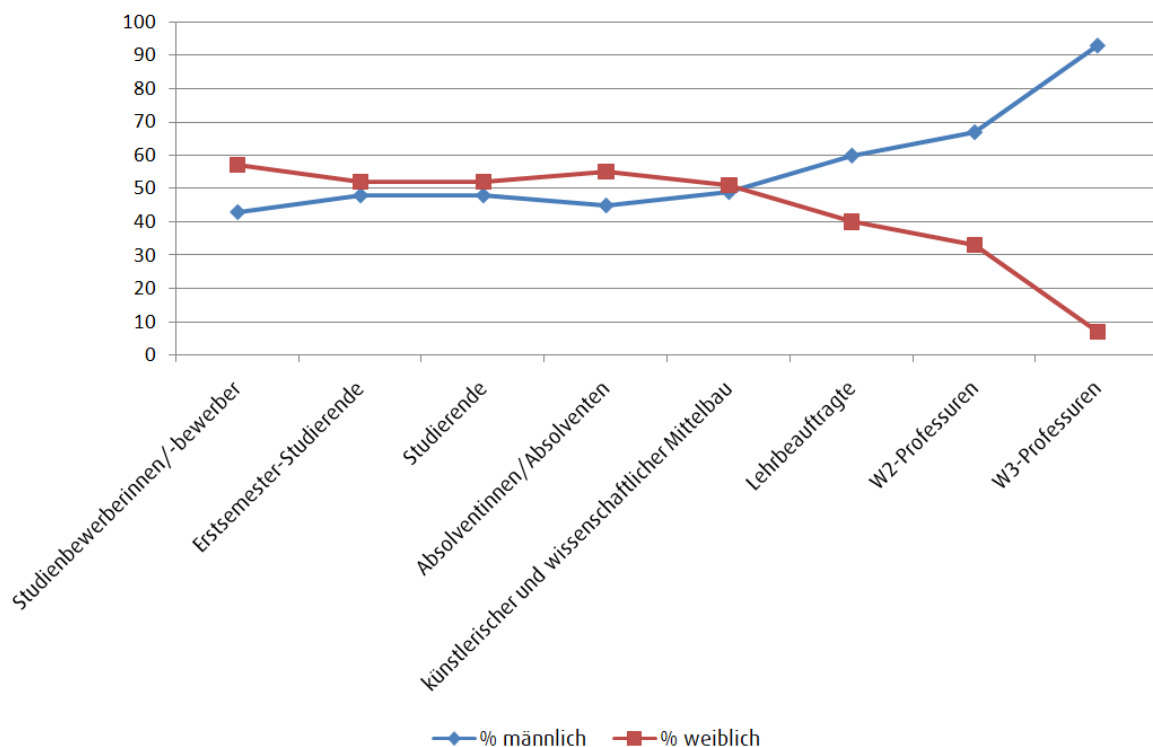


Abbildung 1: Geschlechterverteilung der HfM Dresden je nach Position, von der Ebene der Studienbewerbungen bis zur W3-Professur

2.1. Zentrale Leitungsgremien

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

Der Rektor (Amtszeit 2019 bis ursprünglich 2024) wurde nach Art. 82 Abs. 6 SächsHSFG a. F. 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 Art. 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. Art. 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. Die Quote verringert sich jedoch mit Blick auf die anderen Gremien der Hochschule deutlich zuungunsten der Frauen:

Der Hochschulrat der HfM Dresden besteht gemäß Art. 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 % im Senat vertreten³. Die künstlerische Leitung des SLGM (mit einer Frau besetzt) kann an den Sitzungen des Senates als Gast teilnehmen.

Die stimmberechtigten Mitglieder des Senats sind auch Mitglieder des Erweiterten Senats. Dazu kommen noch sechs weitere Mitglieder aus der Gruppe der Professorinnen/Professoren, drei weitere Mitglieder der gemeinsamen Gruppe der künstlerischen/wissenschaftlichen und sonstigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter. In der Gruppe der Professorinnen/Professoren sind vier der sechs Plätze mit Frauen besetzt, in der Gruppe der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zwei von drei. Die weiblichen stimmberechtigten Mitglieder im Erweiterten Senat (ohne Senatsmitglieder) machen somit 67 % aus, bei Einberechnung der Senatsmitglieder sind 44 % 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. Lediglich 27 % der erfolgreichen Kandidaturen im Senat sind Frauen, während im Erweiterten Senat 67 % Vertreterinnen aus der Wahl hervorgingen.

2.2. 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 Art. 89 Abs. 2 SächsHStFG 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. Im Fakultätsrat der Fakultät I 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 Gleichstellungsbeauftragte ist ein stimmberechtigtes Mitglied im Fakultätsrat. Aktuell beträgt der Frauenanteil im Fakultätsrat der Fakultät I 33%. 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 Nachrücker 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

³ Die Gruppe der studentischen Mitglieder der Hochschulgremien Senat, Erweiterter Senat und Fakultätsräte wird hier nicht mit betrachtet, da sich ihre Zusammensetzung jährlich ändert. Im Senat sind zwei studentische Mitglieder, im Erweiterten Senat drei und in den Fakultätsräten jeweils zwei stimmberechtigt vertreten.

Der im Sommer 2023 neu gewählte Studierendenrat ist nahezu paritätisch besetzt, fünf von elf Mitgliedern sind weiblich, das entspricht einem Frauenanteil von 45 %.

gewählt. Aktuell gibt es für alle fünf Fachrichtungen Studiendekane, zusätzlich sind stellvertretende Studiendekaninnen bzw. Studiendekane vorgesehen, die in zwei Fachrichtungen mit Frauen besetzt sind (Streichinstrumente/Harfe und Gesang).

Für den Fakultätsrat der Fakultät II waren drei 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 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät hat im Fakultätsrat Stimmrecht. Der Frauenanteil im Fakultätsrat II bei den stimmberechtigten Mitgliedern beträgt derzeit 25 %. 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.

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

Die Analyse der Geschlechterverteilungsschere (siehe Abb. 1, S. 5) basiert auf den oben genannten Stand der Zahlen. Von insgesamt 1.341 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 Studienbewerberinnen, und Frauen sind, gemessen an ihrem Anteil an den Studierenden, erfolgreicher beim Abschluss des Studiums.

Zwischen einzelnen Fachrichtungen zeigen sich allerdings große Unterschiede, an denen sich Effekte der o.g. geschlechtsspezifischen Stereotype bei der Wahl der Instrumente bzw. des künstlerischen Schwerpunkts deutlich werden. Diese zeigen sich bereits bei den Studienbewerbungen und den Studierendenzahlen, sie können aber möglicherweise durch aktive Förderung der Frauen abgemildert oder sogar ausgeglichen werden.

2.4. 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, der Frauenanteil hierbei beträgt 51 %.

Bei den künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (insgesamt 23) liegt der Frauenanteil bei 61 %. Diese Stellen werden in der Regel unbefristet vergeben. Es gibt innerhalb des künstlerischen Mittelbaus einige Beschäftigte, die eine außerplanmäßige Professur erhalten haben. Aktuell haben fünf Personen diesen Titel verliehen bekommen (davon sind 40 % weiblich). Nach Art. 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.

2.5. Lehrbeauftragte

Wie aus der grafischen Darstellung der Geschlechterverteilung ersichtlich wird (siehe Abb. 1, S. 5), öffnet sich die sogenannte „Geschlechterverteilungsschere“ zulasten der Frauen in der Gruppe der Lehrbeauftragten an der HfM Dresden. Die Übernahme eines Lehrauftrags stellt für viele Musikerinnen und Musiker die erste Gelegenheit dar, Erfahrungen im Unterrichten auf Hochschulniveau zu sammeln, was eine wesentliche Voraussetzung für weitere Karriereschritte bis hin zur Berufung auf eine Professur darstellt. Zum Stichtag 01.12.2022 zählte die HfM Dresden insgesamt 250 Lehrbeauftragte, von denen 40 % weiblich sind.

Um bei der Vergabe von Lehraufträgen auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten, hat das Rektorat auf Initiative des Gleichstellungsbeauftragten 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. Lehrbeauftragten können auch auf Kosten der Hochschule an hochschuldidaktischen Weiterbildungen teilnehmen, mit dem Ziel, den Lehrauftrag für die Förderung der eigenen Karriere nutzen zu können.

2.6. Professuren

Noch deutlicher wird der Unterschied des Anteils von Frauen und Männern bei der Besetzung von Professuren. An der HfM Dresden sind zum aktuellen Stand (01.12.2022) 69 Professuren besetzt. Diese setzen sich aus 42 W2-Professuren und 27 W3-Professuren zusammen. Von den W3-Professuren sind derzeit lediglich zwei (7 %) mit Frauen besetzt, während es bei den W2-Professuren 19 sind (33 %). Derzeit beträgt der Anteil der Professorinnen an der HfM Dresden damit 30 %. 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.

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: 55 %
- W3-Professuren: 12 %
- Dirigieren/Korrepetition: 0 %
- Klavier: 40 %
- Gesang: 66 %
- Blasinstrumente gesamt: 22 %
- Holzblasinstrumente: 40 %
- Blechblasinstrumente: 0 %
- Streichinstrumente/Harfe gesamt: 36 %
- Hohe Streichinstrumente (Violine, Viola): 50 %
- Tiefe Streichinstrumente (Violoncello, Kontrabass): 20 %

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

- Gesamte Fakultät II: 23 %
- W2-Professuren: 35 %
- W3-Professuren: 0 %
- Künstlerisch-Pädagogische Ausbildung: 100 %
- Jazz/Rock/Pop gesamt: 14 %
- Jazz/Rock/Pop Instrumente: 0 %
- Jazz/Rock/PopGesang: 50 %
- Komposition/Musiktheorie: 0 %
- Lehramt Musik: 60 %
- Musikgeschichte/-wissenschaft: 0 %
- Musikermedizin: 0%

In Hinblick auf außerplanmäßige und Vertretungsprofessuren zeigen sich keine signifikanten Unterschiede: Der Anteil an Professorinnen in Vertretung beträgt 30 % (bei 6 vertretenen Professuren).

2.7. Verwaltung

Die Hochschulverwaltung verfügt derzeit (Stand: 01.12.2022) über 49 Stellen, davon sind 37 mit Frauen (76 %) besetzt. Im Jahr 2021 waren noch 82 % der Stellen weiblich besetzt – dieser hohe Wert ist historisch gewachsen –, es zeichnet sich aber auch ab, dass die Bemühungen Früchte tragen, auch Männer für Verwaltungsarbeit zu gewinnen.

Auf der Ebene der Dezernatsleitungen sind drei der fünf Leitungsstellen weiblich besetzt (60 %). Der Anteil von Frauen an den übrigen Stellen ist mit 34 Frauen bei 81 %.

2.8. Gleichstellungsbeauftragte

Derzeit kann die Gleichstellungsarbeit sowohl zentral als auch dezentral geleistet werden. Es ist allerdings deutlich, dass es immer schwerer wird, Kandidierende für diese Ämter zu finden. Das liegt sicherlich daran, dass es eine Diskrepanz zwischen Arbeitsumfang und gewährter Entlastung gibt, aber auch daran, dass es nicht leicht ist, künstlerisch/pädagogisch tätige Personen für diese Arbeit zu begeistern. Das ist ein Problem, das bei vielen Gremien der hochschulischen Selbstverwaltung zu beobachten ist.

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

Seit Herbst 2023 übernimmt ein neu geschaffenes Vertrauensteam die Aufgabe der Beschwerdestelle nach Art. 13 AGG und koordiniert die Beratungsanfragen. Darüber hinaus wird es einen Code of Conduct erstellen und die Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt überarbeiten.

3. Gleichstellungsziele

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

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

Spezifisch setzt sich die HfM Dresden folgende quantitativen und qualitativen Ziele:

3.1. 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.

Spezifisch: Die HfM Dresden hat das Ziel, den Anteil der Professorinnen bis Ende 2024 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 % möglicherweise erreichbar, 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 2024 erreicht sein, um einen messbaren Fortschritt innerhalb eines klaren Zeitrahmens zu gewährleisten.

3.2. Parität beim künstlerischen und wissenschaftlichen Mittelbau

Um Frauen auf ihrem Karriereweg hin zur Professur zu stärken, ist es nötig, auch die niedrigeren Qualifizierungsstufen im Blick zu haben. Speziell im künstlerischen Bereich ist ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Bewerbung auf eine Professur, hochschulische Lehrerfahrung nachweisen zu können. Das erfolgt nicht nur über Mittelbaustellen, sondern auch insbesondere durch die Übernahme von Lehraufträgen. Die aktuelle Situation des Mittelbaus an der HfM Dresden zeigt hier schon ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, welches perspektivisch erhalten bleiben soll. Insbesondere bei den Fächern, die traditionell eher von Männern gewählt werden, ist auf die Erhöhung des Frauenanteils zu achten.

Der wissenschaftliche Mittelbau, geprägt von drittmittelfinanzierten und befristeten Stellen, soll stärker paritätisch besetzt werden.

3.3. 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.

3.4. 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. Gleichstellung wird nicht nur als Parität, sondern als Chancengleichheit aller Hochschulangehöriger verstanden.

3.5. 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.

3.6. Weitere Verbesserung des Berufsmanagements

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

3.7. Förderung und Qualifizierung des Nachwuchses

Dieses Ziel konzentriert sich darauf, gezielte Maßnahmen zur Förderung von weiblichem künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchs zu entwickeln.

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

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

4. Maßnahmen und Zielgruppen

4.1. Strukturelle Verankerung und Gleichstellung als Führungsaufgabe

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

Die verstärkte Einbindung von Frauen in Hochschulgremien bringt viele Vorteile auf zentraler und dezentraler Ebene. Verschiedene Perspektiven fördern kreativere Lösungen und ausgewogenere Hochschulpolitik. Insbesondere auf dezentraler Ebene 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, Verwaltung, alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule

Maßnahmen:

4.1.1. Das Dezernat Personal erarbeitet und aktualisiert rechtzeitig die Dokumente, die entsprechend Art. 23-25 SächsGleiG und der zugehörigen Verwaltungsvorschrift für das hauptamtliche Personal anzufertigen sind. Die/der Gleichstellungsbeauftragte der HfM Dresden wird dabei frühzeitig einbezogen.

- Verantwortlich: Dezernat Personal

4.1.2. Durch regelmäßige Informationsveranstaltungen in der Hochschule sowie den Gremien zur Gleichstellungsarbeit und zum Gleichstellungskonzept 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.

- Verantwortlich: Rektorat

4.1.3. Für die Wahl in Gremien wird explizit, d.h. aktiv und offensichtlich, geworben, die Bedeutung dieser Gremien wird hervorgehoben, um die Aufmerksamkeit der weiblichen Hochschulmitglieder auf die Wahl zu lenken. 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.

- Verantwortlich: Rektorat

4.1.4. Die Hochschulleitung erarbeitet zusammen mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten der HfM Dresden Strategien für eine frühzeitige geschlechtergerechte Nachfolgeplanung bei der Besetzung von und Entsendung in Gremien, die länger als ein Jahr arbeiten.

- Verantwortlich: Rektorat

4.1.5. 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.

- Verantwortlich: Dekanate, Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte, Senatorinnen und Senatoren

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

- Verantwortlich: Verwaltung

4.1.7. Die Planung und Gestaltung von Gremiensitzungen sollen noch flexibler und effizienter 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 Code of Conduct bis Ende 2024 einfließen.

- Verantwortlich: Vertrauenssteam, Rektorat

4.1.8. Um mehr Lehrbeauftragten die Mitwirkung in der hochschulischen Selbstverwaltung zu ermöglichen, werden die Hürden der Regelungen, die die Grundordnung zur Erlangung mitgliederschaftlicher Rechte für Lehrbeauftragte vorsieht, abgebaut. Dazu werden bei der nächsten anstehenden Änderung der Grundordnung Vorschläge der Lehrbeauftragtenvertretung ergebnisoffen diskutiert.

- Verantwortlich: Rektorat

4.1.9. Die Ordnungen aller Gremien und Kommissionen werden hinsichtlich der paritätischen Besetzung auf die Übereinstimmung mit den Regelungen des Art. 26 SächsGleig überprüft und nötigenfalls bis Ende 2024 geändert.

- Verantwortlich: Stabstelle Strategische Hochschulentwicklung

4.1.10. Falls Gremien und Kommissionen nicht geschlechterparitätisch besetzt werden können, müssen die Gründe dafür gegenüber der/dem Gleichstellungsbeauftragten der HfM Dresden schriftlich dargelegt werden.

- Verantwortlich: alle Gremien- und Kommissionsvorsitzende

4.1.11. Die Maßnahmen nach 4.1.3. bis 4.1.7. sollen mit Bedacht umgesetzt werden, um ungewollte Mehrbelastungen von Frauen in Fachrichtungen, in denen sie selten vertreten sind, zu vermeiden. Da entsprechend Art. 54 SächsHSG alle Mitglieder der Hochschule zur Mitarbeit in der Selbstverwaltung verpflichtet sind, sollen Hochschulleitung und Dekanate regelmäßig prüfen, ob die Arbeitsbelastung unter allen Hochschulmitgliedern ausgewogen verteilt ist.

- Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Rektorat

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

- Verantwortlich: Verwaltung, Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischen Krankheiten

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

- Verantwortlich: Verwaltung

4.1.14. Die Gleichstellungsarbeit auf breiter Basis wird gestärkt und eine synergetische Zusammenarbeit aller Akteurinnen und Akteure gefördert. Die Maßgaben und Möglichkeiten des neuen SächsGleiG zur Hauptamtlichkeit der/des Gleichstellungsbeauftragten werden genutzt. Dauerhafte Aufgaben werden, sofern organisatorisch möglich, an den zuständigen Stellen insbesondere in der Verwaltung angebunden. Zusätzlich soll den Gleichstellungsbeauftragten Unterstützung durch studentisches Personal für Aufgaben wie Veranstaltungsplanung, Datenauswertung und Kommunikation zur Verfügung stehen.

- Verantwortlich: Verwaltungsleitung

4.2. Sichtbarkeit und Sensibilisierung

Die ausgewogene Repräsentation von Frauen und non-binären Personen 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:

4.2.1. Regelmäßige Sensibilisierung aller Hochschulangehöriger für Gleichstellungsthemen, z.B. im Rahmen der Eröffnungswoche des Studienjahrs. Dazu sollen Hochschulleitung, Studierendenrat und die SAUSE AG im Austausch bleiben.

- Verantwortlich: Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte

4.2.2. Abfassung eines Code of Conduct. Eine Richtlinie zum Verhalten von Lehrenden und Studierenden soll zusätzlich zur bereits bestehenden Richtlinie gegen sexualisierte Gewalt durch das Vertrauensteam unter größtmöglicher Beteiligung der Hochschulangehörigen bis Ende Sommersemester 2024 erarbeitet werden. Bei der Erarbeitung der Richtlinie sollen auch die Bedürfnisse internationaler Studierender und non-binärer Personen bedacht werden.

- Verantwortlich: Vertrauensteam

4.2.3. Die Angebote für Workshops zur Gleichstellungsarbeit für Lehrende und Studierende (z.B. „Nähe und Distanz“, „Wertschätzendes Feedback“, „Kommunikationskultur“, „interkulturelle Sensibilität“, „Umgang mit Kritik und Erwartungen“) werden in Zusammenarbeit mit dem Hochschuldidaktischen Zentrum ausgebaut. Für neu eingestelltes Lehrpersonal ist die Teilnahme an geeigneten Workshops und Fortbildungen verpflichtend. Dazu ist ein geeignetes Weiterbildungsmanagement zu nutzen.

- Verantwortlich: Rektorat, Verwaltung

4.2.4. Bei geeigneten Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung insbesondere für Führungskräfte sind Gleichstellungsthemen entsprechend Art. 9 SächsGleiG vorzusehen. Dazu ist ein geeignetes Weiterbildungsmanagement zu nutzen.

- Verantwortlich: Verwaltung

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

- Verantwortlich: Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte, Studiendekanate

4.2.6. Am Beispiel der Fachrichtung Dirigieren/Korrepitation ist deutlich zu sehen, wie wichtig Role Models sind, die Schülerinnen und Studentinnen als Vorbild dienen können und gleichzeitig die Wahrnehmung der Lehrenden auch anderer Fachrichtungen im Sinne der Chancengleichheit prägend beeinflussen. In diesem Sinne sollen Veranstaltungsformate aufgelegt werden, z. B. „Professorinnen in concert“ und „Meisterinnen-Kurse“. Das Meisterinnen-Kursprogramm wird in die bereits vorhandenen Meisterkurse integriert. Die HfM Dresden schafft bereits jetzt mit eigenen Meisterkursen Gelegenheiten, Musikerinnen und Musikern Anregungen für ihre künstlerische Entwicklung außerhalb des gewohnten Kosmos zu geben. Meisterkurse bieten die Chance, hochkarätige Vertreterinnen des jeweiligen Fachs persönlich zu begegnen und von ihnen Rat für die eigene Entwicklung und Karriere zu bekommen. Ebenfalls sollen Erzählformate über weibliche Role Models umgesetzt werden, nicht nur im Rahmen von entsprechenden Veranstaltungen, sondern auch unter Nutzung von Social Media, z.B. Kurzporträts, Fragerunden u. ä.

- Verantwortlich: Rektorat, Verwaltung, Gleichstellungsbeauftragte

4.2.7. Die Alumna-Arbeit soll wesentlich verstärkt werden, nicht zuletzt auch, um für den Aufbau eines Mentoringprogramms (siehe Punkt 4.1.12.), Absolventinnen gewinnen zu können. Dafür sind der Aufbau und die regelmäßige Pflege einer Kontaktdatenbank notwendig.

- Verantwortlich: Verwaltung

4.2.8. Eine 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 Instrumente) erstmals im Vorfeld des Studienjahres 2024/2025 zu etablieren.

- Verantwortlich: Rektorat, Fachrichtungsleitungen

4.2.9. 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.

- Verantwortlich: Rektorat

4.3. Berufungs- und Stellenbesetzungsmanagement

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:

4.3.1. Rekrutierung von Professorinnen durch aktive Ansprache durch die Mitglieder der Hochschule im Vorfeld einer Bewerbungsrunde. Hier soll auf Erfahrungen und die Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Dresden im Rahmen von DRESDEN-concept e.V. zurückgegriffen werden, welche bereits ein Verfahren zur aktiven Rekrutierung von Frauen etabliert hat. Die Einbeziehung von Berufsverbänden wie

unisono Deutsche Musik- und Orchestervereinigung e. V. ist dabei mitzudenken. 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.

- Verantwortlich: Stabstelle Strategische Hochschulentwicklung/Verantwortliche für Berufungsverfahren

4.3.2. 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.

- Verantwortlich: Verantwortliche für Berufungsverfahren

4.3.3. 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.

- Verantwortlich: Verantwortliche für Berufungsverfahren

4.3.4. Die Möglichkeit der Teilzeitoption ist in der Stellenausschreibung auszuweisen, sofern ihr zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Es soll auf die Kontaktdaten der/des Gleichstellungsbeauftragten hingewiesen werden, um eine Anlaufstelle zu nennen, an die sich potenzielle Bewerberinnen vertrauensvoll wenden können, um Informationen zu Teilzeitoptionen, aber auch zu generellen Gleichstellungsaspekten zu erhalten.

- Verantwortlich: Verantwortliche für Berufungsverfahren

4.3.5. Die Berufsordnung wird gemäß Art. 61 Abs. 2 SächsHSG hinsichtlich der Erhöhung der Mindestzahl weiblicher Mitglieder der Berufungskommission auf drei geändert. Ein gendersensibler Berufsleitfaden soll 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.

- Verantwortlich: Verantwortliche für Berufungsverfahren, Rektorat

4.4. Förderung und Qualifizierung des Nachwuchses

Der Fokus der HfM Dresden liegt wie eingangs beschrieben neben der klassischen wissenschaftlichen (Promotionsrecht an der HfM Dresden nur in Musikpädagogik, Musikwissenschaft und -theorie) oder pädagogischen Laufbahndarauf, talentierten jungen Künstlerinnen/Künstlern frühzeitig die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen, damit diese nach bzw. neben ihrer aktiven Künstlerinnenkarriere eine erfolgreiche Karriere in der Hochschule anstreben können.

Zielgruppe: Studierende, Lehrbeauftragte, Promovierende, Künstlerinnen außerhalb der Hochschule, Professorinnen, Mitglieder der Berufungskommission

Maßnahmen:

4.4.1. In sämtlichen Besetzungsverfahren für Lehrbeauftragte und Vertretungsprofessuren wird die/der Gleichstellungsbeauftragte einbezogen. Dies geschieht mit dem erklärten Ziel, den Anteil von Frauen in der Lehre zu steigern. Für die Vergabe von Vertretungsprofessuren wird bis Ende des Sommersemesters 2024 ein geordnetes Verfahren entwickelt.

- Verantwortlich: Rektorat, Dezernat III Personal, Gleichstellungsbeauftragte

4.4.2. 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.

- Verantwortlich: Verwaltung

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

- Verantwortlich: Rektorat, Verwaltung

4.4.4. 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.

- Verantwortlich: Graduiertenkommission, Studiendekanate, Fakultätsräte, Senat

4.4.5. Die Hochschulleitung unternimmt das in ihrer Macht stehende, insbesondere gegenüber dem SMWK und dem SMF, um mehr Mittelbaustellen für Daueraufgaben in der Lehre zu schaffen.

- Verantwortlich: Rektorat

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

- Verantwortlich: Dezernat III Personal

4.4.7. 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 wird 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.

- Verantwortlich: Rektorat

4.5. Monitoring und Qualitätsmanagement

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

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

Maßnahmen:

4.5.1. 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 4.1.1.

Die Daten werden erhoben über das Studierendensekretariat, das Dezernat Personal, das Dezernat Finanzen, das Künstlerische Betriebsbüro, die Leitung des Vertrauensrats 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 der/dem 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 und Besetzungsverfahren (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, Diskriminierung und Machtmissbrauch
- für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung stehende Ressourcen (Personalstunden, Raumkapazitäten, IT und finanzielle Zuweisungen)
- Verantwortlich: Stabsstelle Strategische Hochschulentwicklung, Dezernat III
- Personal, Gleichstellungsbeauftragte

4.5.2. Die/der 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.

- Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte

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

- Verantwortlich: Qualitätsmanagement

4.6. Weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen zielen darauf ab, die Chancengleichheit und Gleichstellung Hochschulangehöriger 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:

4.6.1. Das neu geschaffene Vertrauensteam, das als Beratungs- und Beschwerdestelle nach Art. 13 AGG fungiert, bereitet bis Ende des Sommersemesters 2024 eine Überarbeitung der „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ vor. Es werden Maßnahmen gegen Machtmissbrauch und besondere Belange ausländischer Studierender eingearbeitet.

- Verantwortlich: Vertrauensteam

4.6.2. Das Vertrauensteam wird seine Arbeit, die dafür nötige Qualifizierungen und die Richtlinie regelmäßig, spätestens alle zwei Jahre, evaluieren. Die benötigten Fortbildungsmaßnahmen sind zeitnah durchzuführen.

- Verantwortlich: Vertrauensteam

4.6.3. Die Familienfreundlichkeit und Barrierefreiheit wird verbessert, indem das Familienzimmer (mit Wickeltisch, Bett, Tisch, Stühlen, Küche und Spielzeug ausgestattet) aus dem Dachgeschoss und die Instrumentenspinde ins Erdgeschoss verlegt werden. Schwangere und Studierende mit Kindern haben bereits Vorrang bei der Raumanmeldung.

- Verantwortlich: Dezernat IV Organisation/Liegenschaften/IT

4.6.4. Der Babysitterservice (Möglichkeit einer flexiblen Betreuung für Kinder von Studierenden und Lehrenden), 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.

- Verantwortlich: Rektorat, Verwaltung

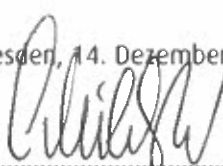
4.6.5. Lehrbeauftragte werden – gemäß Art. 5 Abs. 2 SächsHSG – für alle Arbeiten, die zusätzlich zum Unterricht erforderlich sind (Abnahme von Prüfungen, Durchsicht von Klausuren und Portfolios, Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten), honoriert.

- Verantwortlich: Rektorat

4.6.6. Konzepte, die große Teile der Hochschulangehörigen betreffen, wie Folgekonzepte des Gleichstellungskonzepts, den Code of Conduct oder die „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“, sollen unter Einbezug möglichst aller betroffener Gremien und Gruppen soweit wie möglich basisdemokratisch entwickelt werden.

- Verantwortlich: Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte, alle Gremienvorsitzende

Dresden, 14. Dezember 2023



Eileen Mühlbach
Kanzlerin