

# Gleichstellungskonzept 2023-2026

Hochschule  
für Musik und Theater  
München

**myt**

Herausgeber: Hochschule für Musik und Theater München

Präsidentin Prof. Lydia Grün

Arcisstr. 12 80333 München

Tel: +49 (0)89 289-03

E-Mail: [frauenbeauftragte@hmtm.de](mailto:frauenbeauftragte@hmtm.de)

Website: [www.hmtm.de](http://www.hmtm.de)

Gesamtredaktion: Sonja Stibi, Alexandra Hermentin, Andreas Puhani, Barbara Klöver, Sibylle Höhnk, Christiane Iven

Grafiken: jäger & jäger

Redaktionsschluss: März 2023

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Vorwort .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Gesetzliche Grundlagen .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Gleichstellung an der HMTM .....</b>	<b>6</b>
2.1 Gleichstellungsgrundsätze und übergreifende Ziele der HMTM .....	6
2.2 Aufgaben der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst .....	7
2.3 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsmaßnahmen .....	7
2.4 Neufassung des Gleichstellungskonzepts .....	8
<b>3. Situationsanalyse &amp; Kennzahlen .....</b>	<b>8</b>
<b>3.1 Kennzahlen der wissenschafts- und kunststützenden Mitarbeiterinnen .....</b>	<b>8</b>
3.1.1 Gesamtanzahl der Beschäftigung .....	8
3.1.2 Entwicklungen zwischen den Gleichstellungskonzepten .....	9
3.1.3 Interpretation der Daten .....	10
<b>3.2 Kennzahlen der Mitarbeiterinnen in Lehre &amp; Forschung .....</b>	<b>12</b>
3.2.1 Frauenanteil in den Beschäftigungsgruppen.....	12
3.2.2 Frauenanteil in den einzelnen Instituten .....	14
3.2.3 Frauenanteil in Leitungsfunktionen, Organen und Gremien .....	15
3.2.4 Frauenanteil im Studium .....	17
<b>3.3 Fazit aus der Interpretation der Zahlen .....</b>	<b>18</b>
<b>4. Umgesetzte Maßnahmen und deren Fortschreibung .....</b>	<b>19</b>
4.1. Standards & Ressourcen für alle Hochschulangehörigen im Überblick .....	19
4.2 Maßnahmen für die wissenschaft- und kunststützenden Mitarbeiter*innen .....	23
4.3 Maßnahmen in Lehre & Forschung.....	25
4.4 Maßnahmen in Ausbildung & Studium.....	26
<b>5. Impulse für weitere Maßnahmen.....</b>	<b>27</b>
<b>6. Resümee und Ausblick.....</b>	<b>29</b>
<b>7. Berichtspflichten.....</b>	<b>31</b>

# Vorwort

Liebe Angehörige der HMTM,

in unseren verschiedenen Tätigkeitsfeldern und im alltäglichen, zwischenmenschlichen Kontakt an unserer Hochschule werden wir von gemeinsamen Werten geleitet: **Respekt, Wertschätzung** und **gelebte Diversität**.

Obwohl es selbstverständlich sein sollte, dass Frauen und Männer sowie Menschen mit non-binärer Geschlechtsidentität gleichberechtigt behandelt werden, klafft zwischen Ideal und Realität immer noch eine große Lücke.

Um diese schrittweise zu schließen und zu mehr **Gerechtigkeit, Teilhabe** und **Partizipation** beizutragen, legen wir hier das Gleichstellungskonzept 2023-2026 vor.

Die HMTM strebt die **Gleichstellung** von Männern und Frauen in allen Bereichen des Hochschullebens an. Unser Verständnis von Gleichstellung betrifft alle Angehörigen der Hochschule und soll in sämtlichen Strukturen, bei Entscheidungsfindungsprozessen und Auswahlverfahren umgesetzt werden.

Basierend auf einer Bestandsaufnahme der bisherigen Gleichstellungsarbeit und einer kritischen Analyse des Ist-Zustandes, ergreifen wir weitere effektive Maßnahmen, um Gleichstellung wirkungsvoll voranzubringen. Dazu gehört auch eine Auseinandersetzung mit unseren unbewussten Vorurteilen und den Möglichkeiten, diesen entgegenzuwirken.

Die Hochschule nimmt auf diese Weise an wichtigen gesellschaftlichen Prozessen teil, gestaltet diese mit und unterstützt die **Überwindung komplexer und oft diskriminierender Strukturen**. Wir sind uns unserer **Verantwortung** als Institution bewusst, Gleichstellung nicht nur einzufordern, sondern eine **geschlechtergerechte Hochschulkultur** aktiv zu fördern.

Wir danken nachdrücklich allen Beteiligten – insbesondere Frau Prof.Dr. Stibi – die dieses Gleichstellungskonzept erstellt haben!

Ihre Hochschulleitung

Beteiligt an der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes waren: Prof. Christiane Iven, Alexandra Hermentin, Prof. Sybille Höhnk, Barbara Klöver, Prof. Andreas Puhani und Prof. Dr. Sonja Stibi

# 1. Gesetzliche Grundlagen

Das Gleichstellungskonzept gilt in gleicher Weise für sämtliche Hochschulangehörigen der Hochschule für Musik und Theater München (HMTM). Grundlage dafür bildet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Hochschulrahmengesetz sowie Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland<sup>1</sup>:

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Darauf aufbauend ist die gesetzliche Verpflichtung zur Gleichberechtigung durch Art. 4 Absatz 1 des Bayerisches Hochschulgesetzes (BayHSchG)<sup>2</sup> sowie ab 1.1.2023 durch das Bayerische Hochschul-Innovationsgesetz (BayHIG 2022)<sup>3</sup> geregelt, welches das Gleichstellungskonzept als Mittel zur Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGlG)<sup>4</sup> rechtlich verankert.

*„(1) <sup>1</sup>Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip. <sup>2</sup>Sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. <sup>3</sup>Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) bevorzugt. <sup>4</sup>Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft und Kunst.“ (Art. 22 Abs. 1 BayHIG)*

An bayerischen Hochschulen besteht die gesetzliche Besonderheit, dass in Art. 1 Abs. 1 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGlG) als landesrechtliche Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleIG) geregelt ist, sodass dieses Gesetz nur für das wissenschafts- und kunststützende Personal an Hochschulen gilt. Daraus resultierend ergeben sich **unterschiedliche Begrifflichkeiten und verschiedene Bezeichnungen** hinsichtlich der jeweils mit der Umsetzung der Gesetze Beauftragten.

Nach Art. 22 Abs. 3 BayHIG sind ab 1.1.2023 für Beschäftigte in der Lehre, in Wissenschaft und Kunst **Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst** zu bestellen,

*„die auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen, weiblicher Lehrpersonen und Studierende achten. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, nicht an Weisungen gebunden und unterstützen die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1.“ (Art. 22 Abs. 3 Satz 2, BayHIG)*

Die Beauftragten können weiblich als auch männlich sein, so ist in Art. 22 Abs. 3 in Satz 4 bis 8 BayHIG ausdrücklich von „der“ oder „dem“ Beauftragten die Rede. Vorgesehen ist ebenso, dass Stellvertreterinnen und Stellvertreter bestellt werden.

Interessen aller wissenschafts- und kunststützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung und anderen Bereichen der Hochschule vertreten hingegen die sog. **Gleichstellungsbeauftragten** gemäß Art. 17 BayGlG, dessen Geltungsbereich auch Behörden, Gerichte und sonstige öffentliche Stellen des Freistaates Bayern, die Gemeinden,

---

<sup>1</sup> Vgl. [https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art\\_3.html](https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html)

<sup>2</sup> <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHSchG>

<sup>3</sup> <https://www.stmwk.bayern.de/wissenschaftler/hochschulen/hochschulrechtsreform.html>

<sup>4</sup> <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayGlG>

Gemeindeverbände und die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts umfasst.

*„Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.“ (Art. 17 BayGlG)*

## 2. Gleichstellung an der HMTM

Die Hochschule für Musik und Theater München (HMTM) zählt zu den bedeutendsten und vielfältigsten Ausbildungsstätten für Musik-, Tanz- und Theaterberufe in Deutschland. Ihr Ausbildungsspektrum bietet ein vielfältiges Angebot aus über 100 Studiengängen mit künstlerischem, künstlerisch-pädagogischem und wissenschaftlichem Profil. Ihr Studiensystem gewährleistet eine intensive fachliche Betreuung durch exzellente Lehrende 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 1.300 Studierende aus über 60 Nationen von rund 500 Lehrenden ausgebildet und von ca. 100 Mitarbeiter\*innen der Hochschule unterstützt. Das Studienangebot umfasst neben Bachelor- und Masterstudiengängen und dem Jungstudium für musikalisch und tänzerisch Hochbegabte auch ein Zertifikatsstudium Meisterklasse sowie den postgradualen Studiengang Excellence in Performance und die Promotion im Fach Musikwissenschaft und Musikpädagogik. Die Hochschule leistet zudem mit rund 900 Konzert- und Veranstaltungsangeboten pro Jahr einen erheblichen Beitrag zum Kulturleben der Landeshauptstadt München.

### 2.1 Gleichstellungsgrundsätze und übergreifende Ziele der HMTM

Die Hochschule für Musik und Theater München hat die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in § 2 Abs.2 ihrer Grundordnung (GO)<sup>5</sup> aufgenommen:

*„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)

Sowohl das Grundgesetz als auch die Grundordnung der HMTM beziehen sich ausschließlich auf eine binäre Geschlechterordnung. Die HMTM sieht sich hingegen in der Verantwortung, die Gleichstellung *aller* Geschlechter aktiv zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile in allen Bereichen und auf allen Ebenen umfassend hinzuwirken. Die Verwirklichung von Chancengleichheit aller Geschlechter 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 erheblichem Maße die Sichtbarmachung dieses Ziels auf allen Ebenen der Organisation und in allen Bereichen der Hochschule voraussetzt.

Wichtige Ziele sind die Erreichung von Geschlechterparität und die Erhöhung des Frauenanteils insgesamt, d.h. auf allen Ebenen der Lehre (Lehrbeauftragte, Mittelbaustellen sowie Professuren),

---

<sup>5</sup> <https://hmtm.de/wp-content/uploads/PDF/rechtliche-grundlagen/Grundordnung.pdf>

auf allen Ebenen des kunst- und wissenschaftsstützenden Personals in allen Gremien und Führungspositionen, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist (vgl. Art. 23 des BayHIG), die Förderung des künstlerischen, künstlerisch-pädagogischen und wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der kontinuierliche Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Fächern und auf allen Ebenen (vgl. ebd.).

## **2.2 Aufgaben der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst**

An der HMTM sind entsprechend Art. 22 Abs. 3 BayHIG und § 26 der GO eine\*r Beauftragte\*r für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst sowie zwei Stellvertreter\*innen für den künstlerischen, den künstlerisch-pädagogischen und den wissenschaftlichen Bereich eingesetzt. Sie werden vom Senat aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals für einen Zeitraum von vier Jahren gewählt.

Die\*Der Beauftragte bzw. die Stellvertreter\*innen gehören 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. 22 Abs. 3, Satz 3-4, Art. 66 Abs. 4, Satz 1 BayHIG).

Die Grundordnung der HMTM sieht keine erweiterte Hochschulleitung vor. Daher nimmt die\*der Beauftragte ihre\*seine Funktion im Senat und in den Berufungskommissionen wahr (§ 26 Abs. 2 GO der HMTM). Ferner nimmt die\*der Beauftragte bzw. die\*der Stellvertreter\*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 Beauftragte 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 Lehrenden und Studierende vor sexualisierter Diskriminierung, Gewalt und Machtmissbrauch geschützt werden.

## **2.3 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 Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst 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, das Gleichstellung als ein prioritäres Ziel der Hochschul- und Qualitätsentwicklung festschreibt.

Die Hochschulleitung unterstützt die Erstellung des Gleichstellungskonzepts durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst sowie durch die Gleichstellungsbeauftragten der wissenschafts- und kunststützenden Mitarbeiter\*innen und fordert den Senat auf, zusammen mit der Hochschulleitung ein Bekenntnis zur Umsetzung der dort niedergelegten Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergleichheit

abzugeben. Zudem wird die\*der Präsident\*in durch geeignete Kommunikationsformen die nachhaltige Aufforderung an alle Hochschulmitglieder richten, sich am Prozess der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit zu beteiligen.

## 2.4 Neufassung des Gleichstellungskonzepts

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde vom Gleichstellungsteam, bestehend aus den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst – Prof. Dr. Sonja Stibi, Prof. Sibylle Höhnk, Prof. Andreas Puhani – sowie von den Gleichstellungsbeauftragten der wissenschafts- und kunststützenden Mitarbeiter\*innen – Alexandra Hermentin, Barbara Klöver – an der Hochschule für Musik und Theater München in Abstimmung mit Prof. Christiane Iven (Vizepräsidentin für Gleichstellung und Diversität) und der Hochschulleitung erarbeitet.

## 3. Situationsanalyse & Kennzahlen

### 3.1 Kennzahlen der wissenschafts- und kunststützenden Mitarbeiterinnen

#### 3.1.1 Gesamtanzahl der Beschäftigung

Im Folgenden wird der Ist-Zustand der Beschäftigungsstruktur an der Hochschule für Musik und Theater München aufgezeigt. Dabei werden vorhandene Unterschiede in der Gehaltsstruktur, die Anteile von Frauen und Männern (Beschäftigte mit einem anderen Geschlecht sind bisher nicht verzeichnet – die Statistiken werden angeglichen sobald es sich ergibt) in Voll- und Teilzeittätigkeit, Befristungen sowie Beurlaubungen dargestellt. Der Personalstand ist bis zum 31.12.2021 erfasst und umfasst alle kunst- und wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten. In diesem Bereich sind zum genannten Zeitpunkt 101 Personen beschäftigt. 46 (45,5 Prozent) der Stellen sind Teilzeitstellen; 13 (16,8 Prozent) der Stellen sind befristet

#### Voll- und Teilzeitbeschäftigungen

Personalstand 31.12.2021		
Verwaltung und Zentrale Einrichtungen	Anteil Frauen	Anteil Männer
<b>Vollzeit</b>	27 (49 %)	28 (51 %)
<b>Teilzeit</b>	36 (78,3 %)	10 (21,7 %)
<b>Gesamt</b>	63 (62,4 %)	38 (37,6 %)

#### Befristungen/Vertretungen mit Sachgrund; familiäre Gründe

Personalstand 31.12.2021		
Verwaltung und Zentrale Einrichtungen	Anteil Frauen	Anteil Männer
<b>Anzahl Befristungen</b>	13	4



### Verteilung der Beschäftigten in einzelnen Beschäftigungsbereichen Stichtag 31.12.2021

Beschäftigungsbereich	Frauen	Männer
4. QE (vorm. höherer Dienst) A15 - A13/E15 - E13	9 (60 %)	6 (40 %)
3. QE (vorm. gehobener Dienst) A12 - A9/E12 - E9	35 (74,5 %)	12 (25,5 %)
2. QE (vorm. mittlerer Dienst) A8 - A6/E8 - E5	14 (56 %)	11 (44 %)
1. QE (vorm. einfacher Dienst) A5-A3/E4 - E1	5 (35,7 %)	9 (64,3 %)
<b>Gesamt</b>	<b>63</b> (62,4 %)	<b>38</b> (37,6 %)

Davon in Teilzeit:

Beschäftigungsbereich	Frauen in Teilzeit	Männer in Teilzeit
4. QE (vorm. höherer Dienst) A15 - A13/E15 - E13	6 (75 %)	2 (25 %)
3. QE (vorm. gehobener Dienst) A12 - A9/E12 - E9	17 (77,3 %)	5 (22,7 %)
2. QE (vorm. mittlerer Dienst) A8 - A6/E8 - E5	11 (78,6 %)	3 (21,4 %)
1. QE (vorm. einfacher Dienst) A5-A3/E4 - E1	2 (100 %)	
<b>Gesamt</b>	<b>36</b> (78,3 %)	<b>10</b> (21,7 %)

### 3.1.2 Entwicklungen zwischen den Gleichstellungskonzepten

Beurlaubungen für den Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2021

Verwaltung und Zentrale Einrichtungen	familiäre Gründe		sonstige Gründe		Gesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Beurlaubungen					
2017		1			1
2018					0
2019	3	1			4
2020	5			1	6
2021	5	2		1	8
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>19</b>

### Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2021

Beamte und Beschäftigte	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
4. QE (vorm. höherer Dienst) A15 - A13/E15 - E13				1		1
3. QE (vorm. gehobener Dienst) A12 - A9/E12 - E9	2	6	8	5		5
2. QE (vorm. mittlerer Dienst) A8 - A6/E8 - E5	4	4	8	1	1	2
1. QE (vorm. einfacher Dienst) A5-A3/E4 - E1		1	1		1	1
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>

### Einstellungen im Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2021

Beamte und Beschäftigte	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
4. QE (vorm. höherer Dienst) A15 - A13/E15 - E13	3	3	6	2		2
3. QE (vorm. gehobener Dienst) A12 - A9/E12 - E9	6	5	11	4	2	6
2. QE (vorm. mittlerer Dienst) A8 - A6/E8 - E5	2	7	9		2	2
1. QE (vorm. einfacher Dienst) A5-A3/E4 - E1	3		3		2	2
<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>

### Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für den Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2021

Beamte und Beschäftigte	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
4. QE (vorm. höherer Dienst) A15 - A13/E15 - E13	10	1	11	6	2	8
3. QE (vorm. gehobener Dienst) A12 - A9/E12 - E9	43	18	61	12	3	15
2. QE (vorm. mittlerer Dienst) A8 - A6/E8 - E5	16	14	30	12		12
1. QE (vorm. einfacher Dienst) A5-A3/E4 - E1		6	3	18		18
<b>Gesamt</b>	<b>69</b>	<b>39</b>	<b>108</b>	<b>48</b>	<b>5</b>	<b>53</b>

### 3.1.3 Interpretation der Daten

Unterschiede und Entwicklungen seit 2016:

- Während im vorangegangenen Gleichstellungskonzept eine relativ ausgeglichene Verteilung von Männern und Frauen innerhalb der Beschäftigten der kunst- und wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiter\*innen der HMTM festzustellen war, kann aktuell eine höhere Anzahl von insgesamt 63 (2016: 44) weiblicher Personen zu 38 (2016: 34) männlichen festgestellt werden.

- Dabei ist auch auf dem 4. und 3. Beschäftigungsbereich (höherer und gehobener Dienst) eine Erhöhung des Frauenanteils im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten festzustellen; Frauen sind hier nun sogar in der Überzahl.
- Die Verteilung im 2. Beschäftigungsbereich (mittlerer Dienst) ist zu 2016 unverändert ausgeglichen.
- Während im 1. Beschäftigungsbereich 2016 noch deutlich mehr Männer beschäftigt waren, hat sich die Differenz von damals 2 weiblichen Angestellten zu 9 männlichen Angestellten mit aktuell 5 weiblichen Beschäftigten zu 9 männlichen angeglichen.

Zusammenfassend kann bei der Betrachtung der Gesamtanzahl der Beschäftigten eine Ausweitung der Erhöhung des Frauenanteils vermerkt werden. Um sich ein genaueres Bild von der aktuellen Verteilung und Situation bei dem nichtwissenschaftlichen Personal zu machen, benötigt es einen detaillierten Blick auf die einzelnen Gruppen:

- So ist festzustellen, dass es einen ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern in der Vollzeitbeschäftigung gibt, während der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit weiterhin deutlich höher liegt und sich gegenüber 2016 nahezu verdoppelt hat.
- Dabei spielen zum einen die Schaffung von Teilzeitstellen und zum anderen der höhere Frauenanteil bei Einstellungen eine Rolle. Eingestellt wurden 2017 bis 2021 29 Frauen und 12 Männer. In beiden Gruppen jeweils zur Hälfte in Voll- bzw. Teilzeit.
- Werden zudem die Beurlaubungen und Befristungen herangezogen, ist auch hier ein deutlich höherer Frauenanteil zu verzeichnen.

Zwar gibt es insgesamt mehr weibliche Beschäftigte, jedoch sind von den insgesamt 63 weiblichen Angestellten 36 in Teilzeit, 14 befristet und 13 Kolleginnen haben eine Beurlaubung beantragt. Der Erhöhung des Frauenanteils steht also ein ungleiches Verhältnis in den Arbeitszeiten- und -bedingungen gegenüber.

Ein Blick auf Beförderung und Höhergruppierung:

- ist ein Vorteil für männliche Vollzeit Beschäftigte im 4. und 3. Beschäftigungsbereich zu bemerken,
- während mit Blick auf die Teilzeitbeschäftigung nur weibliche Beschäftigte im 3. Beschäftigungsbereich eine Beförderung erhielten.
- Im 2. Beschäftigungsbereich ist ein Vorteil für weibliche Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte zu erkennen,
- während im 1. Beschäftigungsbereich nur die männlichen Angestellten eine Beförderung erhielten.

Damit haben sich im Vergleich zu den Zahlen von 2016 Verschiebungen sowohl zum Vorteil der männlichen Vollzeitangestellten als auch zum Vorteil der weiblichen Teilzeitangestellten ergeben.

Die Bereitschaft zur Weiterentwicklung durch die Teilnahme an Fortbildungen ist im Vergleich zu 2016 bei allen Beschäftigten höher. Mit Blick auf die jeweiligen Anteile, haben die weiblichen Beschäftigten allerdings an mehr als doppelt (108 zu 53) so vielen Fortbildungen teilgenommen im Vergleich zu den männlichen Kollegen.

*Zusammenfassend leistet die Hochschule weiterhin einen wichtigen Beitrag in der Gleichstellungsarbeit. Der Gleichstellungsauftrag hinsichtlich einer ausgewogenen Quote von weiblichen und männlichen Beschäftigten an der Hochschule für Musik und Theater München ist für den kunst- und wissenschaftsunterstützenden Bereich auch 2021 in großen Teilen erreicht.*

Allerdings besteht im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzgl. der Förderung von Männern in Teilzeit und Elternzeit weiterhin Tätigkeitsbedarf. Neu hinzugekommen ist der hohe Anteil an befristeten Stellen, die mehrheitlich von Frauen besetzt sind. Diese Tendenz sollte sich nicht fortsetzen. Die Unterstützung von Frauen und Männern, die Familienpflichten übernehmen, bleibt außerordentlich relevant. Erst wenn Männer in gleichem Maße in die Familienpflichten eingebunden sind wie Frauen, kann im Beruf eine echte, wertvolle und nachhaltige Gleichstellung gewährleistet sein.

### 3.2 Kennzahlen der Mitarbeiterinnen in Lehre & Forschung

Die HMTM ist eine Kunsthochschule des Freistaats Bayern und eine der renommiertesten Musikhochschulen im deutschsprachigen Raum. Als international vernetzte und anerkannte Ausbildungsstätte unterhält sie Partnerschaften zu ca. 70 Hochschulen innerhalb und außerhalb der EU und kooperiert mit Kultur- und Forschungseinrichtungen auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene. Aktuell werden in den Statistiken der HMTM Frauen und Männer erfasst. Die selbstbestimmte Angabe des eigenen Geschlechts in Formularen und Verträgen der HMTM als Teil der Maßnahmen für Diversität und Gleichstellung wird zeitnah umgesetzt.

#### 3.2.1 Frauenanteil in den Beschäftigungsgruppen<sup>6</sup>

	2017		2019		2021	
	absolut w von G <sup>7</sup>	Frauen- anteil %	absolut w von G	Frauen- anteil %	absolut w von G	Frauen- anteil %
Professorinnen	22/85	25,88%	22/87	25,29%	25/93	26,88%
<i>W2-Besoldung</i>	8/32	25,00%	10/40	25,00%	10/42	23,81%
<i>W3-Besoldung</i>	10/32	31,25%	9/32	28,13%	10/32	31,25%
<i>Andere Besoldungsstufen</i>	4/21	19,05%	3/15	20,00%	5/19	26,32%
<i>Vollzeitäquivalente insges.</i>	68		72,5		77	
<i>davon weiblich</i>	16,25	23,90%	17,75	24,48%	20,25	26,30%
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	26/69	37,68%	23/66	34,85%	33/76	43,42%
<i>Vollzeitäquivalente gesamt</i>	51,12		46,72		49,21	
<i>Davon Anteil weiblich</i>	18,79	36,76%	15,13	32,38%	19,48	39,59%
Künstlerische + wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	19/34	55,88%	19/36	52,78%	20/36	55,56%
<i>Vollzeitäquivalente gesamt</i>	20,33		22,26		23,75	
<i>Davon Anteil weiblich</i>	11,26	55,39%	11,55	51,89%	12,57	52,93%
Lehrbeauftragte	114/285	40,00%	115/278	41,37%	105/276	38,04%
<b>Zwischensumme</b>	<b>181/473</b>	<b>38,27%</b>	<b>181/467</b>	<b>38,76%</b>	<b>183/477</b>	<b>38,36%</b>
Wissenschaftliche Hilfskräfte	17/23	73,91%	4/9	44,44%	8/14	57,14%
Studentische Hilfskräfte	20/44	45,45%	25/45	55,56%	26/59	44,08%
Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit (Lehre & Forschung)	2		2		/	
<b>Summe insgesamt<sup>8</sup></b>	<b>218/540</b>	<b>40,37%</b>	<b>210/521</b>	<b>40,31%</b>	<b>217/550</b>	<b>39,45%</b>

<sup>6</sup> Alle folgenden Statistiken beziehen sich auf Kopfzahlen und Prozente. Jährliche Stichtage sind: Für das Jahr 2017 und 2018 der 01.05.2018, für das Jahr 2019 der 31.12.2019 und für das Jahr 2021 ebenfalls der 31.12.2021. Die Zahlenwerte wurden aus den Kennzahlen im Jahresbericht zum Studienjahr 2021/22 der HMTM übernommen (S. 169).

<sup>7</sup> w von G bedeutet: weiblich (= Anzahl weiblicher Personen) von der Gesamtzahl der Personen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe.

<sup>8</sup> Inklusive der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte, aber ohne Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit.

#### *Professorinnen und Professoren (Art.18 BayHSchPG / Art.57-59 BayHIG 2022)*

Im Vergleich zu den Kennzahlen von 2017 ist über den Zeitraum von 4 Jahren bis 2021 eine Erhöhung des Anteils an Professorinnen zu erkennen. Die sukzessive Erhöhung der Professuren insgesamt von 85 auf 93 im Jahr 2021 führt zu einer Steigerung des Anteils von Professorinnen um 1 % auf 26,88 %, was sich in 5 Professorinnen-Stellen niederschlägt. Zu berücksichtigen ist, dass die 93 Professor\*innenstellen inzwischen einem Vollzeitäquivalent von 77 gegenüber 72,5 im Jahr 2017 entsprechen. Nicht alle Professor\*innen sind also in Vollzeit beschäftigt.

#### *Künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen*

*(Art.19 BayHSchPG, Art.71-72 BayHIG 2022)*

2017 wurden zwei neue Stellen in dieser Gruppe geschaffen, der Anteil an weiblichen Stelleninhaberinnen sank jedoch um 4 %, der Anteil an Vollzeitäquivalenten bei weiblichen Mitarbeiterinnen sank um 2 %. Somit stieg der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen in dieser Gruppe.

Im Vergleich zu 2017 stieg die Anzahl der Stellen von 32 auf 36 Stellen, der Anteil an weiblichen Stelleninhaberinnen sank zunächst um 6,6 % auf 52,78 % im Jahr 2019. Ende 2021 ist eine Reduzierung um vier Stellen auf insgesamt 32 zu verzeichnen. Dies geht wiederum mit einer Steigerung des Anteils weiblicher Mitarbeiterinnen auf 55,56 %. Die Grundtendenz der Dominanz weiblicher Mitarbeiterinnen in diesem Bereich bleibt damit erhalten und führt nach einem Rückgang zwischen 2017 und 2019 wieder zu einer Erhöhung.

#### *Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Art. 24 BayHSchPG, Art.74 BayHIG 2022)*

Auch bei dieser Beschäftigungsgruppe lässt sich eine Steigerung der Anzahl weiblicher Lehrkräfte belegen. Die Erhöhung der Beschäftigtenzahl von 72 auf 76 im Jahr 2021 im Vergleich zum Jahr 2017 geht mit einem Zuwachs von 7,8 % von 35,62 % auf 43,42 % einher. Dennoch überwiegt hier die Zahl männlicher Lehrkräfte.

#### *Lehrbeauftragte (Art. 17 BayHSchPG, Art. 19 + 83 BayHIG 2022)*

Die Anzahl der Lehrbeauftragten hat sich im Vergleich zu 2017 von insgesamt 294 auf 276 reduziert. Ende 2021 ist zudem ein Rückgang der weiblichen Lehrbeauftragten um 2,1 % zu vermerken. Ihr Anteil beträgt nun 38,04 %. Der Abbau der Zahl der Lehrbeauftragten ist seitens der bayerischen Staatsregierung beabsichtigt. Obgleich ein Lehrauftrag im Sinne sicherer Beschäftigungsverhältnisse und planbarer Karriereschritte als äußerst problematisch anzusehen ist, kann dieser doch in allen Bereichen einer Kunsthochschule Erfahrungen in der Lehre bringen und stellt als solches eine mögliche und nicht unübliche Qualifikationsvoraussetzung auf dem Weg zu einer Professur dar.

#### **Fazit**

*Der Anteil aller weiblichen Beschäftigten der Lehre (Kunst und Wissenschaft) hat sich gegenüber 2017 in absoluten Zahlen nur geringfügig verändert. 186 weibliche Beschäftigte auf insgesamt 482 Stellen im Jahr 2017 (= 38,59 %) stehen Ende 2021 insgesamt 183 Frauen auf 477 Stellen gegenüber (= 38,36 %). Werden allerdings auch die wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte als Beschäftigte miteinbezogen, so ist nach einer Steigerung in den Jahren 2017 und 2019 wieder ein Rückgang der weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen. Dennoch liegt der Anteil hier um einen knappen Prozentpunkt höher als 2016 bei 39,45 %.*

### 3.2.2 Frauenanteil in den einzelnen Instituten

Institut	Anzahl Lehrende	davon Frauen	% Frauenanteil
1. Institut für künstlerische Instrumentalstudiengänge	42	12	28,57 %
2. Ballett-Akademie	27	18	66,67 %
3. Institut für künstlerische Gesangs- und Theaterausbildung	23	11	47,83 %
4. Institut für künstlerisch-pädagogische Studiengänge	25	11	44 %
5. Institut für Schulmusik	34	11	32,35 %
6. Institut für Kirchenmusik	6	0	0 %
7. Jazz Institut	15	2	13,33 %
8. Institut für Historische Aufführungspraxis	7	4	57,14 %
9. Institut für Neue Musik, Komposition und Dirigieren	10	2	20 %
10. Institut für Kulturmanagement und Medien	6	3	50 %
11. Musikwissenschaftliches Institut	7	3	42,86 %
<b>GESAMT</b>	<b>202</b>	<b>77</b>	<b>38,12 %</b>

Der Anteil weiblicher Lehrender in den verschiedenen Instituten liegt mit durchschnittlich 38,12 % noch deutlich unter den vorgesehenen 50 %. In einigen Bereichen wird die Ausgewogenheit der Geschlechter erreicht wie z. B. am Institut für Kulturmanagement und Medien (50 %), im Institut für Historische Aufführungspraxis (57,14 %) als auch beinahe im Institut für künstlerische Gesangs- und Theaterausbildung (47,83 %). Einen noch hohen Frauenanteil hat das Musikwissenschaftliche Institut (42,86 %) und das Institut für künstlerisch-pädagogische Studiengänge (44 %). Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil weiblicher Dozentinnen in der Ballettakademie, was sich auch auf der Ebene der Studierenden an der Ballettakademie fortsetzt (vgl. Kap. 3.2.4) und einer auch andernorts gemeinhin üblichen Verteilung in diesem Fachbereich entspricht.

Deutlich unterrepräsentiert sind Dozentinnen im Jazz Institut (13,33 %), im Institut für Neue Musik, Komposition und Dirigieren (20 %), im Institut für Schulmusik (32,35 %) als auch im Institut für künstlerische Instrumentalstudiengänge (28,57 %). Bislang gar keine Frauen gibt es im Institut für Kirchenmusik. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass diese Zahlen keine Verteilung der Vollzeit- und Teilzeitstellen widerspiegeln und bei einer Berechnung anhand von Vollzeitäquivalenten anders ausfallen würden.

### 3.2.3 Frauenanteil in Leitungsfunktionen, Organen und Gremien

Die Zahlen zeigen, dass sich die Beteiligung von Frauen in den Gremien der Hochschule sehr unterschiedlich darstellt. Dies zeigt sich beispielweise in der Besetzung der Instituts- bzw. Akademieleitungen und der Leitungsgremien. Da nach §17 Abs. 1 Satz 2 GO der HMTM zur Leiterin bzw. zum Leiter eines Instituts/einer Akademie nur berufen werden, wer Professor\*in ist, spiegelt sich hier die deutlich geringere Anzahl an Professorinnen wider.

In Hochschulrat und Senat zeigt sich eine allmählich erfolgende Erhöhung des Frauenanteils. Im Senat sind mit einem Anteil von insgesamt 40 % sowie 39,99 % stimmberechtigter weiblicher Mitglieder nun 3,2 % mehr Frauen vertreten als noch 2017. Im Hochschulrat beträgt der Anteil weiblicher Mitglieder 45,83 % zum Ende des Jahres 2021. Wenngleich Frauen in den Gremien noch immer in der Minderheit sind, ist insgesamt doch eine positive Entwicklung auf dem Weg zur geschlechterparitätischen Besetzung der zentralen Hochschulgremien zu erkennen.

Auf der Ebene von Senat und Hochschulrat ist eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils zu verzeichnen: von 25 % im Senat im Studienjahr 2018/19 auf 40 % im Studienjahr 2021/22, im Hochschulrat entsprechend von 38,89 % der stimmberechtigten Mitglieder auf 50 %. Die Umsetzung der Geschlechterparität in den wichtigsten Hochschulgremien ist somit (fast) gewährleistet.

Auf der Ebene der Institutsleitung ist nur eine weibliche Leitungsperson hinzugekommen, so dass der Anteil weiblicher Leitungskräfte mit 18,18 % noch immer deutlich zu niedrig ist. Auf Funktionen wie dem Forschungsdekanat und dem Vorsitz des Promotionsausschusses ist jeweils nur eine einzelne Position vorgesehen, die zurzeit vom Leiter des Musikwissenschaftlichen Instituts wahrgenommen wird.

Während in den Jahren 2018-2021 die Funktion der Frauenbeauftragten inklusive Stellvertretung ausschließlich von Frauen wahrgenommen wurde, kam ab dem Studienjahr 2021/22 ein Mann als Stellvertreter hinzu. Um im Sinne der Gleichstellung zu wirken und verschiedene Geschlechter-Perspektiven in der Arbeit der Frauenbeauftragten zu integrieren, ist diese Veränderung durchaus als positiv und bereichernd zu werten.

In den vergangenen vier Jahren (seit 2018) sowie davor wirkte in der Hochschulleitung jeweils eine Frau als Vizepräsidentin. Zum 1.10.2022 stellt sich die Konstellation in der Hochschulleitung durch den Leitungswechsel neu dar. Mit einer Präsidentin und einer Vizepräsidentin erhöht sich der Anteil von Frauen im Präsidium damit auf 40 %, im Senat auf 45 % und im Hochschulrat auf 50 %.

## Frauenanteil in Leitungsfunktionen, Organen und Gremien

Studienjahr	2018/2019		2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	absolut w von G	%	absolut w von G	%	absolut w von G	%	absolut w von G	%
Hochschulleitung	1/4	25,00%	1/5	20,00%	1/5	20,00%	1/5	20,00%
Senat <i>Stimmberechtigte Mitglieder</i>	7/20	35,00%	7/20	35,00%	6/20	30,00%	8/20	40,00%
	6/17	35,29%	5/15	33,33%	5/15	33,33%	6/15	40,00%
Hochschulrat <i>Stimmberechtigte Mitglieder</i>	7/27	25,93%	9/26	34,62%	8/24	33,33%	11/24	45,83%
	7/18	38,89%	8/19	42,11%	7/18	38,89%	9/18	50,00%
Studiendekanin	1/2	50%	1/2	50%	1/2	50,00%	1/2	50,00%
Forschungsdekanin	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	0/1	0%	0/1	0%
Institutsleiterinnen	1/11	9,09%					2/11	18,18%
Promotionsausschuss <i>Vorsitz</i>	3/10	30%	3/11	27,27%	3/11	27,27%	5/13	38,46%
	0/1	0%	0/1	0%	0/1	0%	0/1	0%
Frauenbeauftragte (Lehre)	3/3	100%	3/3	100%	3/3	100%	2/3	66,67%
Gleichstellungsbeauftragte (Verwaltung)	2/2	100%	2/2	100%	2/2	100%	2/2	100%
Beauftragte für die Belange der Studierenden mit Behinderung	n.v.	n.v.	0/1	0%	0/1	0%	0/1	0%
Studierendenvertretung	5/7	71,43%	4/7	57,14%	4/7	57,14%	3/7	42,86%



### 3.2.4 Frauenanteil im Studium

INSTITUTE	Studierende 2021	
	absolut w von G	%
1. Künstlerische Instrumentalstudiengänge	185/422	43,8 %
2. Ballettakademie	71/100	71,0 %
3. Künstlerische Gesangs- und Theaterausbildung	121/197	61,4 %
4. Künstlerisch-pädagogische Studiengänge	104/168	61,9 %
5. Schulmusik	121/245	49,4 %
6. Kirchenmusik	3/20	15,0 %
7. Jazz Institut	23/93	24,7 %
8. Historische Aufführungspraxis	27/43	62,8 %
9. Neue Musik, Komposition & Dirigieren	35/98	35,7 %
10. Kulturmanagement und Medien	36/40	90,0 %
11. Musikwissenschaft	6/12	50,0 %
Jugendakademie	22/49	44,9 %
<b>GESAMT</b>	<b>754/1491</b>	<b>50,6%</b>

Insgesamt zeigt sich eine klare Ausgewogenheit der Geschlechter mit einem etwas höheren Anteil der weiblichen Studierenden von 50,6 %. Hohe Zahlen weiblicher Studentinnen – meist sogar deutlich über 50% – haben die Bereiche Ballettakademie (71 %), Historische Aufführungspraxis (62,8 %), Künstlerisch-pädagogische Studiengänge (61,9 %), Künstlerische Gesangs- und Theaterausbildung (61,4 %) und Schulmusik (49,4 %). Der höchste Anteil weiblicher Studierender zeigt sich bei Kulturmanagement und Medien mit 90 %. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen in den Studiengängen Kirchenmusik (15 %) und Jazz (24,7 %).

*Korrelationen* zwischen dem Anteil weiblicher Studierender und dem Anteil weiblicher Dozentinnen zeigen sich besonders in der Ballett-Akademie, dem Jazz-Institut, in der Historischen Aufführungspraxis und der Kirchenmusik.

Auch auf der Ebene der Studienabschlüsse zeigt sich ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis mit einem Anteil von 49,96 % von weiblichen Absolventinnen. Entsprechend der Anzahl an Studierenden in den einzelnen Instituten und Studienrichtungen zeigen sich konsequenterweise Korrelationen in den Studienabschlüssen. Im Bachelor of Music sind Frauen sowohl in der Studienrichtung „künstlerisch“ als auch in der Studienrichtung „künstlerisch-pädagogisch“ geringer vertreten. Nahezu gleichauf liegen weibliche Studienabschlüsse im Lehramt an Gymnasien und bei Promotionen.

ABSCHLÜSSE	Absolventinnen und Absolventen 2021	
	absolut w von G	%
Bachelor of Arts	87/138	63,0%
Bachelor of Music künstlerisch	124/298	41,6%
Bachelor of Music (ohne Studienrichtung)	17/55	30,9%
Bachelor of Music pädagogisch	88/141	62,4%
Excellence in Performance	7/13	53,8%

Lehramt an Gymnasien	96/203	47,3%
Lehramt Grund- und Mittelschule	13/22	59,1%
Lehramt Realschule	12/20	60,0%
Master of Arts	22/39	56,4%
Master of Music	200/403	49,6%
Master of Music pädagogisch	9/18	50,0%
Promotion	5/11	45,5%
<b>GESAMT Studienabschlüsse</b>	<b>680/1361</b>	<b>49,96%</b>
Meisterklasse (Zertifikatsstudium)	18/36	50,0%
<b>GESAMT Studienabschlüsse inkl. Zertifikatsstudium</b>	<b>698/1397</b>	<b>49,96%</b>

### 3.3 Fazit aus der Interpretation der Zahlen

2017 lag die HMTM nach der GESIS-Studie 2017 „CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten 2017“<sup>9</sup> 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“ gehörte die HMTM gegenüber 2010 zur Spitzengruppe der Künstlerischen Hochschulen, in der Kategorie der Professuren allerdings nur zur Mittelgruppe.

2021 liegt die HMTM nach dem aktuellen CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021“<sup>10</sup> in der Gesamtbewertung aller künstlerischen Hochschulen Deutschlands auf dem letzten Platz der Ranggruppe 5 von 8 Ranggruppen. In der Rangliste des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unterhalb des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit befindet sich die HMTM in der oberen Mittelgruppe (nach Spitzengruppe und vor Schlussgruppe) auf Platz 17 von insgesamt 44 Plätzen (Löther 2021: 57). Hier ist im Jahr 2014 ein Frauenanteil von 41,77 % belegt, der sich 2019 minimal um -0,12% auf 41,64 % reduziert (ebd. 69).

Bei der Bezugsgröße des Studentinnenanteils ist für die HMTM im Jahr 2019 ein Anteil weiblicher Studierender von 52,3 % belegt (ebd. 81), laut aktuellen Kennzahlen im Oktober 2022 sind weibliche Studierende mit 50,7 % vertreten, womit ein ausgewogenes binäres Geschlechterverhältnis belegt ist (vgl. Kap. 3.2.4)

In der Rangliste der weiblichen Professuren an künstlerischen Hochschulen gehört die HMTM nach wie vor zur Mittelgruppe und nimmt im Gesamtvergleich aller künstlerischen Hochschulen Platz 32 von 44 ein (ebd. 63). Innerhalb der Mittelgruppe befindet sich die HMTM auf Platz 21 von 22 allerdings an deren unterem Ende.

**Gesamtbewertung:** Bei der Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber 2014 gehört die HMTM zur Spitzengruppe, bei der Steigerung des Frauenanteils an Professuren gegenüber 2014 allerdings zur Schlussgruppe, da sich ein Rückgang des Frauenanteils um minus 2,13 % von 27,71 % im Jahr 2014 auf 25,58 % im Jahr 2019 feststellen lässt. Mit der Erhöhung auf 26,88 % zum Jahresende 2021 ist allerdings wieder eine Zunahme zu vermerken.

<sup>9</sup> Löther, Andrea (2017). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. (cews.publik, 21). Köln: GESIS - Leibniz- Institut für Sozialwissenschaften. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/52104> (8.11.2022)

<sup>10</sup> Löther, Andrea (2021). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. (cews.publik, 24). Köln: GESIS - Leibniz- Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-74765-6> (8.11.2022)

*Fazit:* Die Erhöhung des Frauenanteils am Lehrpersonal, insbesondere an Professuren, bleibt eine bestehende, mit Engagement und Nachdruck zu verfolgende Aufgabe. Sich daraus ergebende Maßnahmen werden weiterverfolgt und ausgebaut (vgl. Kap. 4.4. und Kap. 5).

## 4. Umgesetzte Maßnahmen und deren Fortschreibung

Als eine der bedeutendsten und vielfältigsten Ausbildungsstätten für Musik, Tanz und Theater in Europa ist sich die HMTM ihrer Verantwortung als Arbeitgeber und Ausbildungsstätte bewusst. Es gilt jederzeit, das individuelle Persönlichkeitsrecht aller Beschäftigten und Studierenden unabhängig von ihrem Geschlecht gleichermaßen zu wahren und zu respektieren. Durch Grenzüberschreitungen in der Vergangenheit, die als Gegenstand von Gerichtsverfahren in der Presse intensiv thematisiert wurden, ist der HMTM die Vermeidung und Prävention von Machtmissbrauch und sexuellen Übergriffen besonders wichtig.

Die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst als auch die Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschafts- und kunststützende Personal sowie das Netzwerk der Vertrauenspersonen sind neben der Studierendenvertretung, den Studiendekan\*innen und dem Personalrat Anlaufstellen, an die sich Betroffene und Hilfesuchende wenden können. Die von der HMTM geschaffene externe Ombudsstelle in Kooperation mit dem Frauennotruf München bietet zusätzliche eine juristisch und psychologisch kompetente Beratung speziell in Krisensituationen.

In den vergangenen Jahren (2016-2022) wurden an der HMTM zahlreiche konkrete Schritte unternommen, um den Schutz aller Hochschulangehörigen vor Machtmissbrauch zu gewährleisten und auf die vom Gesetz geforderte „[...] tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern [...]“ hinzuwirken (BayHIG, Art. 22, Abs. 1). Standards wurden etabliert, Ressourcen geschaffen, Kontakte geknüpft und gepflegt. Ausdrückliches Ziel war dabei auch die Fortschreibung bereits etablierter, bewährter Standards und Maßnahmen. Die folgenden Teilkapitel geben eine Übersicht aller relevanten Maßnahmen und Ressourcen in den verschiedenen Bereichen der HMTM.

### 4.1. Standards & Ressourcen für alle Hochschulangehörigen im Überblick

Jahr	Standards und Ressourcen	Konkrete Maßnahmen
2020	Einrichtung und Besetzung einer befristeten Stabsstelle Personalentwicklung/Frauenförderung in der Lehre.	Für den Zeitraum 02/2020 bis 03/2023 wurden im Rahmen der Zielvereinbarungen zum Innovationsbündnis Hochschule 4.0 mit dem StMWK Ressourcen geschaffen mit dem Ziel der Gestaltung und Umsetzung personalentwickelnder Konzepte und Maßnahmen fokussierend auf der Frauenförderung.
2021	Einrichtung eines Ressorts für Gleichstellung und Diversität	Mit Vizepräsidentin Prof. Christiane Iven wurde ab Oktober 2021 die Zuständigkeit für Gleichstellung und Diversität in der Hochschulleitung verankert. So wurden zahlreiche neue Maßnahmen (s. u.) umgesetzt und auf den Weg gebracht.
2021	Bildung eines Gleichstellungsteams	Das Gleichstellungsteam besteht aus der Vizepräsidentin für Gleichstellung und Diversität, den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst und deren Stellvertreter*innen sowie den Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschafts- und kunststützende Personal als auch der

		Referentin für Personalentwicklung. Das Team arbeitet gemeinsam an Projekten und Initiativen.
2022	Informationsbroschüre „RESPEKT“	Informationsbroschüre „Respekt“ (print) zu unseren Werten, Unterstützungsangeboten, Beratungsstellen und Beschwerdewegen für alle Hochschulmitglieder (veröffentlicht zum WS 2022/23)
2022	Werte & Vielfalt Homepage HMTM	Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Erstellung einer eigenen umfangreichen Seite „Werte und Vielfalt“ auf der neuen Homepage der HMTM <a href="https://hmtm.de/unsere-werte/">https://hmtm.de/unsere-werte/</a>
<b>Prävention von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt</b>		
2016	Richtlinie gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt	Die Richtlinie umfasst Ansprechpartner*innen, Verhaltensweisen, Beratungsoptionen, Beschwerdeinformationen und Maßnahmen. <a href="https://hmtm.de/wp-content/uploads/PDF/rechtliche-grundlagen/HMTM_Richtlinie_gegen_sexuelle_Diskriminierung_aktualisierte_fassung.pdf">https://hmtm.de/wp-content/uploads/PDF/rechtliche-grundlagen/HMTM_Richtlinie_gegen_sexuelle_Diskriminierung_aktualisierte_fassung.pdf</a>
2017 + 2019	Flyer „STOP! Sexuelle Belästigung erkennen und Grenzen setzen“	Neuaufgabe des Flyers „Nein heißt Nein“ (2019) unter dem Titel STOP! Sexuelle Belästigung erkennen und Grenzen setzen. Die überarbeiteten Inhalte 2022 in die neue Broschüre „Respekt“ (s.o.) aufgenommen. <a href="https://hmtm.de/initiative-respekt/stop-machtmissbrauch-und-sexuelle-belaestigung/">https://hmtm.de/initiative-respekt/stop-machtmissbrauch-und-sexuelle-belaestigung/</a>
2018 + 2019	Interner Informations- und Gesprächstag zum Thema „Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung“	HMTM-interner Informations- und Gesprächstag zum Thema „Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung“ mit der Psychoanalytikerin Frau Dr. Tibone zur Verarbeitung der medienpräsenten Grenzüberschreitung an der HMTM sowie damit verbundener Gerichtsprozesse. Die Veranstaltung fand in zwei Gesprächsforen statt – für Studierende sowie für Lehrende und Beschäftigte der Verwaltung. Der Fokus lag auf der Bewusstseinswerdung von Grenzüberschreitungen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Im Januar 2019 wurde die Veranstaltung auf Englisch für internationale Studierende wiederholt.
Seit 2018	AG Respekt	Gründung einer Arbeitsgruppe mit personeller Beteiligung aller Ebenen der Hochschule unter dem damaligen Vorsitz der Vizepräsidentin Prof. Christiane Iven. Den Vorsitz hat aktuell Frau Prof. Christine Schornsheim. Die „AG Respekt“ trifft sich regelmäßig und beschäftigt sich kontinuierlich mit der Konzeption von Aufklärungs- und Präventionsprogrammen sowie anderen Veranstaltungen gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt. Die Mitglieder der „AG Respekt“ stehen allen Hochschulangehörigen für Anregungen und Fragen zur Verfügung.

2019 und 2021	Aktionstag „Respekt! Sich begegnen – mit Wertschätzung, Empathie und angemessener Distanz.“	Die HMTM initiierte den Aktionstag „Respekt!“ der Münchner Kunsthochschulen. 2019 wurde der Aktionstag an der HMTM unter dem Titel „Respekt! Sich begegnen – mit Wertschätzung, Empathie und angemessener Distanz“ erstmals realisiert. 2021 setzte die HFF die Umsetzung fort mit dem Thema "Respekt! <del>Dominante</del> Systeme - neue Allianzen". Alle Hochschulangehörigen der Münchner Kunsthochschulen waren zu diesem vielseitigen Programm aus Panels, interaktiven Workshops und Vorträgen eingeladen. Der Aktionstag wird von den beteiligten Kunsthochschulen fortgeschrieben und ist als fester Bestandteil des Maßnahmenkatalogs gegen Machtmissbrauch und Diskriminierung etabliert. <a href="https://www.hmtm.de/de/hochschule/respekt-hmtm-gegen-machtmissbrauch/veranstaltungen-aktionen">https://www.hmtm.de/de/hochschule/respekt-hmtm-gegen-machtmissbrauch/veranstaltungen-aktionen</a>
Seit 2020	Ombudsstelle	Einrichtung einer externen Ombudsstelle, bei der Betroffene außerhalb der Hochschulstrukturen eine anonyme psychologische oder rechtliche Erstberatung bekommen können. <a href="https://hmtm.de/initiative-respekt/unterstuetzung-hilfe-und-beschwerdewege/">https://hmtm.de/initiative-respekt/unterstuetzung-hilfe-und-beschwerdewege/</a>
Seit Juli 2021	Veranstaltungsreihe "Respektvoll" der AG Respekt!	Die AG Respekt! initiierte 2021 die Veranstaltungsreihe „Respektvoll“ zum Thema Machtmissbrauch. Fortlaufend werden seit Juli 2021 Impulsvorträge mit anschließender Diskussion mit Expert*innen und allen Hochschulangehörigen umgesetzt. Auftaktveranstaltung waren 2021 der Impulsvortrag und die Diskussion „Übergriffe, Machtmissbrauch, Diskriminierung in Institutionen wie die HMTM: eine Typologie. Wie kann man sie erkennen? Wie darauf reagieren?“ Im SoSe 2022 folgte der Workshop „Respektvoller Umgang mit Sprache“ sowie zum WS 2022/23 der Vortrag/Diskussion Machtdynamiken: Übersicht, Voreingenommenheit/Stereotype, Schweigekultur, Kommunikation, Rollen in der Organisation, Verhalten Täter/Betroffene/Zeugen
Seit März 2022	Netzwerk Vertrauenspersonen	Neben bereits bestehenden Beratungsstellen erweitert die Gruppe der Vertrauenspersonen das interne und kostenlose Hilfsangebot der HMTM durch die Möglichkeit, vertrauliche Gespräche ohne Zugangshürden zu führen. Die Gruppe setzt sich aus Lehrenden, Verwaltungsangehörigen und Studierenden zusammen, die von Fachleuten in sensibler Gesprächsführung und im professionellen Umgang mit Konflikten geschult wurden. Hochschulangehörige können sich an eine Vertrauensperson ihrer Wahl wenden. Diese bieten wertfreies Zuhören, garantieren Vertraulichkeit und suchen gemeinsam mit Betroffenen nach Bewältigungsstrategien und Lösungen oder beraten hinsichtlich weiterer Hilfsangebote.
Fort-laufend	Informationsangebote und Veranstaltungen	Kontinuierliche Keynotes, Vorträge und Workshops zur Prävention von Machtmissbrauch hochschulintern sowie in Kooperation mit anderen Hochschulen (LMU, HFF u. a.).

<b>Sensibilisierung für einen gendergerechten Umgang und ein respektvolles Arbeitsklima</b>		
Seit 2016	Regelmäßige Schulung der Beauftragten für Gleichstellung sowie der Vertrauenspersonen  & Fortbildungsangebote für alle Hochschulangehörigen	Durchführung von Schulungen zur Professionalisierung der Vertrauenspersonen und des Gleichstellungsteams in ihrer Beratungsarbeit.  Sensibilisierung für achtsame und respektvolle Sprache, wie z.B. der Workshop „Respektvoller Umgang mit Sprache“ mit Stephanie Müller (Step Consulting) im März 2022.  Workshop „Sensible Gesprächsführung“ im Juli und Oktober 2022.
2021	Code of Conduct	Einführung eines auf Selbstverpflichtung basierten Regelwerks als relevante Maßnahme für alle Hochschulangehörigen zur Etablierung eines respektvollen Miteinanders. <a href="https://hmtm.de/unsere-werte/code-of-conduct/">https://hmtm.de/unsere-werte/code-of-conduct/</a>
2022	Leitfaden für gendergerechte Sprache	Mit der Veröffentlichung geht die Umstellung der gesamten HMTM-Kommunikation einher inklusive der sukzessiven Adaption aller hochschulrelevanten Dokumente und Formulare. <a href="https://hmtm.de/gleichstellung/gendergerechte-sprache/">https://hmtm.de/gleichstellung/gendergerechte-sprache/</a>
2022	Unisex-Toilette	Umbau der Herrentoilette in eine Toilette, die für alle Geschlechter offen ist. Diese befindet sich neben der Garderobe im Erdgeschoss des Campus Arcisstraße
<b>Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium</b>		
2012	AG Familienfreundliche Hochschule	Gründung der Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Hochschule“ zur Erarbeitung und Umsetzung von Richtlinien und Maßnahmen, welche zur strukturellen und fortlaufenden Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium beitragen. <a href="https://hmtm.de/familienfreundliche-hochschule/">https://hmtm.de/familienfreundliche-hochschule/</a>
Seit 2012	Kinderbetreuung	Zusammenarbeit mit der BOS-Kindergruppe. Anspruch auf Betreuungsplätze in der Kinderkrippe „Reitmorzwerge“ nach Verfügbarkeit.
2012	Kidsbox	Anschaffung einer mobilen aufklappbaren Spielzeugbox für Kinder am Campus Arcisstraße.
2015	Unterzeichnung der CHARTA „Familie in der Hochschule“	Die Charta ist ein selbstverpflichtendes Dokument, in dem Standards für die Vereinbarkeit von Familienaufgaben im Studium, im Beruf und in der Lehre festgelegt werden. Die Charta wurde deutschlandweit bereits von zahlreichen Hochschulen und Universitäten unterzeichnet.
Fortlaufend	Hochschulübergreifende Vernetzung	Teilnahme der Beauftragten für die Gleichstellung der HMTM an Treffen der LaKoF/BuKoF.

## 4.2 Maßnahmen für die wissenschaft- und kunststützenden Mitarbeiter\*innen

Ressourcen		
2020	Einrichtung und Besetzung einer befristeten Stabstelle Personalentwicklung/Frauenförderung in der Lehre.	Für den Zeitraum 02/2020 bis 03/2023 wurden im Rahmen der Zielvereinbarungen zum Innovationsbündnis Hochschule 4.0 mit dem StMWK Ressourcen geschaffen mit dem Ziel der Gestaltung und Umsetzung personalentwickelnder Konzepte und Maßnahmen fokussierend auf der Frauenförderung.
Seit 2016	Ansprechpersonen	Bei Beeinträchtigung oder Verletzung der Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz können sich Betroffene an folgende Ansprechpersonen wenden: Hochschulleitung, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauenspersonen. Zudem kann eine juristische Beratung durch die 2020 eingerichtete Ombudsstelle eingeholt werden. Beschwerden, die an die Gruppe der Ansprechpersonen herangetragen werden, sind stets vertraulich zu behandeln. Die Betroffenen werden bestmöglich beraten und über mögliche weitere Schritte informiert.
Gleichstellungsmaßnahmen (seit 2016 fortlaufend)		
	Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren	Stellenausschreibungen werden an alle Menschen gerichtet unabhängig von deren Geschlecht (w/m/d). In den Bereichen, in denen eine Erhöhung des Frauenanteils erforderlich ist, wird in die Ausschreibung wie bisher weiterhin der Hinweis aufgenommen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Bei der Festlegung der Qualifikation sollen Erfahrungen und Kenntnisse im Zusammenhang mit Familienaufgaben sowie anderweitigem sozialen Engagement mit einfließen.
	Stellenbesetzungen und beruflicher Aufstieg	Die Hochschule lädt bei gleicher Qualifikation vorurteilsfrei ein. Bei gleicher Qualifikation sollen Frauen bei der Einstellung in den von ihnen unterrepräsentierten Bereichen bevorzugt berücksichtigt werden bzw. Männer in den von ihnen unterrepräsentierten Bereichen. Gleiches gilt für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, insbesondere von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Im Auswahlverfahren ist grundsätzlich darauf zu achten, dass keine Fragen gestellt werden, deren Beantwortung zu einer mittelbaren oder unmittelbaren Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts führen könnte. Auf Wunsch der Bewerber*innen können die Gleichstellungsbeauftragten zum Vorstellungsgespräch hinzugezogen werden. Ehemalige Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen bei Vorliegen freier Stellen unter Beachtung des Leistungsprinzips gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden.
	Vertretung von Frauen und Männern in Gremien und Kommissionen	Die Hochschule für Musik und Theater München weist alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten darauf hin, auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Gremien und Kommissionen zu achten.

<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	
Flexible Arbeitszeiten	Nach dem Gleichstellungsgesetz ist im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen. Maßgeblich ist hierfür die „Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit“, geltend für Vollzeit- wie Teilzeitbeschäftigte.
Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit in den wissenschafts- und kunststützenden Bereichen an der HMTM	Durch die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und die höhere Selbstverantwortung der Beschäftigten möchte die HMTM sowohl die Arbeitsqualität und Produktivität als auch die Arbeitszufriedenheit stärken. Die Maßnahme dient zudem der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie ermöglicht bzw. erleichtert den Beschäftigten sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Pflege von Angehörigen. Flexible Arbeitsstrukturen werden auch durch die pandemisch bedingte Einführung der Möglichkeit zum Arbeiten in remote geschaffen. Die Arbeit im Home Office wird weiterhin unter transparent kommunizierten Bedingungen praktiziert und ist eine weitere wichtige Maßnahme zur Förderung der Beschäftigten, der Arbeitsqualität und des Betriebsklimas. Die Beschäftigten können sowohl regelmäßig als auch gelegentlich mobil arbeiten.
Teilzeitbeschäftigung	Vor der öffentlichen Ausschreibung einer zu besetzenden Stelle ist zu prüfen, ob sie teilzeitfähig ist. Nach Art. 7 Abs. 2 des BayGlg muss auf die Teilzeitfähigkeit einer Stelle hingewiesen werden. Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich die gleichen beruflichen Entwicklungschancen wie Vollzeitbeschäftigte.
<b>Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten</b>	
Zuständigkeiten bei Gleichstellungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung und Überwachung der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes</li> <li>• Mitwirkung bei Angelegenheiten, die Gleichstellungsfragen betreffen</li> <li>• Stellungnahme bei Maßnahmen und Beschlüssen, die Auswirkung auf die Gleichstellung haben</li> <li>• Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen</li> </ul>
Strukturelle Verankerung der Gleichstellung	Regelmäßige Treffen mit dem Kanzler/ der Kanzlerin und der Abteilung Personal. Gleichstellungsrelevante Einzelfälle kann die*der Gleichstellungsbeauftragte auch unmittelbar beim Kanzler vortragen.
Mittelausstattung	Die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes erfordert unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben auch die Bereitstellung von Mitteln. Das Budget wird alljährlich zwischen der*dem Gleichstellungsbeauftragten und der*dem Kanzler*in verhandelt und festgelegt.



Personalangelegenheiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme und Mitwirkung bei Personalangelegenheiten auf Antrag</li> <li>• Weitergehendes Beteiligungsrecht an Personalangelegenheiten durch die Gleichstellungsbeauftragten: Sollten Ziele des Gleichstellungskonzeptes nicht erfüllt werden, müssen diese durch hinreichende Anhaltspunkte durch die Gleichstellungsbeauftragte*n vorgetragen werden.</li> <li>• Kenntnis einzelner personenbezogener Personaldaten (z. B. Name, Geschlecht, letzte Beförderung), nicht aber die vollständige Personalakte zur Kenntnis bei Gleichstellungsangelegenheiten</li> <li>• Beteiligung bei Vorstellungsgesprächen auf Anfrage der Bewerber*innen Teilnahme bei relevanten Einstellungen auf Führungsebene auf Einladung der Hochschulleitung</li> </ul>
-------------------------	---

Die\*Der Gleichstellungsbeauftragte und die Vertreter\*innen sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Daten – auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus – zum Stillschweigen verpflichtet.

### 4.3 Maßnahmen in Lehre & Forschung

Übergeordnete Maßnahmen und Strategien, die das gesamte Hochschulpersonal betreffen, sind unter „Standards und Ressourcen“ in Kap. 4.1 genannt. Die im Folgenden genannten Maßnahmen betreffen spezifisch den Bereich Lehre und Forschung.

Veranstaltungen zur Sensibilisierung	Lehrenden-Vollversammlung mit dem Schwerpunkt auf eine Diskussion von „Nähe und Distanz im Unterricht“ (Mai 2019) zur Sensibilisierung für angemessenes soziales Verhalten in Lehre und Studium.
Erhöhung des Frauenanteils an Professuren und aktives Recruiting	Angestrebt wird die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils. 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 Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst 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.
Geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen	Bei der Besetzung von Berufungskommissionen wird auf eine geschlechterbewusste Zusammensetzung geachtet und die Geschlechterparität möglichst eingehalten. 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.

Bewerbung um Mittel aus dem Professorinnenprogramm (2018)	Die HMTM bewarb sich erfolgreich um Aufnahme in das Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder.
---	---

#### 4.4 Maßnahmen in Ausbildung & Studium

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 Alumni und einer sich anschließenden wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierungs- und Profilierungsphase als auch den Einstieg in eine Laufbahn an einer Hochschule.

Zielsetzung	Umgesetzte Maßnahme
Gendergerechte Förderung des künstlerischen, künstlerisch-pädagogischen und wissenschaftlichen Nachwuchses (fortlaufend)	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 Hochschule sieht es als ihre Aufgabe an, im Bereich der Studierenden und insbesondere in den verschiedenen Studiengängen eine Ausgewogenheit der Geschlechter zu erreichen.
Ergänzung des Lehrangebots zu Geschlechterfragen in der Musik (fortlaufend)	Die gezielte Ergänzung des Lehrangebots zu Geschlechterfragen in der Musik (vgl. Seminare von Frau Prof. Dr. Hofmann) soll fortlaufend umgesetzt werden. Dies kann beispielsweise 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 umfassen.
Rollenverständnis in verschiedenen Kulturen (DaF-Kurse)	Im Rahmen hochschulinterner DaF-Kurse (Deutsch als Fremdsprache) werden kulturelle Unterschiede im Rollenverständnis von Frauen und Männern thematisiert. Ziel ist es sowohl, die Sprachfähigkeit der Studierenden in diesem Themenfeld zu stärken, als auch Sensibilität und Bewusstsein für genderbezogene Themen zu fördern.
Girls' Day (2018)	Veranstaltung eines Girls' Day mit den Fachbereichen Komposition, Dirigieren, Jazz und Jungstudium.
Zusammensetzung von Prüfungskommissionen (fortlaufend)	Die für die Einsetzung von Eignungsprüfungs- und Abschlussprüfungskommissionen verantwortlichen Prüfungsausschüsse bemühen sich um die größtmögliche Ausgewogenheit der Geschlechter.

Empowerment & Sensibilisierung für Studierende (fortlaufend)	Regelmäßige Workshops, in denen die Wahrnehmung von Grenzüberschreitungen thematisiert und Handlungsstrategien entwickelt werden unter Berücksichtigung der kulturellen und gesellschaftlichen Diversität und der spezifischen Herkunftskulturen der Teilnehmenden. Damit verbunden ist ein Training zur verbalen und physischen Selbstbehauptung. Beispiel: Workshop „NUR MUT: Selbstsicher kommunizieren im Unterricht“ mit der Kommunikationstrainerin Susanne Frölich-Steffen (Oktober 2022)
Auseinandersetzung mit Diversität, Inklusion und Kultureller Teilhabe im Rahmen des Studiums (fortlaufend)	Konzertprojekt zur kulturellen Teilhabe für und mit marginalisierten Gruppen, z. B. das inklusive Kinder-Mitmachkonzert „Dores Reise“ für Kinder mit geistiger Behinderung in Kooperation mit dem Familienunterstützenden Dienst der Lebenshilfe München, gestaltet von Studierenden der LV „Musikvermittlung“ im künstlerischen Master Akkordeon, Hackbrett, Zither (Leitung: Prof. Dr. Sonja Stibi) (April 2022)  Interuniversitäre Ringvorlesung „Menschen.Musiken.Begegnungen“, Semesterschwerpunkt „Transkulturalität.Diversität.Inklusion“ in Kooperation mit der Universität für Musik und Darstellende Kunst Wien (mdw) (Ltg. Prof. Dr. Sonja Stibi & Axel Petri-Preis, PhD) (seit März 2022)
Sicherung der chancengleichen Teilhabe für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (seit Herbst 2021)	Regelmäßiger Hinweis per Mail an alle Studierenden, ggf. Beratung zum Ausgleich von Nachteilen durch Behinderung oder chronische Erkrankung in Anspruch zu nehmen. Durchführung von Beratungsgesprächen.

## 5. Impulse für weitere Maßnahmen

Zentral für das Gleichstellungskonzept der HMTM ist der Gedanke der fortwährenden Weiterentwicklung. Die Zukunftsfähigkeit der Hochschule hängt ab von der Bereitschaft, immer neue Ideen zu entwerfen und zu erproben. Für die kommenden Jahre (2022-2026) sind folgende Maßnahmen in Diskussion.

Zielsetzung	Impulse für die Gleichstellung
Sichtbarmachung des Gleichstellungsgedankens	Möglichkeit zur selbstbestimmten Angabe des eigenen Geschlechts in allen Formularen und Statistiken der Hochschule.  Umformulierung des gesamten Schriftverkehrs, aller Dokumente und Formulare der Hochschule im Sinne des Leitfadens für gendergerechte Sprache. Geplant ist eine vollständige Umstellung bis Ende 2023.

Durchführung einer Vollerhebung zu „Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung“ durch eine externe Stelle	Durch Grenzüberschreitungen in der Vergangenheit, die als Gegenstand von Gerichtsverfahren in der Presse intensiv thematisiert wurden, ist der HMTM die Vermeidung und Prävention von Machtmissbrauch und sexuellen Übergriffen besonders wichtig. In Umsetzung ist derzeit eine umfassende Vollerhebung zu „Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung“, die vom IPP-Institut für Praxisforschung und Projektberatung <a href="http://www.ipp-muenchen.de">www.ipp-muenchen.de</a> durchgeführt wird. Die Befragung wird im Laufe des Sommersemesters 2023 erfolgen.
Prüfung einer Einführung einer jährlichen Informationsveranstaltung zum Thema „Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung“ für neue Studierende, Lehrende und Beschäftigte	Die Information über rechtliche Rahmenbedingungen, die das Erkennen von Grenzüberschreitungen sowie die Kommunikation dieser erleichtern, ist zur Prävention von Machtmissbrauch relevant. Die Idee, einen jährlichen Informationstag bzw. eine Informationsveranstaltung mit externen Expert*innen für neue Studierende, Lehrende und Beschäftigte anzubieten, ist in Prüfung.
Umsetzung struktureller Geschlechterparität (vgl. BayHIG Art. 22, Satz 2)	Klare Umsetzung der Richtlinie, dass Frauen in allen Leitungsgremien adäquat repräsentiert sein müssen und noch konsequenteres Streben nach geschlechterparitätischer Besetzung von Leitungsgremien, Prüfungskommissionen und Berufungskommissionen sowie bei der Erstellung von Wahllisten für Hochschulgremien und der Auswahl externer Expert*innen und Gutachter*innen etc.
Strategien gegen Gender Biases	Leitfaden und Strategien mit dem Schwerpunkt Diversität, Gender Biases und Gendergerechtigkeit in Berufungs- und Auswahlverfahren, z. B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Video-Tutorials und Informationen zum Thema „Unbewusste Vorurteile“ für Berufungs- und Auswahlkommissionen“</li> <li>• Leitfaden als Checkliste für Kommissionen („Mind the Biases“)</li> </ul>
Förderung der wissenschaftlichen und künstlerischen Auseinandersetzung mit Gender- und Diversitätsthemen	Vergabe von Master-Arbeiten zu Frauenfiguren und LGBTQ/Diversität in den Künsten. Ausschreibung von Preisen für Abschlussarbeiten und Qualifikationsprojekte sowie Förderung künstlerischer und wissenschaftlicher Vorhaben in den Bereichen Gender, Queer Studies, Diversity Studies, Inklusion.
Gender & Diversity-Preis	Ausschreibung eines Gender & Diversity-Preises zur Förderung der künstlerischen und wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Gender- & Diversity-Themen an der HMTM im Rahmen von Bachelor-/Masterarbeiten und Promotionen sowie künstlerischen Projekten und Konzertformaten.
Zusätzliches Mentoring für Studentinnen über das Career Center	Workshop-Programm als zusätzliches Mentoring für Studentinnen in der Bewerbungsphase im Rahmen des Career Centers, wie z. B. ein gezieltes Bewerbungstraining für Frauen (Bewerbungsmappe, Selbstpräsentation im Vorstellungsgespräch, Vorsingen/Vorspielen, Lehrprobe u. ä.). Anbindung an bereits bestehende Angebote wie z. B. die des Deutschen Hochschulverbandes, gezielte Einbindung von Alumnae der HMTM als Referentinnen in Workshops und/oder Mentorinnen für Studierende.

Bewerbung um Aufnahme ins Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder	Im Falle einer neuerlichen Ausschreibung des Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wird die HMTM eine erneute Bewerbung prüfen, um die Finanzierung für weitere Professuren für Frauen zu ermöglichen.
Auseinandersetzung mit Transkulturalität, Diversität, Inklusion und Kultureller Teilhabe im Rahmen des Studiums (fortlaufend)	Erweiterung des Lehrveranstaltungsangebots durch Seminare und Projekte wie z. B. „Der Tod als Ausklang – Musik im Hospiz“ (Musikvermittlung), Interuniversitäre Ringvorlesung „Menschen.Musiken.Begegnungen“ u.a.
Künstlerische Programmgestaltung	Erweiterung des Repertoires und Reflexion der Gestaltung von Konzertprogrammen mit Blick auf Diversität, Transkulturalität und Inklusion.
Role Models in der Lehre	Angesichts von Korrelationen zwischen dem Anteil weiblicher Studierender und dem Anteil weiblicher Dozentinnen in bestimmten Instituten und Studienrichtungen stellt sich die Frage, inwiefern gerade in den genannten Bereichen dem jeweiligen Geschlecht entsprechende Vorbilder, Rollenmodelle aber auch fachliche Expert*innen zur Seite gestellt werden können. Ziel: Ermöglichung anderer Identifikationsfiguren und einen Geschlechterausgleich durch externe Gastreferent*innen.
Regelmäßiges Datenmonitoring	Jährliche Erhebung nachvollziehbarer Daten zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen. Erstellung transparenter, kontinuierlicher Statistiken zur Information über den Grad der Zielerreichung.
Monitoring von Stellenbefristungen bei wissenschafts- und kunststützenden Mitarbeiter*innen	In der Situationsanalyse der Stellen im wissenschafts- und kunststützenden Bereich der HMTM ist eine Steigerung der Befristungen von Stellen zu beobachten. Diese Entwicklung wird kritisch begleitet werden.
Teilzeitbeschäftigung	Männliche Beschäftigte sind bei der Inanspruchnahme von Maßnahmen wie Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung weiterhin aktiv zu unterstützen.

## 6. Resümee und Ausblick

An der HMTM ist in den vergangenen Jahren eine hohe Sensibilisierung auf verschiedenen Ebenen erfolgt, was sich in der Vielzahl der umgesetzten Maßnahmen (vgl. Kap. 4) widerspiegelt. Weiterhin ist die HMTM 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 sowie zahlreiche neue Impulse entwickelt (vgl. Kap. 5). Obgleich die Maßnahmen und rechtlichen Vorgaben explizit für Frauen formuliert sind, sehen wir uns vor dem Hintergrund von Diversität in der Verantwortung, Gleichstellung für alle Hochschulangehörigen unabhängig vom Geschlecht mitzudenken.

Die Förderung des Bewusstseins für Gendergerechtigkeit bei allen Hochschulmitgliedern ist ein fortlaufender Prozess, der eng verbunden ist mit der Mentalitätsentwicklung und Sensibilisierung der

Umgangskultur insgesamt. Die Hochschulleitung und die Gleichstellungsbeauftragten sehen 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 sie die verschiedenen Kommunikationskanäle und -plattformen der HMTM als auch Aktionsmöglichkeiten wie Fortbildungen, Diskussionsrunden und Informationsmaterial (Print, Video, Audio). 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 alle Hochschulmitglieder für eine konsequente Umsetzung und Gewährleistung von Gendergerechtigkeit und Gleichstellung verantwortlich fühlen und einsetzen.

## 7. Berichtspflichten

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept verpflichtet sich die HMTM zur Weiterentwicklung von Gleichstellung und Diversität für die kommenden vier Jahre.

Falls durch gesetzliche Änderungen grundlegende Veränderungen hinsichtlich der Strukturen, Aufgaben und Begrifflichkeiten in Kraft treten, wird das Gleichstellungskonzept entsprechend angepasst.

Die Beauftragten für die Gleichstellung für Frauen in Wissenschaft und Kunst sowie die Gleichstellungsbeauftragten für die wissenschafts- und kunststützenden Mitarbeiter\*innen in Kooperation mit der Hochschulleitung verantworten die Fortschreibung des Konzepts.

Das Gleichstellungskonzept wird innerhalb der HMTM bekannt gegeben und auf der Homepage der HMTM veröffentlicht. Es tritt am 28.3.2023 mit Beschluss des Senats in Kraft. Es wird regelmäßig überprüft sowie mit dem neuen Hochschulinnovationsgesetz oder anderen Verordnungen abgeglichen. Eine Fortschreibung des Gleichstellungskonzept der HMTM ist ab Januar 2027 vorgesehen.