



Gleichstellungskonzept

(vom 28.5.2018)

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
1.1	Kurzdarstellung der Hochschule für Musik und Theater München	3
1.2	Gleichstellungsgrundsätze und übergreifende Ziele	3
1.3	Die Aufgaben der Frauenbeauftragten und ihrer Vertreter_innen	4
1.4	Gleichstellungsbeauftragte_r.....	4
1.5	Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsmaßnahmen	5
2.	Bestandsaufnahme der bestehenden Gleichstellungssituation (Stärken-Schwächen Analyse)	5
2.1	Gruppe der Studierenden	5
2.1.1	Preise und Stipendien.....	6
2.2	Gruppe der künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen (Art. 19 BayHSchPG).....	6
2.3	Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Art. 24 BayHSchPG)	6
2.4	Gruppe der Lehrbeauftragten.....	7
2.5	Gruppe der Professor_innen.....	7
2.6	Gesamtes Lehrpersonal (gegliedert nach Instituten)	7
2.7	Frauen in Führungspositionen an der HMTM.....	8
2.8	Ergebnis.....	9
3.	Zieldefinitionen	9
4.	Umgesetzte Maßnahmen und deren Fortschreibung.....	10
5.	Geplante Maßnahmen	11
5.1.	Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	11
5.2	Gendergerechte Förderung des künstlerischen, künstlerisch-pädagogischen und wissenschaftlichen Nachwuchses	12
5.3	Schutz vor Machtmissbrauch, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	13
6.	Zusammenfassung und Ausblick	13

1. Einleitung

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist, auch für alle Organe und Gremien der Hochschule, durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen hochschulpolitischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der HMTM unter Beachtung der Grundsätze der geschlechtersensiblen Sichtweise gefördert werden.“

§ 2 Abs. 2 der Grundordnung der Hochschule für Musik und Theater München vom 14. April 2015

1.1 Kurzdarstellung der Hochschule für Musik und Theater München

Die Hochschule für Musik und Theater München (HMTM) zählt zu den größten Ausbildungsstätten für Musik-, Tanz- und Theaterberufe in Deutschland. Ihr Ausbildungsspektrum bietet ein vielfältiges Angebot aus derzeit 104 Studiengängen mit künstlerischem, künstlerisch-pädagogischem und wissenschaftlichem Profil. Ihr Studiensystem gewährleistet eine intensive fachliche Betreuung durch exzellente Dozent_innen in einem inspirierenden Lehr- und Lernumfeld. Ziel ist die umfassende Bildung individueller künstlerischer und künstlerisch-pädagogischer Persönlichkeiten, zugleich die berufs- und zukunftsorientierte Ausbildung für spezialisierte Musiker_innen- und Bühnenberufe. An fünf Standorten innerhalb Münchens werden rund 1300 Studierende von über 470 Lehrenden ausgebildet. Das Studienangebot umfasst neben Bachelor- und Masterstudiengängen und dem Jungstudium für musikalisch und tänzerisch Hochbegabte auch ein Zertifikatsstudium Meisterklasse. Die Hochschule leistet zudem mit rund 900 Konzert- und Veranstaltungsangeboten pro Jahr einen erheblichen Beitrag zum Kulturleben der Landeshauptstadt München.

1.2 Gleichstellungsgrundsätze und übergreifende Ziele

In Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie in Art. 4 Abs. 1 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG)¹ ist die gesetzliche Verpflichtung zur Gleichberechtigung geregelt. Die Hochschule für Musik und Theater München hat die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in § 2 Abs.2 ihrer Grundordnung (GO) aufgenommen. An bayerischen Hochschulen besteht die gesetzliche Besonderheit, dass in Art. 1 Abs. 1 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) als landesrechtliche Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleIG) geregelt ist, dass dieses Gesetz nur für das nichtwissenschaftliche Personal an Hochschulen gilt. Daraus resultierend ergeben sich unterschiedliche Begrifflichkeiten hinsichtlich der jeweils mit der Umsetzung der Gesetze Beauftragten. Nach Art. 4 Abs. 2 BayHSchG ist für Wissenschaftlerinnen, weibliches Lehrpersonal und Studentinnen die / der Frauenbeauftragte zuständig; für das nichtwissenschaftliche Personal ist gem. Art. 15 BayGIG ein(e) Gleichstellungsbeauftragte_r zu bestellen.

Die HMTM sieht sich dem gesetzlichen Auftrag verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile in allen Bereichen und auf allen Ebenen umfassend hinzuwirken. Die Verwirklichung von Chancengleichheit von Männern und Frauen wird als Qualitätsmerkmal und zentrales Kriterium für die Entwicklung der Hochschule betrachtet. Die HMTM ist sich der Notwendigkeit bewusst, dass das Erreichen von Gleichstellung in

¹ „Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.“ (vgl. Art. 4 Abs. 1 BayHSchG)

erheblichem Maße die Sichtbarmachung dieses Ziels auf allen Ebenen der Organisation und in allen Bereichen der Hochschule voraussetzt.

Wichtige Ziele sind die Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und in Führungspositionen, die Förderung des künstlerischen, künstlerisch-pädagogischen und wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der kontinuierliche Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Fächern und auf allen Ebenen.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde von den Frauenbeauftragten der Hochschule für Musik und Theater München in Abstimmung mit der Hochschulleitung erarbeitet.

1.3 Die Aufgaben der Frauenbeauftragten und ihrer Vertreter_innen

In Bayern ist ausdrücklich geregelt, dass es auch männliche Frauenbeauftragte geben kann (Art. 4 Abs. 5 BayHSchG). Die Aufgaben der Frauenbeauftragten sind im Bayerischen Hochschulgesetz verankert (Art. 4 Abs. 2 Satz 1): „Frauenbeauftragte achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1“. An der HMTM sind entsprechend Art. 4 Abs. 2 BayHschG und § 26 der GO eine Frauenbeauftragte und zwei Stellvertreter_innen für den künstlerischen, den künstlerisch-pädagogischen sowie den wissenschaftlichen Bereich tätig. Sie werden vom Senat aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals für einen Zeitraum von vier Jahren gewählt. Grundsätzlich gehört die/der Frauenbeauftragte bzw. ihr_e Vertreter_innen der erweiterten Hochschulleitung und dem Senat sowie den Berufungsausschüssen (Art. 18 Abs. 4 Satz 2 BayHSchPG, § 26 GO der HMTM) als stimmberechtigtes Mitglied an (Art.4 Abs. 2 BayHSchG). Die Grundordnung der HMTM sieht keine erweiterte Hochschulleitung vor. Daher nimmt die/der Frauenbeauftragte ihre/seine Funktion im Senat und in den Berufungskommissionen wahr (§ 26 Abs. 2 GO der HMTM). Ferner nimmt die / der Frauenbeauftragte bzw. ihr_e Vertreter_in mit beratender Stimme an den Sitzungen des Hochschulrats teil. Darüber hinaus hat sie/er das Recht, an den Sitzungen aller Gremien mit beratender Stimme teilzunehmen und sich jederzeit über die Arbeit dieser Gremien zu unterrichten. Sie/er wird zudem an allen Stellenausschreibungen beteiligt und hat das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen. Die/der Frauenbeauftragte ist erste(r) Ansprechpartner_in für das weibliche Lehrpersonal und Studierende bei sexualisierter Diskriminierung und Machtmissbrauch und wirkt unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass alle Dozentinnen und Studierende vor sexualisierter Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch geschützt werden.

1.4 Gleichstellungsbeauftragte_r

An bayerischen Hochschulen besteht die gesetzliche Besonderheit, dass für das sog. wissenschaftsstützende Personal nicht die Frauenbeauftragten als zuständige Ansprechpartner_innen zur Verfügung stehen, sondern ein_e Gleichstellungsbeauftragte_r. Hier kommt das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) zur Anwendung, dessen Geltungsbereich auch Behörden, Gerichte und sonstige öffentliche Stellen des Freistaates Bayern, die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts umfasst. An der HMTM wurde das Amt des Ansprechpartners bzw. der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen geschaffen. Das Aufgabenspektrum wird in Artikel 17 BayGIG formuliert. Für die Zielgruppe des wissenschaftsstützenden bzw. nichtwissenschaftlichen Personals wird ein eigenes Gleichstellungskonzept verfasst und fortgeschrieben.

1.5 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsmaßnahmen

Entscheidungen über Gleichstellungsmaßnahmen – sowohl ihre Initiierung als auch die Umsetzung – sind prioritäre Aufgaben der Hochschulleitung und bei dieser verankert. Die/der Frauenbeauftragte wird von der Hochschulleitung eingebunden, indem sie/er eine begleitende, unterstützende und beratende Funktion auch in den Gremien wahrnimmt. Dem Senat, aber auch dem Hochschulrat kommen eine beratende und steuernde Funktion zu. Der Senat stimmt über weiterführende Maßnahmen ab. Zudem ist die Arbeit der Frauenbeauftragten eng verknüpft mit den der Hochschulleitung unterstellten Stabsstellen Akkreditierung/Lehrentwicklung sowie Evaluation/Qualitätsmanagement, mit denen eine enge und regelmäßige Abstimmung stattfindet. Diese enge Anbindung entspricht dem institutionellen Selbstverständnis der HMTM, welches Gleichstellung als ein prioritäres Ziel der Hochschul- und Qualitätsentwicklung festschreibt.

Die Hochschulleitung unterstützt die Erstellung des Gleichstellungskonzepts der/s Frauenbeauftragten und wird den Senat auffordern, zusammen mit der Hochschulleitung ein Bekenntnis zur Umsetzung der dort niedergelegten Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergleichheit abzugeben. Zudem wird der Präsident in geeigneten Kommunikationsformen die nachhaltige Aufforderung an alle Hochschulmitglieder richten, sich am Prozess der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit zu beteiligen.

2. Bestandsaufnahme der bestehenden Gleichstellungssituation (Stärken-Schwächen Analyse)

2.1 Gruppe der Studierenden

Die Analyse der Gruppe der Studierenden zeigt folgende Ergebnisse:

- Zum 01.05.2018 sind von 1267 Studierenden 662 (52,3%) weiblich.
- Im Bereich der Bachelor- Master- und Staatsexamensstudiengänge ergibt sich bezüglich der elf Institute der HMTM ein geteiltes Bild. Es zeigt sich jedoch, dass weibliche Studierende in einigen künstlerischen Studiengängen bzw. künstlerischen Hauptfächern unterrepräsentiert sind: Hierzu gehören die Fächer Schlagzeug (4,34%), Kammermusik (18,18 %), Jazz (22,85 %) und Blechblasinstrumente (25%), gefolgt von den Fächern Dirigieren (31,5%), Komposition (35,4%). Auch im Masterstudiengang Kulturmanagement (37,5%) sind weibliche Studierende unterrepräsentiert.
- Im Zertifikatsstudium Meisterklasse studieren 26 Studierende, davon sind 17 (65,38%) weiblich.
- Im Promotionsstudiengang Musikpädagogik studieren ausschließlich 9 weibliche Studierende.
- An der Jugendakademie werden derzeit 46 Jungstudierende ausgebildet, davon 17 (36,95%) weibliche.

2.1.1 Preise und Stipendien

Die Verleihung von hochschulinternen Preisen und Stipendien ist nicht nur für die Studierenden ein sehr wichtiges Instrument der gezielten Förderung, sondern bietet auch der HMTM die Möglichkeit, exzellente Musikerinnen und Musiker in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen.

- Unter den Preisträger_innen des hochschulintern zu vergebenden Gasteig-Musikpreises wurden im Jahr 2017 fünf erste Preise an weibliche Studierende vergeben, im Jahr 2018 ging ein erster Preis an ein Kammermusikensemble mit Beteiligung von zwei Frauen, zwei Sonderpreise wurden ebenfalls an Frauen verliehen, einer in der ansonsten von Frauen unterrepräsentierten Kategorie Jazz.
- Das von der HMTM vergebene Hochschulstipendium erhielten für das Sommersemester 2018 insgesamt 20 Studierende, davon elf Frauen.
- Das Deutschlandstipendium wurde für das Studienjahr 2016/17 insgesamt an 48 Studierende vergeben, davon waren 25 weiblich (52%), für das laufende Studienjahr 2017/18 wurden insgesamt 51 Stipendien vergeben, die Zahl der weiblichen Stipendiaten ist für diesen Zeitraum auf 34 (66%) angestiegen.
- Das vom Freistaat Bayern seit 2008 für alle bayerischen Universitäten zur Verfügung gestellte Promotionsstipendium zur „Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ erhalten für das Studienjahr 2018/19 ausschließlich zwei weibliche Studierende.
- Als Stipendiat_innen der Studienstiftung des Deutschen Volkes wurden von der HMTM in der bundesweiten Auswahl im laufenden Studienjahr 2017/18 insgesamt zwei Studierende aufgenommen, im vergangenen Studienjahr 2016/2017 vier Studierende. In beiden Jahrgängen waren sämtliche geförderten Studierenden weiblich.

2.2 Gruppe der künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen (Art. 19 BayHSchPG)

Die HMTM verfügte in der Gruppe der künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Jahr 2017 über 34 Stellen, davon waren 19 Stellen mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 55,88 %. Die 34 Stellen entsprachen insgesamt 20,33 Vollzeitäquivalenten, davon sind 11,26 weiblich (55,39%). 2016 gab es in diesem Bereich 32 Stellen, davon waren ebenfalls 19 Stellen weiblich besetzt, somit ergab sich ein Anteil von 59,38%. Zum Vergleich: im Vorjahr gab es 18,28 Vollzeitäquivalenten, davon 10,44 weiblich (57,11 %). Dies bedeutet, dass 2017 zwei neue Stellen in dieser Gruppe geschaffen wurden, der Anteil an weiblichen Stelleninhabern jedoch um 4 % gesunken ist, ebenfalls ist der Anteil an Vollzeitäquivalenten bei weiblichen Mitarbeitern um 2 % gesunken. Somit stieg der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen in dieser Gruppe.

2.3 Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Art. 24 BayHSchPG)

In der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben waren 2017 von insgesamt 69 Stellen 26 mit Frauen besetzt (37,68 %). Auf die 69 Stellen verteilten sich 51,12 Vollzeitäquivalente, davon waren 18,79 weiblich (36,76%). Im Vorjahr gab es in dieser Gruppe 73 Stellen, von denen 26 weiblich besetzt waren (35,62%). 2016 entsprachen die 73 Stellen 52,55 Vollzeitäquivalenten, davon 17,46 weiblich (33,23%). Als Ergebnis kann somit in dieser Gruppe festgestellt werden, dass der Anteil an Vollzeitäquivalenten bei den weiblichen Lehrkräften für besondere Aufgaben um 3 % gestiegen ist.

2.4 Gruppe der Lehrbeauftragten

An der HMTM waren 2017 insgesamt 285 Lehrbeauftragte beschäftigt, davon waren 114 weiblich (40,00%). Im Vergleich dazu waren 2016 an der HMTM 294 Lehrbeauftragte beschäftigt, davon 118 weibliche (40,14%). Der Abbau der Stellen im Bereich der Lehrbeauftragten ist in Bayern von Seiten der Staatsregierung gewollt. Dennoch ist festzustellen, dass, obwohl der Status der Lehrbeauftragten im Sinne sicherer Beschäftigungsverhältnisse und planbarer Karriereschritte als äußerst problematisch anzusehen ist, er doch in allen Bereichen einer Kunsthochschule Erfahrungen in der Lehre bringen kann und somit eine mögliche Qualifikationsvoraussetzung auf dem Weg zur Professur ist.

2.5 Gruppe der Professor_innen

In der Gruppe der Professorinnen und Professoren sind im Jahr 2017 von insgesamt 85 Stellen 22 Stellen mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 25,88 %. Der Vergleich zu den Zahlen des Vorjahres zeigt hier eine leichte Abnahme der weiblichen Professorenstellen um 2 %.

2016 gab es insgesamt 83 Stellen, davon waren 23 (27,71%) weiblich besetzt.

Betrachtet man die Anzahl der Professuren aufgegliedert nach W2- und W3 – Besoldung, ergibt sich folgendes Bild: von insgesamt 36 W2- Professuren sind 10 (27,78%) weiblich besetzt, bei den W3 - Professuren sind von insgesamt 49 Stellen 12 (24,49%) weiblich besetzt.

2.6 Gesamtes Lehrpersonal (gegliedert nach Instituten)

Innerhalb der Organisationsstruktur der HMTM werden die verschiedenen Studiengänge zusammengefasst in elf, auch in ihrer Größe unterschiedliche Institute.

Betrachtet man die Frauenanteile am Lehrpersonal in den unterschiedlichen Instituten wird deutlich, dass in zwei Instituten (dem Institut für künstlerischen Gesangs- und Theaterausbildung und dem Institut für künstlerisch-pädagogische Studiengänge) die Lehre paritätisch mit Männern und Frauen besetzt ist. Am Institut für künstlerische Gesangs- und Theaterausbildung sind die Stellen sowohl von zwölf Frauen als auch von zwölf Männern besetzt. Das Institut für künstlerisch-pädagogische Studiengänge weist mit jeweils 14 Stellen identische Zahlen auf. Mit einem weiblichen Stellenanteil von 62,52 % steht das Institut für Historische Aufführungspraxis innerhalb der HMTM an erster Stelle. Ihm folgt die Ballett-Akademie mit 38,46 % Anteil an weiblichen Lehrkräften.

Am Institut für künstlerische Instrumentalstudiengänge, dem größten Institut der HMTM, sind zurzeit 45 Stellen in der Lehre besetzt. Davon haben zwölf Stellen (26,66 %) Frauen inne und 33 Stellen Männer. Mit jeweils vier Stellen sind die Gruppen der Streicher und die Fächer Musiktheorie, Gehörbildung, das Pflichtfach Klavier und Korrepetition mit dem größten weiblichen Stellenanteil vertreten.

Ihnen folgen die Holzbläser mit zwei Stellen und Zupf- und Tasteninstrumente mit jeweils einer Stelle. In den Instrumentengruppen der Blechbläser, Schlagzeug und in der Kammermusik sind Frauen gar nicht vertreten. Fast identische Zahlen ergeben sich für das Institut für Schulmusik und das Institut für Musikwissenschaft mit einem weiblichen Stellenanteil von 33,33 %, gefolgt vom Institut für Kulturmanagement und Medien mit einem Stellenanteil von 28,57 %. Das Institut für Neue Musik, Komposition und Dirigieren weist einen Anteil von Frauen von 22,22% auf. Am Schwächsten besetzt sind das Institut für Kirchenmusik mit 16,62 % und das Jazz Institut mit 13,33 %. Dies verdeutlicht, dass Frauen in einzelnen Fächern und Studienbereichen stark unterrepräsentiert sind.

Die Reihenfolge der Institute geordnet nach der Anzahl von durch Frauen besetzten Stellen in der Lehre für die HMTM sieht zum 01.03.2018 somit wie folgt aus:

1. Institut für Historische Aufführungspraxis
2. Institut für künstlerisch-pädagogische Studiengänge / Institut für künstlerische Gesangs- und Theaterausbildung
3. Ballett-Akademie
4. Institut für künstlerische Instrumentalstudiengänge
5. Institut für Schulmusik / Institut für Musikwissenschaft
6. Institut für Kulturmanagement und Medien
7. Institut für Neue Musik, Komposition und Dirigieren
8. Institut für Kirchenmusik
9. Jazz Institut

Im Jahr 2017 wurden fünf Berufungsverfahren für W3-Professuren für die Fächer Violoncello, Dirigieren (zwei Stellen) und Jazz-Hauptfach und Jazz-Komposition durchgeführt. Auf alle fünf Professuren wurden Männer berufen. Für die im Fach Jazz zu besetzenden zwei Stellen hatten sich keine Frauen beworben. Für das Fach Schlagzeug gab es zwei Bewerberinnen ebenso wie für das Fach Dirigieren. Die meisten Bewerberinnen gab es für die ausgeschriebene Professur im Fach Cello. Die im Jahr 2018 bisher durchgeführten vier Berufungsverfahren sind noch nicht abgeschlossen, so dass hier keine Zahlen vorliegen.

2.7 Frauen in Führungspositionen an der HMTM

Die Organisation der HMTM gliedert sich in die Bereiche Hochschulleitung, Senat und Hochschulrat, Studiendekanat, Studierendenvertretung, Institute und Fachgruppen.

- Die HMTM verfügt über 32 Fachgruppen, von denen sechs (18,75%) von einer Frau geleitet werden, neun (28,12%) Frauen sind Stellvertretende Vorsitzende einer Fachgruppe.
- Die Fachgruppen werden von sieben (21,87%) Frauen in der Studienkommission Bachelor/Master vertreten.
- Die Fachgruppen werden von zehn (31,25%) Frauen in der Studienkommission Staatsexamen vertreten.
- Von den elf Instituten der HMTM wird derzeit ein Institut von einer Frau geleitet.
- In acht Instituten wurden insgesamt 14 Frauen in das jeweilige Leitungsgremium berufen. In den drei weiteren Instituten sind nur Männer in den jeweiligen Leitungsgremien vertreten.
- In der Hochschulleitung, die sich aktuell aus Präsident, Kanzler und zwei Vizepräsident_innen zusammensetzt, ist derzeit eine Frau als Vizepräsidentin vertreten.
- Der Senat der Hochschule hat 19 Mitglieder, davon sieben (36,8%) Frauen. Stimmberechtigt sind 15 Mitglieder, davon fünf (33,33%) Frauen, beratende Funktion haben vier Mitglieder, davon zwei (50%) Frauen.

- Der Hochschulrat setzt sich aus 23 Mitgliedern zusammen, davon sind zehn (43,47%) weiblich. Stimmberechtigt sind im Hochschulrat sieben (30,43%) Frauen, drei (13,04%) haben beratende Funktion.

Die Zahlen zeigen, dass sich die Beteiligung von Frauen in den Gremien der Hochschule sehr unterschiedlich darstellt. Dies zeigt sich beispielhaft in der Besetzung der Institutsleitungen und der Leitungsgremien. Da nach §17 Abs.1 Satz 2 GO der HMTM zur Leiter_in eines Instituts nur berufen werden, wer Professor_in ist, spiegelt sich hier die deutlich geringere Anzahl an Professorinnen wieder.

2.8 Ergebnis

Mit diesen Zahlen liegt die HMTM nach der GESIS-Studie 2017 „CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten 2017“² im deutschlandweiten Vergleich der künstlerischen Hochschulen in der Ranggruppe zwei von acht Ranggruppen. In den Kategorien „Wissenschaftliches und Künstlerisches Personal“, „Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal“ gegenüber 2010 gehört die HMTM zur Spitzengruppe der Künstlerischen Hochschulen. In der Kategorie der Professuren gehört sie zur Mittelgruppe.

3. Zieldefinitionen

Gem. Art. 4 Abs.1 BayHSchG haben die Hochschulen im Freistaat Bayern die Aufgabe, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, die Gleichberechtigung als Leitprinzip zu berücksichtigen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Frauen werden zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) gefördert. Ziel der Förderung ist die Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft und Kunst.

Das Datenmonitoring als auch die GESIS-Studie 2017 zeigen, dass die HMTM in den Gruppen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben wie auch der künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter Erfolge verzeichnen kann, in anderen Bereichen zeigt sich entscheidender Handlungsbedarf. Die HMTM sieht es daher als eine besondere Aufgabe, mit gezielten Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit eine geschlechterrepräsentative Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen zu erreichen. Wichtige Ziele sind die Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und in Führungspositionen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, der kontinuierliche Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Fächern und auf allen Ebenen. Daneben verschreibt sich die HMTM den Zielen familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen sowie der Prävention gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt. Schließlich geht es um eine Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder für Themen der Gendergerechtigkeit und um die entsprechende Weiterentwicklung der institutionellen und sozialen Kultur an der HMTM.

² Hrsg. von Andrea Löther. Ziel der Studie ist die Sichtbarmachung der Gleichstellungserfolge von Hochschulen im bundesweiten Vergleich. Durch Differenzierung nach verschiedenen Bereichen werden die Stärken und Schwächen der einzelnen Hochschulen verdeutlicht.

4. Umgesetzte Maßnahmen und deren Fortschreibung

Um das Ziel der Gleichstellungsorientierung in der Hochschulkultur, im Bewusstsein ihrer Mitglieder und Angehörigen aber auch in den Strukturen zu realisieren, wurde bereits eine Reihe von Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Im Einzelnen ergeben sich hier auch Perspektiven der zukünftigen Fortschreibung und Weiterentwicklung:

- Datenmonitoring: Es werden transparente, kontinuierliche Statistiken, die über den Grad der Zielerreichung informieren, geführt. Diese Daten werden von der Personalabteilung sowie der Abteilung für Studienangelegenheiten jährlich erhoben, so dass nachvollziehbare Daten über die Umsetzung der Maßnahmen und deren Erfolg vorliegen. Die bisher angewandte Form der Datenerhebung soll unter dem Blickwinkel der Gleichstellung (nicht „gesamt – davon weiblich“, sondern „Männer – Frauen“) modifiziert werden.
- Die HMTM verwendet in ihren Materialien und Veröffentlichungen bisher nur teilweise geschlechtergerechte Sprache. Um die Sensibilität für geschlechtergerechte Formulierungen und eine entsprechende Bildsprache weiter zu erhöhen und Hinweise zur Umsetzung zu geben, soll ein Leitfaden erarbeitet, an alle Hochschulmitglieder sowie auf der Website kommuniziert werden. Der Leitfaden soll einheitlich und durchgängig angewendet werden und dem Ziel dienen, durch geschlechtergerechte Sprache Signale für Gleichwertigkeit und Gleichstellung zu setzen. Im Rahmen der Erarbeitung des Leitfadens setzt sich die HMTM auch mit dem Thema des dritten Geschlechts auseinander.
- Die/der Frauenbeauftragte oder eine/r ihrer Stellvertreter_innen ist stimmberechtigtes Mitglied aller Berufungsausschüsse und setzt sich dafür ein, dass qualifizierte Bewerberinnen die Chance erhalten, sich im Rahmen von Vorstellungsveranstaltungen zu präsentieren.
- Es findet eine kontinuierliche Evaluation von Verfahrensabläufen, insbesondere auch der Berufungsverfahren statt. Hierfür ist die Stabsstelle für Qualitätsmanagement zuständig. Eine Kommission berät unter Beteiligung der Hochschulleitung zurzeit über neue Berufungsrichtlinien, in die auch Verfahrensweisen zur Sicherstellung der Gendergerechtigkeit implementiert werden sollen.
- Die HMTM hat 2013 einen deutschlandweit beachteten Flyer („Nein heißt Nein“) in deutscher und englischer Sprache zur Prävention und Hilfe bei sexueller Belästigung erarbeitet und fortlaufend aktualisiert. Der Flyer wird neuen Hochschulmitgliedern ausgehändigt, er liegt in den wichtigsten Bereichen der HMTM öffentlich aus und ist auf der Homepage der HMTM abrufbar. Im Studienjahr 2015/16 wurde die Arbeitsgruppe „Sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ unter Beteiligung der Hochschulleitung, der Studierenden, der Lehrenden und der Verwaltung ins Leben gerufen. Sie hat die „Richtlinie gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuelle Gewalt an der Hochschule für Musik und Theater München“ ausgearbeitet, die Präsident Prof. Dr. Bernd Redmann am 13.07.2016 unterzeichnete. Diese Richtlinie wird jährlich überarbeitet (neuester Stand 24.05.2017) und ist auch in englischer Sprache verfügbar. Sie wurde allen Hochschulmitgliedern und wird zukünftig allen neuen Hochschulmitgliedern gegen Unterschrift ausgehändigt.
- Die HMTM setzt sich für die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Familie und Studium ein. Dieses Ziel hat sie in ihrem Leitbild umfassend formuliert: „Die Hochschulangehörigen sind sich der gemeinsamen Verantwortung für ein positives, motivierendes Studien- und Arbeitsumfeld bewusst, die Themen Gesundheit, Familie und Soziales werden in allen Teilen der Hochschule ernst genommen.“ Die HMTM hat die Charta „Familie in der Hochschule“ mitunterzeichnet. Die Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Hochschule“ erarbeitet Richtlinien und Maßnahmen, welche zur fortlaufenden Verbesserung

der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium beitragen. Wesentlich ist hier die Ermöglichung flexibler Arbeits-, Lehr- und Lernzeiten für Beschäftigte und Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, die Einrichtung von Homeoffice-Zeiten für Mitarbeiter_innen der Verwaltung sowie die individuelle Vereinbarung von Prüfungsterminen für Studierende mit Kindern oder Studierende, die Angehörige pflegen. Diese Maßnahmen werden in der Praxis bereits weitgehend umgesetzt, sollten jedoch noch stärker formalisiert werden. Zu den erreichten Zielen zählen auch die Schaffung von Kontingenzplätzen in Kindergruppen und -krippen, jährlich mehrfach stattfindende Ferienbetreuungsprogramme, die Bereitstellung einer „KidsBox“ und die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers am Standort Arcisstraße. Zu den langfristigen Zielen zählen die Schaffung einer hochschuleigenen Kindertagesstätte im Rahmen der derzeit in Planung befindlichen Generalsanierung des Standorts Arcisstr. 12, das Vorantreiben von Infrastrukturen und familienfreundlicher Ausstattung an allen Standorten der Hochschule und die noch weitergehende Umsetzung von familienfreundlichen Studienbedingungen.

- Es fanden bisher bereits einzelne Veranstaltungen wie Vorträge, Recitals zu musikalischen Genderthemen vor, wie etwa Komponistinnen-Portraits im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Musik im Diskurs“. Die Bibliothek verfügt im Bereich der gedruckten Medien bisher über einen Bestand an 50 Büchern mit genderspezifischer Thematik. Dieser Bestand wie auch der Bestand an Notenmaterial von Komponistinnen erfährt eine ständige Aufstockung. Die Anschaffung weiterer Medien in diesem Themenfeld wird im Rahmen der budgetären Möglichkeiten der Bibliothek priorisiert.

5. Geplante Maßnahmen

5.1. Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Die Erhöhung des derzeitigen Frauenanteils von 25,88% bei Professuren ist vorrangiges Ziel der HMTM. Sie bewirbt sich daher um Mittel aus dem Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder. Sollte die HMTM durch dieses Programm gefördert werden, so sollen damit Professorinnenstellen in durch Frauen unterrepräsentierten Fächern an der HMTM geschaffen werden. Hier kommen Stellen u.a. in den folgenden Bereichen in Frage:

- Jazz Institut bevorzugt mit den Instrumenten Kontrabass oder Schlagzeug
- Musikvermittlung/Education
- Institut für Schulmusik im Fach Ensembleleitung.
- Musikalische Leitung der Opernschule, Opernkorrepetition und Dirigieren

Bei der Besetzung von Berufungskommissionen wird auf eine geschlechterbewusste Zusammensetzung geachtet. Fortbildungen für die Mitglieder in Berufungskommissionen zur Sensibilisierung von genderorientierten Fragen werden von der Hochschulleitung gefördert. Hierbei kann sowohl auf die hochschulinterne Infrastruktur als auch auf Angebote von außerhalb zurückgegriffen werden.

Qualifizierte Frauen werden für zu besetzende Stellen gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. Im Vorfeld beschäftigt sich in den Berufungsausschüssen ein_e hierfür benannte_r Ansprechpartner_in aktiv mit der Sichtung der fachlichen Szenen und Netzwerke zur Findung von Frauen, deren professionelle Biographie den Ausschreibungskriterien entspricht. Die Hochschulleitung, die Fachgruppen und die Frauenbeauftragten unterstützen die aktive Rekrutierung und geben Anregungen für mögliche Bewerberinnen. Den bereits gut ausgebauten Kontakten der

HMTM zu Fachverbänden und fachbezogenen Netzwerken kommt hier eine besondere Bedeutung zu.

Die Hochschulleitung befindet sich zurzeit in Gesprächen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, um die Möglichkeit der gezielten Ausschreibung von Mittelbaustellen speziell für Frauen zu schaffen.

5.2 Gendergerechte Förderung des künstlerischen, künstlerisch-pädagogischen und wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Hochschulleitung und die Gremien der HMTM verschreiben sich der Aufgabe, den künstlerischen, künstlerisch-pädagogischen und wissenschaftlichen Nachwuchs aktiv zu fördern und die Möglichkeiten der HMTM zur Förderung von Karrierewegen fortlaufend zu erweitern. Der Begriff „Nachwuchs“ umfasst das gesamte Spektrum von den Studierenden der Jugendakademie bis zu den Absolvent_innen und einer sich anschließenden wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierungs- und Profilierungsphase als auch den Einstieg in eine Laufbahn an einer Hochschule.

- Die musikalische Förderung beginnt im Kindesalter. So ist es wichtig, dass die HMTM sich frühzeitig in die Förderung musikalischer Talente einbringt, um Geschlechterstereotype auch in Bezug auf musikalische Interessen oder die Auswahl des Instrumentes im Lauf der Zeit abzubauen. Die Zahlen der Studierenden an der Jugendakademie zeigen, dass der Anteil der weiblichen Studierenden deutlich geringer ist als die der männlichen. Die Hochschule sieht es als ihre Aufgabe an, die Zahl der weiblichen Studierenden an ihrer Hochbegabteineinrichtung deutlich zu steigern. Die HMTM wird daher am 28.03.19 stattfindenden „Girls`Day 2019“ gezielt mit den Studiengängen teilnehmen, in denen Frauen und Mädchen unterrepräsentiert sind. Zudem werden Mädchen und Frauen zukünftig am „Tag der offenen Türen“ durch gezielte Aktionen angesprochen und auf das Studienangebot sowohl der Jugendakademie als auch der gesamten Hochschule aufmerksam gemacht.
- Unterstützt von den Frauenbeauftragten bemühen sich die für die Einsetzung von Eignungsprüfungs- und Abschlussprüfungskommissionen verantwortlichen Prüfungsausschüsse um die größtmögliche Ausgewogenheit der Geschlechter.
- Eine gezielte Ergänzung des Lehrangebots zu Geschlechterfragen in der Musik wird institutsübergreifend angestrebt. Dazu können Seminare und Workshops (z.B. zur Biographie- und Werkforschung, zu genderbezogenen Strukturen und Konzepten im Bereich Musik und Theater oder zum Thema Management für Künstlerinnen), (Gast)Vorträge und Gesprächskonzerte mit Genderbezug gehören.
- Angebunden an das Career Center der HMTM wird ein Workshop-Programm initiiert, welches auf Mentoring und Unterstützung der weiblichen Studierenden hinsichtlich einer Bewerbungsphase ausgerichtet ist. Beispielhaft ist hier ein gezieltes Bewerbungstraining von der Erstellung einer Bewerbungsmappe bis zur Selbstpräsentation in einem Vorstellungsgespräch, Vorsingen / Vorspielen oder einer Lehrprobe zu nennen. Hierbei kann auf schon bestehende Angebote wie die des Deutschen Hochschulverbandes zurückgegriffen werden. Zudem ist die gezielte Einbindung von Alumnae der HMTM geplant, sowohl als Referentinnen in Workshops als auch als Mentorinnen für einzelne Studentinnen.
- Für Studentinnen sollen ab dem Wintersemester 2018/19 Workshops eingerichtet werden, in denen die Wahrnehmung von Grenzüberschreitungen thematisiert und Handlungsstrategien entwickelt werden. Hierbei soll auch der Aspekt der kulturellen und gesellschaftlichen

Diversität und der spezifischen Herkunftskulturen der Teilnehmerinnen berücksichtigt werden. Damit verbunden ist ein Training zur verbalen und physischen Selbstbehauptung.

- Im Rahmen der DaF-Kurse der HMT sollen Unterrichtssequenzen integriert werden, die auf die kulturellen Unterschiede im Rollenverständnis von Frauen und Männern thematisch Bezug nehmen. Ziel ist es sowohl, die Sprachfähigkeit der Studierenden in diesem Themenfeld zu stärken, als auch Sensibilität und Bewusstsein für genderbezogene Themen zu fördern.

5.3 Schutz vor Machtmissbrauch, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Der Schutz aller Hochschulmitglieder und Gäste vor sexueller Belästigung und Machtmissbrauch hat an der HMTM einen außerordentlich hohen Stellenwert. Die HMTM hat in der „Richtlinie gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt“ formuliert, dass Diskriminierungen jedweder Art sowie jegliche sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewaltanwendung an der Hochschule und im außerhochschulischen dienstlichen Umgang nicht geduldet werden. Alle Mitglieder der Hochschule sind für die Einhaltung und Umsetzung ausdrücklich verantwortlich. Das lehrende Personal wird angehalten, sich des verantwortungsvollen pädagogischen Auftrages bewusst zu sein und sich über das Verhältnis von Nähe und Distanz Klarheit zu verschaffen. Die Besonderheiten der Instrumental- und Gesangsausbildung im Einzelunterricht sowie die verschiedenen Unterrichtsformen mit Körperkontakt (z.B. in der Tanz- und Theaterausbildung) erfordern ein hohes Maß an Sensibilität und Verantwortungsbewusstsein. Die HMTM plant zum Thema „Nähe und Distanz“ und Kommunikation im Einzelunterricht regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen für die Lehrenden.

Die Frauenbeauftragten sind für die Lehrenden und die Studierenden neben der Studierendenvertretung und den Studiendekanen die Anlaufstellen, an die sich Betroffene und Hilfesuchende wenden können. Zudem hat hierfür die HMTM auch eine externe Ombudsstelle zur psychologisch kompetenten Beratung in Kooperation mit dem Frauennotruf München geschaffen. Hier wird im Bedarfsfall auch ein Beratungsgespräch mit einem/einer juristisch kompetenten Fachanwalt/Fachanwältin vermittelt und von der HMTM finanziert.

Durch Grenzüberschreitungen in der Vergangenheit, die Gegenstand von laufenden Gerichtsverfahren sind und in der Presse intensiv thematisiert wurden, ist der Hochschule für Musik und Theater München eine besondere Sensibilität und Anstrengung zur Vermeidung und zur Prävention von Übergriffen im Bereich der sexuellen Diskriminierung und des Machtmissbrauchs besonders wichtig. Umfassende Transparenz und insbesondere eine Verbesserung der Compliance-Kultur sollen durch externe Beteiligung hergestellt werden. Die HMTM wird ihre entsprechenden Strukturen und Prozesse in nächster Zukunft von einem externen Dritten auditieren lassen und gebotene Veränderungen konsequent umsetzen.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Die Hochschule für Musik und Theater in München ist nachdrücklich bestrebt, die bestehende Benachteiligung und Chancenungleichheit von Frauen zu reduzieren und Frauen in ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aktiv zu fördern und zu unterstützen. Maßnahmen, die bereits umgesetzt wurden, werden fortgeführt und weiterentwickelt.

Darüber hinaus werden folgende Pläne in den kommenden Jahren umgesetzt werden:

- Entwicklung eines umfassenden Lehrangebots und Workshops zu den Themen Selbstpräsentation, Bewerbungstraining und Management für Musikerinnen, Pädagoginnen und Wissenschaftlerinnen. Zusammenarbeit mit der Ludwigs-Maximilian-Universität.
- Angebote für Mentoring und Fortbildung für Frauen, die in Lehraufträgen an der Hochschule beschäftigt sind, um deren Bewerbungschancen auf eine Professur zu erhöhen.
- Ausbau der Infrastruktur für eine familienfreundliche Hochschule. Planung einer hochschuleigenen Kindertagesstätte in Zusammenarbeit mit dem Münchner Studentenwerk.
- Gezielte Ausschreibung einer Qualifikationsstelle (künstlerische oder wissenschaftliche Mitarbeiterin) für eine Frau. Dies wird derzeit mit dem Bayerischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst erörtert.
- Klare Umsetzung der Richtlinie, dass Frauen in allen Leitungsgremien adäquat repräsentiert sein müssen.
- Aktive Rekrutierung von fachlich hoch qualifizierten Bewerberinnen, um den Frauenanteil bei Professuren und Führungspositionen zu erhöhen.

Die Förderung des Bewusstseins für Gendergerechtigkeit bei allen Hochschulmitgliedern ist ein fortlaufender Prozess, der mit der Mentalitätsentwicklung und Sensibilisierung der Umgangskultur insgesamt eng verbunden ist. Die Hochschulleitung sieht es als ihre Aufgabe, diesen Prozess zu steuern, indem das Thema der Gendergerechtigkeit immer wieder initiiert und in die hochschulinternen Diskurse eingebracht wird. Hierzu nutzen die Hochschulleitung und die Frauenbeauftragten die verschiedenen Kommunikationskanäle und -plattformen der HMTM. Nur durch aktive Kommunikation und Diskussion kann eine stetige und nachhaltige Entwicklung der Organisationskultur beim Thema Gendergerechtigkeit und Gleichstellung erzielt werden. Im Sinne eines umfassenden „Gender Mainstreaming“ sollen sich dadurch zukünftig alle Hochschulmitglieder für eine konsequente Umsetzung und Gewährleistung von Gendergerechtigkeit und Gleichstellung verantwortlich fühlen und einsetzen.