

GLEICH- STELLUNGS- KONZEPT FÜR PARITÄT

an der Musikhochschule Lübeck
2025 – 2030

INHALT

Vorwort	3
1. Musikhochschule Lübeck: Organisationsstruktur	4
2. Gleichstellungsarbeit an der MHL	5
2.1 Rechtliche Grundlagen	5
2.2 Besondere Herausforderungen	7
2.3 Akteure und bisherige Maßnahmen	9
3. Stärken- und Schwächenanalyse	11
3.1 Zur Methodik	11
3.2 Frauenanteil im Präsidium	11
3.3 Frauenanteil in den Hochschulgremien	12
3.4 Frauenanteil in den Professuren	13
3.4.1 Frauenanteil nach Besoldungsgruppen	13
3.4.2 Neuberufungen 2015 – 2025	14
3.5 Frauenanteil unter den künstlerischen/wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Lehrbeauftragten	15
3.6 Frauenanteil in Technik und Verwaltung	16
3.6.1 Frauenanteil nach Entgeltgruppen	16
3.6.2 Frauenanteil in den Sachgebietsleitungen	16
3.7 Frauenanteil unter den Studierenden	17
3.7.1 Frauenanteil nach Studiengängen	17
3.7.2 Frauenanteil nach Hauptfächern	18
3.7.3 Frauenanteil unter den Absolvent*innen	19
3.8 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	19
3.9 Diversität im Repertoire und Geschlechtergerechtigkeit in der Lehre	21
4. Verbindliche Ziele und perspektivische Maßnahmen	22
4.1 Personal	22
4.1.2 Berufung einer Vizepräsidentin	22
4.1.3 Erhöhung des Frauenanteils in Professuren und in Lehraufträgen	22
4.1.4 Stärkung von Frauen in Verwaltung und Führung	23
4.1.5 Entwicklung eines Kompensationsmodells für Gremienarbeit	23
4.2 Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder	24
4.2.1 Lehrveranstaltungen und Konzertprogramme	24
4.2.2 Öffentlichkeitsarbeit	24
4.2.3 Stärkung weiblicher Karrieren	24
4.3 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	25
4.4 Fortbildungs- und Sensibilisierungsangebote	25
4.5 Evaluation	26
4.6 Referent*innenstelle für Gleichstellung und Diversität	27
Datenanhang	28

VORWORT

Im Studienjahr 2024/25 wurden an der Musikhochschule Lübeck (MHL) in einem umfassenden Strategiebildungsprozess die Weichen für eine Weiterentwicklung bis zum Ende dieses Jahrzehnts gestellt. Dessen Resultate finden ihren Niederschlag in Zielvereinbarungen mit dem Land, einem neuen Hochschulentwicklungsplan, einer Verfassungsreform, einem Leitbildprozess, einem Planungsprozess zur räumlichen Infrastruktur der Zukunft sowie dem Start eines die Studienprozesse verändernden, drittmittelgeförderten Großprojekts.

Gleichstellung und Diversität kommen in diesem Gesamtprozess als zentrale und dauerhafte Entwicklungsaufgaben eine Schlüsselrolle zu. In den letzten Jahren hat sich an der MHL eine rege Diskurskultur zu Themen wie Geschlechterparität in Professuren, Ämtern und Gremien, Karriereförderung von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen, Diversitätsförderung, Familienfreundlichkeit, gute und sichere Arbeits- und Studienbedingungen, Prävention von Machtmisbrauch und Diskriminierung sowie zur gesellschaftlichen Relevanz und Wirksamkeit der Hochschule entwickelt. Ausgangspunkt ist eine Status-Quo-Analyse, die die besonderen Herausforderungen und Potentiale einer relativ kleinen künstlerischen Hochschule reflektiert.

Mit dem Rückenwind dieser allgemeinen Aufbruchsstimmung in der Hochschulcommunity haben wir uns vorgenommen, die notwendigen Schritte in den kommenden Jahren entschlossen zu gehen und mit Nachdruck an einer nachhaltigen, strukturell verankerten Verbesserung der Gleichstellung in allen relevanten Hochschulbereichen zu arbeiten.

Wir bemühen uns mit dem Gleichstellungskonzept 2025 um Zugang zum Professorinnenprogramm 2030, weil wir die Chance nutzen wollen, bestehende Gleichstellungsstrukturen systematisch auszubauen, eine diversitätssensible und chancengerechte Hochschulkultur langfristig zu etablieren und den Bereich Personal- und Lehrentwicklung gleichstellungsorientiert voranzubringen. Zusätzliche finanzielle Ressourcen können uns hierbei in Zeiten stagnierender Haushalte Spielräume eröffnen, welche die Reichweite und Dynamik der Entwicklungsprozesse im Bereich Gleichstellung erheblich steigern und zu einer nachhaltigen strukturellen Verankerung beitragen könnten.

Nachdrücklich danke ich unserer Gleichstellungsbeauftragten Nicole Werner und allen anderen Beteiligten für die Erstellung dieses Gleichstellungskonzeptes.



A handwritten signature in purple ink, appearing to read "m. Redmann".

Prof. Dr. Bernd Redmann

1. MUSIKHOCHSCHULE LÜBECK: ORGANISATIONSSTRUKTUR

Die Musikhochschule Lübeck (MHL) ist die einzige Hochschule für Musik in Schleswig-Holstein (SH). Ihre Ursprünge reichen bis ins Jahr 1911 zurück, als Luise Kaibel – inspiriert vom Leipziger Konservatorium – das erste Lübecker Konservatorium gründete. Seit 1973 trägt die Institution den Namen Musikhochschule Lübeck und hat sich kontinuierlich zu einer Hochschule mit internationalem Profil entwickelt. Heute studieren hier rund 500 junge Musiker*innen aus über 45 Nationen.

Die **Leitung der Hochschule** obliegt dem Präsidenten, der durch den Kanzler sowie zwei Vize-präsidenten (für Veranstaltungen und Forschung und für Lehre) unterstützt wird. Die MHL ist nicht in Fachbereiche gegliedert. Präsidium und Senat übernehmen auch die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der Fachbereichsorgane. Zu den **Hochschulgremien** zählen neben dem Senat und dem Erweiterten Senat auch der Hochschulrat. Ein kompakter **Verwaltungsbereich** mit rund 40 Mitarbeitenden bildet das organisatorische Fundament für die akademische und künstlerische Arbeit an der MHL.

Das Studium an der MHL zeichnet sich durch eine intensive, persönliche Betreuung durch **38 Professor*innen und über 140 Lehrkräfte (Lehrbeauftragte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende)** mit internationaler Reputation aus. Die **Studiengänge** bereiten gezielt auf eine professionelle Laufbahn im Konzertbereich, an der Oper, im Orchester, in der Kirchenmusik, an allgemeinbildenden Schulen und in der Instrumental-, Gesangs- oder elementaren Musikpädagogik vor. In den Bereichen Musikwissenschaft, Musiktheorie, Musikpädagogik, Musizierendengesundheit und Erziehungswissenschaften ist zudem eine **Promotion** möglich. Mit dem **Brahms-Institut** als An-Institut verfügt die MHL über ein international renommiertes Forschungsinstitut mit einer Sammlung von herausragender Bedeutung.

Das **Studienangebot** an der MHL unterstützt eine individuelle Ausprägung durch Profilwahl während des Studienverlaufs, nicht zwangsläufig bereits bei Studienbeginn. Es können vorwiegend künstlerisch-praktische Studiengänge mit den Abschlüssen **Bachelor of Music** und **Master of Music**, künstlerisch-pädagogische Studiengänge mit dem Abschluss **Bachelor of Arts** oder Lehramtsstudiengänge mit dem Abschluss **Master of Education** gewählt werden. An der MHL kann außerdem das Konzertexamen als dritte Ausbildungsstufe oder als kostenpflichtige postgraduale Weiterbildung sowie ein Kontaktstudium belegt werden. Im Zentrum für Weiterbildung (ZfW) der MHL werden darüber hinaus drei Weiterbildungszertifikate angeboten.

Ein besonderes Anliegen und eine der vordringlichsten Aufgaben der MHL ist die Nachwuchsförderung. Mit dem angegliederten **Institut für schulbegleitende Musikausbildung (ISMA)** fördert die MHL den musikalischen Spitzennachwuchs. Begabte Schüler*innen erhalten von Lehrenden der MHL Unterricht in den Bereichen Instrumentalmusik, Gesang, Komposition und Musiktheorie. Auch in vielen weiteren Maßnahmen engagiert sich die MHL in der Nachwuchsförderung und -gewinnung, z.B. durch ein Education-Netzwerk mit über 60 Schulen.

Um Studierende praxisnah auf die verschiedenen Berufsfelder der Musik vorzubereiten, bietet das **MHL-Career-Center** individuelle Beratungsangebote und vielfältige Fortbildungsmöglichkeiten,

die den Übergang vom Studium in den Beruf erleichtern. In einem sich strukturell verändernden Berufsfeld¹ müssen sich Absolvent*innen zunehmend auf eine Existenz als freischaffende Musiker*innen vorbereiten, da es nicht genügend Beschäftigungsmöglichkeiten in Festanstellung für alle Absolvent*innen gibt.

Mit dem **Zentrum für Lehrkräftebildung (ZfL)** verfügt die MHL über eine zentrale Einrichtung, die lehramtsbezogene Forschungs- und Entwicklungsvorhaben initiiert und begleitet sowie deren Verbindung mit der berufspraktischen Ausbildung fördert. In seiner Arbeit bildet das ZfL die Schnittstelle zwischen den Institutionen, die in SH an der Ausbildung künftiger Lehrkräfte beteiligt sind: vom Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur (MBWFK) über die Universitäten in SH und Hamburg, das Institut für Qualitätsentwicklung SH (IQSH) und das Kompetenzzentrum für musikalische Bildung SH (KMB.SH) bis zu den Schulen.

Mit über **360 Veranstaltungen pro Jahr** bietet die MHL ihren Studierenden diverse Auftrittsmöglichkeiten und leistet zudem einen bedeutenden Beitrag zum kulturellen Leben in der Region. Das jährlich stattfindende Brahms-Festival mit über 250 Beteiligten verdeutlicht das künstlerische Potenzial der Hochschule. Kooperationen wie das Lübecker Opernstudio oder die Orchesterakademie mit dem Theater Lübeck ermöglichen den Studierenden weitere frühzeitige, berufsvorbereitende Bühnenerfahrungen.

2. GLEICHSTELLUNGSSARBEIT AN DER MHL

2.1 Rechtliche Grundlagen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein gesetzlich verankerter Auftrag sowie ein wesentlicher Bestandteil des Selbstverständnisses und der Organisationsentwicklung der MHL, deren Gleichstellungsarbeit sich an den rechtlichen Rahmenbedingungen auf Landes-, Bundes- und europäischer Ebene orientiert. **Ziel ist immer, bestehende strukturelle Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung zu gewährleisten.** Wahlverfahren und Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten sind in der Verfassung der MHL² geregelt (§ 3, § 14), die Gleichstellung ist außerdem im Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule³ verankert.

Zentrale rechtliche Grundlage für die Gleichstellung an Hochschulen im Land ist das **Hochschulgesetz des Landes Schleswig-Holstein (HSG SH)**. In § 3 Abs. 4 und 5 HSG SH wird die Verpflichtung der Hochschulen zur Förderung der Gleichstellung sowie zur gleichberechtigten Teilnahme aller Studierenden und Hochschulmitglieder festgelegt⁴:

1 Vgl. Bishop, Esther (2022): Künstlerische Musikstudiengänge. Zwischen Strukturwandel des klassischen Musikfelds und den Bologna-Reformen. Dissertation. Zeppelin Universität Friedrichshafen. S. 17–21. DOI: 10.48586/zu/11579

2 https://www.mh-luebeck.de/fileadmin/user_upload/Rechtsvorschriften/Satzungssammlung/Sitzungen-MHL/Lesefassung_-_Verfassung_nach_Aenderungssatzung_vom_23.04.2021.pdf

3 https://www.mh-luebeck.de/fileadmin/user_upload/Rechtsvorschriften/Satzungssammlung/Sitzungen-MHL/Lesefassung_-_Verfassung_nach_Aenderungssatzung_vom_23.04.2021.pdf

4 <https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/perma?d=jlr-HSchulGSH2016pP3>

(4) Die Hochschulen fördern die Gleichstellung aller Geschlechter. Sie ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile insbesondere für ihre weiblichen Mitglieder und wirken auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft hin. Bei der Besetzung von Hochschulorganen und Hochschulgremien wirken sie darauf hin, dass Frauen und Männer zu gleichen Anteilen vertreten sind. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsbezogenen Auswirkungen zu beachten. Das Nähere regeln die Hochschulen jeweils in ihrer Verfassung.

(5) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Sie berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können.

Gemäß § 12 HSG SH⁵ ist die MHL im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung dazu verpflichtet, jeweils eigene Gleichstellungspläne zu erstellen, fortzuschreiben und umzusetzen. Diese Pläne sollen insbesondere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz, etwa in Leitungspositionen oder auf Professuren, enthalten. § 27 HSG SH sieht zudem die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten vor, die frühzeitig und umfassend in alle gleichstellungsrelevanten Entscheidungen einzubeziehen ist⁶.

Zusätzlich regelt das **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein (GstG SH)** in § 1 die Grundsätze der Verwirklichung von Gleichstellung in öffentlichen Einrichtungen. Es verpflichtet diese dazu, Arbeitsbedingungen zu schaffen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Darüber hinaus sollen Nachteile kompensiert werden, die Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren. Zudem soll die gerechte Beteiligung von Frauen an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie in Gremien verwirklicht werden⁷. Weitere wichtige Steuerungsinstrumente des GstG sind außerdem die Vorrangregelungen für Frauen: In Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sind sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen oder zu befördern (§§ 3–6)⁸. Ebenso ist dort der Grundsatz der Teilzeitfähigkeit aller Arbeitsplätze (§ 12 GstG)⁹ sowie die Ermöglichung familiengerechter Arbeitszeiten (§ 14)¹⁰ geregelt.

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** verpflichtet auf Bundesebene dazu, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern (§ 1 AGG)¹¹. Für die MHL bedeutet dies, dass alle Prozesse – von der Studienplatzvergabe über Berufungsverfahren bis hin zu innerbetrieblichen Abläufen – diskriminierungsfrei zu gestalten sind.

5 <https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/perma?d=jlr-HSchulGSH2016V20P12>

6 <https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/perma?d=jlr-HSchulGSH2016V11P27>

7 <https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/perma?d=jlr-GleichstGSHp11>

8 https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/perma?j=GleichstG_SH_Abschnitt_II

9 <https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/perma?d=jlr-GleichstGSHp12>

10 <https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/perma?d=jlr-GleichstGSHp14>

11 <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

Auch auf europäischer Ebene wird die Bedeutung der Gleichstellung rechtlich gestärkt. In Artikel 23 der **Charta der Grundrechte der Europäischen Union** heißt es:

Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.¹²

Der zweite Satz stellt klar, dass Maßnahmen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts ausdrücklich erlaubt sind, auch wenn sie eine Bevorzugung darstellen. Aktive Förderung und gezielte Programme in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, widersprechen nicht dem Gleichstellungsgrundsatz, sondern dienen dem Ausgleich bestehender struktureller Nachteile.

2.2 Besondere Herausforderungen

In der deutschen Hochschullandschaft stehen Musikhochschulen wie die MHL in ihrer Gleichstellungsarbeit vor besonderen Herausforderungen, da ihre Lehrpraxis und die spezifischen künstlerischen Karrierewege eigenen Logiken folgen und sich grundlegend von den Strukturen an anderen (Fach)Hochschulen, Universitäten und weiteren Bildungseinrichtungen unterscheiden.

Das traditionelle **Meister-Schüler-Verhältnis** zwischen Lehrenden und Lernenden schafft enge, oft hierarchische Bindungen. Die Bewertung künstlerischer Leistungen ist schwer objektivierbar und erfordert ein hohes Maß an Integrität bei den Prüfenden. Der **künstlerische Einzelunterricht**, der an Musikhochschulen eine besonders intensive und individuelle Förderung ermöglicht, führt zu einer Nähe, die Abhängigkeitsverhältnisse begünstigen kann. In solchen **Abhängigkeitsverhältnissen** sind Machtmissbrauch, sexualisierte Diskriminierung oder sexuelle Übergriffe schwer zu benennen und aufzuarbeiten. Da Studierende für ihren individuellen Karriereweg in hohem Maße auf die Bewertungen, Empfehlungen und Netzwerke ihrer Lehrkräfte angewiesen sind, müssen Betroffene im Konfliktfall mit erheblichen Karrierenachteilen rechnen.

Die berechtigte Sorge vor diesen Karrierenachteilen darf jedoch nicht dazu führen, dass Grenzüberschreitungen erleichtert oder gar gerechtfertigt werden. Aus einer Vielzahl von Erfahrungsberichten und Befragungen¹³ geht hervor, dass Grenzüberschreitungen keine Einzelfälle sind, sondern **Ausdruck eines strukturellen Problems**¹⁴. Für Musikhochschulen gilt es, dieser Entwicklung entschlossen entgegenzutreten. Erforderlich ist dabei nicht nur die Einführung einzelner gleichstellungsfördernder Maßnahmen, sondern ein umfassender **Kulturwandel**, der Strukturen, Entscheidungsprozesse und das alltägliche Miteinander an Musikhochschulen nachhaltig verändert.

12 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A12016P023>

13 Vgl. u.a. Uhlmann, Fay: Schluss mit dem strukturellen Machtmissbrauch! – Machtmissbrauch an Musikhochschulen anerkennen und bekämpfen. Pressemitteilung des Freien Zusammenschlusses von Student*innenschaften (fzs) vom 16.03.2024. URL: <https://www.fzs.de/2024/03/16/schluss-mit-dem-strukturellen-machtmissbrauch-machtmissbrauch-an-musikhochschulen-anerkennen-und-bekaempfen/> sowie Hochschule für Musik und Theater München (Hrsg.)

(2024): Studie zu Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt. URL: <https://hmtm.de/respekt-und-vertrauen/studie-2023/>. 22 Musikhochschulen (darunter die MHL) planen noch für 2025 eine gemeinsame Studie nach dem Münchner Vorbild.

14 Vgl. dazu auch Kirschning, Antje: 600 Einzelfälle oder strukturelles Problem? Der Warnruf der Studierenden muss Konsequenzen haben. In: Neue Musikzeitung 2024/05. URL: <https://www.nmz.de/bildungs-praxis/hochschulen-akademien/600-einzelfaelle-oder-strukturelles-problem>

Musikhochschulen müssen daher in besonderem Maße sicherstellen, dass durch institutionelle Schutzmechanismen, Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie durch transparente Strukturen auf allen Hierarchieebenen ein **sicheres Studien- und Arbeitsumfeld** geschaffen wird. Der hohe Anteil internationaler Studierender (meist 50% oder mehr¹⁶) erfordert dabei aufgrund von Sprachbarrieren und kulturell unterschiedlichen Denk- und Handlungsmustern spezifisch zugeschnittene Maßnahmen.

Auch die **Karrierewege in eine künstlerische Professur an Musikhochschulen** unterscheiden sich deutlich von denen in eine wissenschaftliche Professur, so dass sich Förderprogramme für weibliche Nachwuchskräfte auf diesen besonderen Karriereweg nur bedingt übertragen lassen. Viele Absolvent*innen kehren erst nach mehrjähriger (frei-)beruflicher Tätigkeit als Lehrbeauftragte an eine Hochschule zurück oder bewerben sich zu einem späteren Zeitpunkt auf Professuren. Anstelle von Promotion und Habilitation steht die **künstlerische Exzellenz** im Berufsfeld in Berufungsverfahren im Vordergrund. Das Renommee der Professor*innen ist zudem ein entscheidender Standortfaktor, da viele Studierende ihren Studienort gezielt nach der künstlerischen und fachlichen Reputation der Lehrenden auswählen. Pädagogische Erfahrung wird zwar zunehmend erwartet, doch fehlt oftmals eine fundierte Ausbildung in diesem Bereich – ein Mangel, der insbesondere beim sensiblen Thema ›Nähe und Distanz¹⁷ problematisch ist.

Der Gleichstellungsarbeit an Musikhochschulen kommt somit eine besondere Bedeutung zu, dennoch steht sie an kleinen Hochschulen wie der MHL vor zusätzlichen Herausforderungen: **Begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen, geringe Freistellungen und ein hoher tatsächlicher Zeitaufwand** erschweren eine kontinuierliche und wirksame Arbeit. Die Vereinbarkeit von Gleichstellungsaufgaben mit der Haupttätigkeit – sei es in Lehre und Forschung, Verwaltung oder künstlerischer Praxis – ist für die Beauftragten besonders schwierig. Dies gilt insbesondere für zeitintensive Kernbereiche wie die Begleitung von Berufungsverfahren, das Monitoring von Gleichstellungszielen oder die individuelle Beratung und führt zu einem stark eingeschränkten Handlungsspielraum. Der Austausch mit Kolleg*innen an anderen Hochschulen ist zwar möglich, kann aber nicht die fehlenden eigenen Ressourcen kompensieren.

2.3 Akteure und bisherige Maßnahmen

In den vergangenen Jahren boten die **Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte Prof. Dr. Gaja von Sychowski** (Amtszeit 2016–2025) und ihre **Stellvertreterin Corinna Schöttler** (Amtszeit 2019–2025) wöchentliche offene **Sprechstunden** an und bearbeiteten die daraus hervorgehenden Beschwerdefälle. Den Gleichstellungsbeauftragten stand ein **Budget in Höhe von jährlich 2.500 Euro** zur Verfügung. Sie wirkten in allen **Besetzungs- und Berufungsverfahren** mit, setzten sich für eine Erhöhung des Frauenanteils ein und achteten auf chancengerechte, geschlechterneutrale Auswahlprozesse. Die Übersicht zu den Neuberufungen von 2015 bis 2025 (Kapitel 3.4.2) belegt ihre Erfolge.

15 Vgl. Rode-Breymann, Susanne (2025): Sexismus lauert überall.

URL: <https://backstageclassical.com/sexismus-lauert-ueberall/>

16 Vgl. Deutsche Welle: Der Reiz, in Deutschland Musik zu studieren.

Beitrag vom 14.11.2019. URL: <https://p.dw.com/p/3T1gK>

17 Vgl. Heiss, Isabelle Sophie / Scharnick, Elisabeth (2022): Was passiert eigentlich in dieser sogenannten Grauzone? Nähe und Distanz im instrumental- und gesangspädagogischen Alltag. In: Diskussion Musikpädagogik 93/22, 53–60.

Die Gleichstellungsbeauftragten führten 2017 und 2022 gemeinsam mit der Stabsstelle Qualitätsmanagement **interne Mitgliederbefragungen zu Diversität und Gleichstellung** an der MHL durch, deren Ergebnisse in **zwei Gleichstellungskonzepte** (2017 und 2024) einflossen. Zu ihren Initiativen zählen außerdem eine **Richtlinie gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung** (2016, überarbeitet 2021), ein **Gewaltschutzkonzept** (2024) sowie ein **Leitfaden für geschlechtersensible Sprache** (2017, überarbeitet 2024).

Seit 2017 unterstützt der vom Senat gewählte **Zentrale Gleichstellungsausschuss** (fünf Mitglieder aus allen Statusgruppen der Hochschule) beratend. Auch Studierende engagieren sich: Der Allgemeine Studierendenausschuss (AStA) unterhält ein **Gleichstellungsreferat**, das in Einzelfällen berät und strukturelle Sichtbarkeit für die Gleichstellung unter den Studierenden schafft. 2022/23 entstand außerdem ein **Gleichstellungstreff für Studierende**, der den internen Austausch zu Gleichstellung und Machtmissbrauch förderte. Im Studierendenparlament (StuPa) gibt es eine **Gleichstellungs-AG**; 2025 engagierten sich dort zehn Studierende hochschulpolitisch für das Thema. Dieses ehrenamtliche Engagement der Studierenden trotz begrenzter Zeit zeigt die hohe Bedeutung von Gleichstellung für diese Statusgruppe und sollte strukturell unterstützt werden.

Inzwischen zeigen sich erste **Erfolge** bei der Umsetzung der Empfehlungen aus den Gleichstellungskonzepten 2017 und 2024:

- die Erhöhung des Anteils der Professorinnen (von 30,30 % auf 31,58 %)
- die Steigerung des Anteils weiblicher Verwaltungsmitarbeiterinnen in höheren Entgeltgruppen (E 10 – E 13): von 18,18 % (2015) auf 33,33 % (2025)
- die Steigerung des Anteils weiblicher Verwaltungsmitarbeiterinnen in Sachgebietsleitungen (von 2 auf 3 Personen)
- die Senkung des Anteils der Lehrbeauftragten an den insgesamt in der Lehre beschäftigten Mitarbeitenden von 145 (2015) auf 136 (2025) Personen durch die anteilige Überführung in Mittelbaustellen mit Festanstellung
- die Aufnahme des Themas »reflektierter Umgang mit Nähe und Distanz in Lehr- und Lernprozessen« in alle Ausschreibungen für Professuren an der MHL sowie dessen Überprüfung durch spezifische Fragen im Berufungsverfahren
- die erstmalige aktive Rekrutierung von qualifizierten Frauen für eine ausgeschriebene Professur (2024)
- die strategische Zielvereinbarung mit dem MWBKF (2025), einen Frauenanteil von mindestens 33 % bei allen Berufungen zu erreichen
- die Ermöglichung von Kinderbetreuungsmaßnahmen für Studierende mit Kind (durch MHL-Eigenmittel sowie durch eine Spende der Marie-Luise Imbusch-Stiftung in Höhe von 3.000 Euro in 2024/2025, erneute Bewilligung von 3.000 Euro für 2025/2026)
- die gezielte Sichtbarmachung von Beratungsstellen für verschiedene Bedarfsfälle sowohl auf der MHL-Website als auch in Printprodukten wie der Handreichung »Stopp! Meine Grenze zählt«
- die Reaktivierung des Still- und Wickelraums
- die Bildung eines Vertrauensteams (2025)

Im April 2025 haben die **neue Gleichstellungsbeauftragte Nicole Werner** und ihre **Stellvertreterin Prof. Gesine Dreyer** ihr Amt aufgenommen. Im Mai 2025 wurden die neue **Diversitätsbeauftragte Tamami Toda-Schwarz** und ihr **Stellvertreter Prof. Nicola Hein** vom Senat gewählt. Um Grenzüberschreitungen und Machtmissbrauch auf möglichst breiter Front zu begegnen, wird ab dem Wintersemester 2025/26 ein achtköpfiges, paritätisch besetztes **Vertrauensteam**, bestehend aus Lehrenden, Verwaltungsmitarbeitenden und Studierenden, seine Arbeit aufnehmen. Neben den Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten stellen diese durch externe Expert*innen geschulten Vertrauenspersonen ein niedrigschwelliges und vertrauliches Gesprächs- und Beratungsangebot zur Verfügung.

Derzeit wird die Einrichtung einer am zuständigen Ministerium verankerten juristischen **Ombudsstelle** für die Mitglieder aller Hochschulen in SH geprüft. Die MHL plant alternativ, Ende 2025 der **Themis Vertrauensstelle e.V.**¹⁸ beizutreten. Ab dann steht zusätzlich zu den MHL-internen Beratungsangeboten eine externe und anonyme Anlaufstelle zur Verfügung, die branchenspezifische juristische Erstberatung für Betroffene von sexueller Belästigung und Gewalt, kollegiale Fachberatung und Präventions- und Sensibilisierungsangebote zur Verfügung stellt.

Aus den vorherigen Gleichstellungskonzepten **noch nicht umgesetzte Empfehlungen** sind:

- die Erhöhung des Frauenanteils in der Hochschulleitung, z.B. durch eine Vizepräsidentin für Gleichstellung und Diversität
- Einrichtung einer Stabstelle Gleichstellung und Diversität
- Einrichtung einer Professur für Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies)
- Einrichtung eines thematisch an Gender Studies gebundenen Promotionsstipendiums

Weiterhin **Handlungsbedarf** gibt es aus Gleichstellungsperspektive außerdem bei:

- dem Anbieten von Informationsveranstaltungen, Fort- und Weiterbildungen zu den Themen Gender-Diskriminierung, geschlechtersensible Didaktik und Methodik
- dem Anbieten von Supervision und kollegialer Fallberatung
- der strukturellen Verankerung von familienfreundlichen Unterrichts- und Prüfungszeiten
- der Entwicklung und Anwendung geschlechtersensibler Didaktik und Methodik in allen Lehrveranstaltungen
- dem Ausbau studiengangsübergreifender Projekte zur Förderung von Diversität
- der Integration von Themen wie Chancengleichheit, Vielfalt und Antidiskriminierung in das Onboarding neuer Mitarbeitender

Insgesamt befindet sich die Gleichstellungsarbeit der MHL im Aufbruch. Sie wird zunehmend als Querschnittsaufgabe verstanden, deren personelle und finanzielle Ressourcen weiter ausgebaut werden müssen. Mit Blick auf diesen Ausbau wurde festgelegt, das **Budget** der neuen Gleichstellungsbeauftragten **bis 2030 signifikant anzuheben**¹⁹.

18 Vgl. <https://themis-vertrauensstelle.de/>

19 Zum Redaktionsschluss war die Budgetplanung ab 2026 noch nicht finalisiert, so dass in diesem Konzept noch keine konkrete Summe ausgewiesen werden konnte.

3. STÄRKEN- UND SCHWÄCHENANALYSE

3.1 Zur Methodik

Für die Analyse der Geschlechterverteilung in den einzelnen Statusgruppen an der MHL wurde ein Betrachtungszeitraum von zehn Jahren gewählt, der durch die **Stichjahre 2015, 2020 und 2025** repräsentiert wird. Diese drei Zeitpunkte dienen als **Referenzjahre** und ermöglichen eine systematische Auswertung in gleichmäßigen Abständen. Eine Erhebung der Zwischenjahre erfolgte bis auf wenige Ausnahmen (Kapitel 3.2 sowie 3.4.2) nicht; die Konzentration auf die drei Stichjahre stellt jedoch sicher, dass langfristige Entwicklungen sichtbar werden, ohne die Darstellung durch Detailfülle oder kurzfristige Schwankungen zu überfrachten.

Die gewählten Zeitpunkte erlauben damit eine valide Einschätzung von Fortschritten, Stagnationen oder Rückschritten und orientieren sich zugleich an üblichen Berichtszeiträumen in hochschulstatistischen Erhebungen. Sie fügen sich sinnvoll in bestehende strategische Planungs- und Evaluationsprozesse ein. Die detaillierten tabellarischen Übersichten wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit in den Datenanhang (Seite 26) verschoben.

3.2 Frauenanteil im Präsidium

Seit 2015 ist das Präsidium der Musikhochschule mit insgesamt vier Personen ausschließlich männlich besetzt: Neben dem Präsidenten und dem Kanzler durch einen Vizepräsidenten für Veranstaltungen und Forschung und einen Vizepräsidenten für Lehre. Mit ihrem Präsidenten Prof. Dr. Bernd Redmann verfügt die MHL seit 2023/24 über eine für die Gleichstellungsarbeit besonders aufgeschlossene Leitungspersönlichkeit, die sich aktiv gegen Machtmissbrauch engagiert²⁰.

Dennoch wird an der MHL die Forderung nach mindestens einem weiblichen Mitglied im Präsidium, die sich aus dem HSG § 22 Abs. 9 ergibt²¹, bislang nicht erfüllt. Diese rein männliche Zusammensetzung stellt außerdem aus Gleichstellungssicht ein strukturelles Ungleichgewicht in der hochschulischen Führung dar und steht im Widerspruch zu den Zielen einer chancengerechten und geschlechterausgewogenen Personalpolitik. Die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen auf der höchsten Leitungsebene der MHL signalisiert nicht nur einen Mangel an Diversität, sondern kann als negativer Spillover-Effekt auch als Hemmnis für weibliche Nachwuchskräfte wirken, die sich an einer Hochschule mit ausgewogenen Vorbildern orientieren sollten. Da außerdem im Präsidium bislang weder eine*n Referent*in für Gleichstellung, Gender Studies und Diversität noch eine entsprechende Stabstelle existiert, fehlt die strategische Verankerung der Gleichstellung auf präsidialer Ebene.

Fazit: Es ist dringend erforderlich, den Frauenanteil im Präsidium zu erhöhen.

²⁰ Redmann hat 2025 den Vorsitz der neu gegründeten AG Machtmissbrauch in der Landeshochschulkonferenz Schleswig-Holstein übernommen. Von 2016 bis 2019 war er Mitglied einer entsprechenden AG der Rektorenkonferenz der deutschen Musikhochschulen, die

umfangreiche Handlungsempfehlungen für die Mitgliedshochschulen zur Organisationsstruktur und -kultur erarbeitet hat.

²¹ <https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/perma?d=jlr-HSchulGSH2007V10P22>

Empfehlungen:

- Denomination zusätzlicher, weiblicher Vizepräsident*innen
- Neubesetzung existierender Stellen mit weiblichen Hochschulmitgliedern

3.3 Frauenanteil in den Hochschulgremien

Die Beteiligung von Frauen in hochschulischen Entscheidungsgremien stellt einen wichtigen Indikator für gelebte Gleichstellung dar. An der MHL zeigt sich im Betrachtungszeitraum ein heterogenes Bild (siehe Tabelle 1), auch wenn in der Gesamtzahl durchgehend Parität erreicht werden konnte.

Im **Senat** schwankte der Frauenanteil von 42,31 % (2015) über 46,15 % (2020) auf 38,46 % (2025). Auffällig ist, dass die Mehrheit der Frauen hier Stellvertretungen stellt; der Anteil regulärer weiblicher Mitglieder lag konstant unter einem Drittel. Damit waren Frauen weniger stark an Entscheidungsprozessen im Senat beteiligt.

Der **Erweiterte Senat** verzeichnete den größten Zuwachs im Frauenanteil: Während dieser 2015 noch nicht besetzt war, betrug der Frauenanteil 2020 zunächst 46,67 %, stieg jedoch bis 2025 deutlich auf 17 von 30 (56,67 %). Viele weibliche Mitglieder stammen allerdings aus der Statusgruppe Studierende, so dass der Einfluss weiblicher Hochschulmitglieder aus den anderen Statusgruppen auch hier begrenzt ist.

Im **Allgemeinen Studierendausschuss (AStA)** stieg der Frauenanteil von 50 % (2015) auf 66,67 % (2020) und blieb 2025 mit 64,29 % auf hohem Niveau. Im **Studierendenparlament (StuPa)** hingegen ist ein leichter Rückgang zu beobachten: von 64,71 % im Jahr 2015 auf 57,14 % im Jahr 2020 und 54,55 % im Jahr 2025. Obwohl der Frauenanteil hier über 50 % liegt, sollte diese Entwicklung im Blick behalten werden.

Der **Hochschulrat** ist in allen betrachteten Jahren konstant mit zwei Frauen und drei Männern besetzt, was einem stabilen Frauenanteil von 40 % entspricht. Stellvertretende Mitglieder sind hier nicht vorgesehen oder nicht besetzt. Mit Prof. Dr. Susanne Rode-Breymann ist seit dem Wintersemester 2024/25 eine ausgewiesene Expertin aus dem Feld der musikwissenschaftlichen Genderforschung Mitglied des Hochschulrats.

Fazit: In mehreren Gremien ist eine erfreuliche Steigerung der Frauenbeteiligung zu erkennen, insbesondere im Erweiterten Senat und im AStA. Ebenso erfreulich ist, dass im Betrachtungszeitraum der Frauenanteil im StuPa konstant über 50% lag. Dennoch ist dort ein kontinuierlicher Rückgang um gut 10% festzustellen. Hier sollten geeignete Maßnahmen getroffen werden, um eine Unterschreitung der Parität frühzeitig zu verhindern. Gleichzeitig zeigen die schwankenden Werte im Senat und im StuPa, dass Parität nicht selbstverständlich ist und gezielte Maßnahmen zur Steigerung und langfristigen Sicherung des Frauenanteils erforderlich bleiben.

Empfehlungen:

- Parität in zentralen Gremien verbindlich festschreiben (z. B. durch eine Paritätsregel für Wahllisten)
- Frauen gezielt zur Kandidatur ermutigen
- überproportionale Gremienarbeit von Professorinnen zeitlich kompensieren, z. B. durch Lehrdeputatsentlastung und/oder durch die Bereitstellung wissenschaftlicher Hilfskräfte²²
- regelmäßiges, öffentliches Monitoring der Besetzung nach Geschlecht, um Entwicklungen hochschulöffentlich transparent zu halten und nachsteuern zu können

3.4 Frauenanteil in den Professuren

3.4.1 Frauenanteil nach Besoldungsgruppen

Die Analyse des Frauenanteils unter den Professor*innen an der MHL (Tabelle 2a) zeigt, dass im Betrachtungszeitraum lediglich ein moderater Anstieg von **30,30 % auf 31,58 %** erfolgt ist. Dieser Zuwachs um **1,28 Prozentpunkte innerhalb von zehn Jahren** deutet auf strukturelle Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit hin. Dennoch ist positiv hervorzuheben, dass die MHL im Jahr 2025 beim Anteil weiblicher Professuren den Bundesdurchschnitt von 27,3 % im Fachbereich Musik und Musikwissenschaft²³ leicht übertrifft.

In den einzelnen Besoldungsgruppen zeigt sich ein heterogenes Bild: In der **W3-Besoldungsgruppe** wurde über den gesamten Zeitraum hinweg eine paritätische Verteilung (50 %) erreicht. Dieses Ergebnis ist besonders hervorzuheben und kann als positives Beispiel für gelungene Gleichstellung auf der höchsten Besoldungsstufe dienen. Es weicht deutlich vom Bundesdurchschnitt ab, der für W3-Professuren an Kunst- und Musikhochschulen zuletzt bei 25 %²⁴ lag. Dagegen weist die **W2-Besoldungsgruppe**, die zahlenmäßig am relevantesten ist, mit einem Frauenanteil von **23,08 % (2025)** einen weiterhin **deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von gut 35%²⁵ liegenden Wert** auf. In den auslaufenden **C-Besoldungsgruppen** sind Schwankungen zu verzeichnen, die auf die geringe Anzahl an Stellen zurückzuführen sind.

In die Kategorie »andere« fallen Pauschalvergütungen im Dienstverhältnis sowie aus Drittmitteln finanzierte Professuren. Diese Kategorie hat nur geringe Fallzahlen, weist aber durchgehend keine weiblichen Professuren auf.

Da Berufungen in der Regel auf Lebenszeit erfolgen, die Fluktuation also relativ gering ist, sind Veränderungen in der Geschlechterverteilung oft nur über längere Zeiträume zu beobachten. Des-

²² Auch wenn die Mitwirkung in Gremien zu den dienstlichen Kernaufgaben von Hochschullehrenden zählt, sind an anderen Hochschulen bereits Kompensationsmodelle speziell für Frauen etabliert. In Schleswig-Holstein ist die Einführung entsprechender Regelungen mit § 9 Abs. 1 der Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung – LVVO) vereinbar, vgl. <https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/perma?d=jlr-HSchul-VerpfVSH2021pP9>

²³ Deutsches Musikinformationszentrum (MIZ) (2024): Wissenschaftliches und künstlerisches Personal in Studiengängen für Musikberufe.

URL: <https://miz.org/de/statistiken/wissenschaftliches-und-kuenstlerisches-personal-in-studiengaengen-fuer-musikberufe>

²⁴ Vgl. Löther, Andrea (2020): Geschlechtergleichstellung an Kunst- und Musikhochschulen. In: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Hrsg.): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: GWK (= Materialien der GWK, 69). S. 11. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoir-70674-3>

²⁵ Vgl. ebd.

wegen soll hier zusätzlich der Frauenanteil an den Neuberufungen in den letzten zehn Jahren untersucht werden.

3.4.2 Neuberufungen 2015 – 2025

Insgesamt gingen in diesem Zeitraum 1.117 **Bewerbungen** auf Professuren ein, davon 349 von Frauen (ca. 31 %) und 768 von Männern (ca. 69 %) (Tabelle 2b). Die Zahl der **Einladungen** lag mit 67 für Frauen und 114 für Männer annähernd proportional zur Verteilung der Bewerbungen. Dies deutet auf ein ausgewogenes Auswahlverfahren in den ersten Stufen des Berufungsprozesses hin. Auch bei den **Listenplätzen** erreichten Frauen mit 21 von insgesamt 62 Plätzen einen Anteil von etwa 34 %. Diese Werte sprechen für eine chancengerechte Berücksichtigung von Bewerberinnen im weiteren Verlauf der Verfahren. Besonders positiv hervorzuheben ist der Anteil weiblicher Berufungen: Obwohl Frauen nur rund ein Drittel der Bewerbungen einreichten, erhielten sie exakt 50 % der **Ruferteilungen** (12 von 24), die damit im Endergebnis paritätisch waren. Das ist ein Schritt in die richtige Richtung, bekämpft allerdings noch nicht wirksam genug das bestehende Missverhältnis bei den Professuren insgesamt.

Dennoch zeigt sich, dass der Anteil weiblicher Bewerbungen über den gesamten Zeitraum hinweg vergleichsweise niedrig bleibt. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die MHL bereits deutliche Fortschritte bei der Gleichstellung im Berufungswesen erzielt hat – insbesondere bei der tatsächlichen Berufung von Frauen. Um die strukturelle Gleichstellung weiter voranzubringen, ist es jedoch notwendig, insbesondere beim Anteil weiblicher Bewerbungen und in frühen Verfahrensphasen weiterhin gezielt anzusetzen.

Fazit: Um den Anteil von Professorinnen langfristig und substanziell zu erhöhen, sind gezielte Maßnahmen erforderlich. Die aktive Rekrutierung hat sich bei ersten Versuchen als wirksames und erfolgreiches Steuerungsinstrument gezeigt, um den Bewerberinnenanteil auf ausgeschriebene Professuren zu erhöhen. Die Geschlechtergerechtigkeit des gesamten Berufungsverfahrens von der Auswahl der Kandidat*innen bis zur Ruferteilung muss auch über die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten hinaus sichergestellt und gestärkt werden.

Empfehlungen:

- Ausweitung der aktiven Rekrutierung durch umfassende Marktsondierung sowie gezielte Ansprache und Ermutigung qualifizierter Frauen, sich auf das jeweilige Stellenprofil zu bewerben
- verpflichtende Schulungen für Mitglieder von Berufungskommissionen zu unbewussten Vorannahmen (Unconscious Bias) und gleichstellungsorientierten Auswahlprozessen
- Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Zielvereinbarungen mit Fachgruppen und im Hochschulentwicklungsplan
- Monitoring und Auswertung aller Berufungsverfahren im Hinblick auf geschlechtsspezifische Kennzahlen zur kontinuierlichen Verbesserung
- systematischer Ausbau von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um qualifizierte Frauen mit Care-Verpflichtungen gezielt zu unterstützen und die Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeberin zu erhöhen

3.5 Frauenanteil unter den künstlerischen/wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Lehrbeauftragten

Die Auswertung der Beschäftigtendaten im Bereich der Lehre (Tabelle 3) zeigt im Betrachtungszeitraum einen moderaten, aber kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils. Dieser stieg in der betreffenden Statusgruppe von 32,88 % im Jahr 2015 auf 36,25 % im Jahr 2025. Trotz dieser positiven Entwicklung bleibt der Anteil weiblicher Lehrpersonen deutlich hinter dem Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe zurück. Zudem ist seit 2020 eine Stagnation zu beobachten, was auf einen Handlungsbedarf zur nachhaltigen Förderung der Chancengleichheit hinweist.

Besonders deutlich fällt die positive Entwicklung im Bereich der **wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen** auf: Während in den Jahren 2015 und 2020 keine Frau in dieser Kategorie beschäftigt war, liegt der Frauenanteil 2025 bei 42,86 %. Diese Entwicklung ist ein zentraler Fortschritt im Sinne einer chancengerechten und vielfältigen Hochschulstruktur, macht jedoch deutlich, dass in diesem Bereich lange Zeit ein strukturelles Ungleichgewicht bestand und weiterhin Handlungsbedarf besteht, um eine paritätische Beteiligung zu erreichen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den **Lehrkräften für besondere Aufgaben**: Während 2015 keine Frauen vertreten waren, konnte bis 2020 50 % Frauenanteil erzielt werden. Bis 2025 ist dieser Anteil allerdings wieder auf 41,18 % gesunken. Dies verdeutlicht, dass erzielte Fortschritte nicht automatisch stabil bleiben, sondern kontinuierlich begleitet und mit geeigneten Maßnahmen abgesichert werden müssen.

Bei den **Lehrbeauftragten** ist über den gesamten Zeitraum eine schwankende, jedoch nur leicht steigende Tendenz beim Frauenanteil festzustellen: Von 33,33 % im Jahr 2015 stieg dieser zunächst auf 38,17 % im Jahr 2020, fiel jedoch bis 2025 wieder leicht auf 35,29 % zurück. Damit liegt er unter dem Bundesdurchschnitt für diese Beschäftigtengruppe, in der der Frauenanteil 2022 durchschnittlich 39,5 % betrug²⁶. Angesichts der zahlenmäßigen Größe dieser Gruppe hat sie erheblichen Einfluss auf die Gleichstellungsbilanz der MHL. Eine gezielte Förderung des Frauenanteils in diesem Bereich wäre daher besonders wirksam und notwendig – auch deshalb, weil Lehrbeauftragte einen zentralen Bereich potenzieller Nachwuchsrekrutierung für Professuren darstellen. Allerdings sind ihre Arbeitsverhältnisse oft prekär, was sich besonders nachteilig auf Frauen mit familiären Verpflichtungen auswirkt.

Sonderlehraufträge wurden in den beobachteten Jahren nur vereinzelt vergeben und ausschließlich an männliche Lehrende.

Fazit: Diese Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit eines systematischen und verbindlichen gleichstellungspolitischen Vorgehens in der akademischen Lehre an der MHL, insbesondere im Hinblick darauf, Frauen für eine spätere Bewerbung auf Professuren zu qualifizieren.

²⁶ Deutsches Musikinformationszentrum (MIZ) (2024): Wissenschaftliches und künstlerisches Personal in Studiengängen für Musikberufe.
URL: <https://miz.org/de/statistiken/wissenschaftliches-und-kuenstlerisches-personal-in-studiengaengen-fuer-musikberufe>

Empfehlungen:

- die Einführung von verbindlichen Zielquoten für alle lehrbezogenen Beschäftigtengruppen, insbesondere in Bereichen mit bislang sehr niedrigem Frauenanteil wie den Sonderlehraufträgen oder den künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeitenden
- die Ausweitung der aktiven Rekrutierung qualifizierter Frauen, beispielsweise durch gezielte Ansprache im Hochschulnetzwerk, in Orchestern oder in Fachverbänden
- Sichtbarmachung weiblicher Vorbilder in der Lehre, z. B. durch entsprechende Unterstützung des Alumni-Vereins der MHL bei seiner Vortragsreihe »Alumni-Talk – Karrierewege«
- die Einrichtung von Mentoring- und Qualifizierungsprogrammen, die Frauen auf eine Tätigkeit in der Lehre vorbereiten und sie zur Übernahme von Lehraufträgen motivieren
- Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Verfahren zur Vergabe von Lehraufträgen, um gleichstellungsorientierte Auswahlprozesse zu gewährleisten
- Monitoring und Auswertung aller Auswahlverfahren im Hinblick auf geschlechtsspezifische Kennzahlen zur kontinuierlichen Verbesserung.

3.6 Frauenanteil in Technik und Verwaltung

3.6.1 Frauenanteil nach Entgeltgruppen

Bei der geschlechterbezogenen Auswertung der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (Tabelle 4a) ist im Betrachtungszeitraum eine Verschiebung hin zu einem höheren Männeranteil zu beobachten. Im Jahr 2015 lag der Frauenanteil bei einem Anteil von ca. 51,4 % (Tabelle 4a). Im Jahr 2020 stagnierte die Zahl der weiblichen Beschäftigten bei 18, obwohl sich die Gesamtzahl der Mitarbeitenden auf 40 erhöhte, dies entspricht einem Frauenanteil von nur noch 45 %. Im Jahr 2025 sank die Zahl der weiblichen Mitarbeitenden auf 17, während die Zahl der männlichen Beschäftigten auf 23 stiegen. Der Frauenanteil beträgt somit nur noch 42,5 %, was einen deutlichen Rückgang im Vergleich zu den vorherigen Jahren darstellt.

Auffällig ist, dass Frauen tendenziell seltener in höheren **Entgeltgruppen** vertreten sind (Tabelle 4a). In den Besoldungsgruppen **A 10 – A 13** dominieren Männer. In den Entgeltgruppen **E 10 – E 13** ist ein Anstieg des Frauenanteils zu erkennen, von 2 Mitarbeiterinnen in 2015 auf 6 Mitarbeiterinnen in 2020 und 2025. Da gleichzeitig die Anzahl der Stellen in diesen Entgeltgruppen von 8 (2015) auf 14 (2020) und 18 (2025) gestiegen ist, reicht der Frauenanteil jedoch nach wie vor nicht aus, um von einer strukturellen Gleichstellung sprechen zu können. Die meisten Frauen sind nach wie vor in den mittleren bis unteren Entgeltgruppen **E 3 – E 9** vertreten – auch wenn ihr Anteil an den weiblichen Beschäftigten insgesamt von knapp 89 % (2015) auf knapp 59 % (2025) gesunken ist. Dies weist auf eine anhaltende horizontale Segregation hin, bei der Frauen überwiegend in niedriger eingestuften Tätigkeiten beschäftigt sind.

Dieser Eindruck verschärft sich noch, wenn der Blick auf die Geschlechterverteilung in den jeweiligen Sachgebietsleitungen in Technik und Verwaltung gerichtet wird.

3.6.2 Frauenanteil in den Sachgebietsleitungen

Zwar hat sich der Frauenanteil in Sachgebietsleitungen (Tabelle 4b) von 2015 bis 2025 leicht von zwei auf drei erhöht, doch sind Männer nach wie vor deutlich häufiger in Leitungspositionen vertreten – zur horizontalen Segregation tritt eine vertikale Segregation hinzu.

Fazit: Für die Gleichstellung ist es wichtig, die Repräsentanz von Frauen insbesondere in höheren Entgeltgruppen zu erhöhen, den insgesamt sinkenden Frauenanteil nachhaltig zu korrigieren und Frauen mit Potential gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen vorzubereiten.

Empfehlungen:

- Personalentwicklungsmaßnahmen für weibliche Mitarbeitende
- aktive Förderung von Frauen bei Stellenbesetzungen in höheren Entgeltgruppen
- Stärkung der Sichtbarkeit erfolgreicher Frauen in Führungsrollen innerhalb der MHL
- Überprüfung der Eingruppierung insbesondere in den unteren Entgeltgruppen, um mögliche strukturelle Benachteiligungen zu identifizieren und zu beheben
- regelmäßiges Monitoring der Entgeltstruktur nach Geschlecht

3.7 Frauenanteil unter den Studierenden

3.7.1 Frauenanteil nach Studiengängen

Die Auswertung des Frauenanteils nach Studiengängen (Tabelle 5a) zeigt, dass der **Gesamtanteil** weiblicher Studierender (Tabelle 5a) im Betrachtungszeitraum relativ stabil bei etwa 51–56 % liegt. Nach einem Anstieg von 53,85 % (2015) auf 56,51 % (2020) ist 2025 ein leichter Rückgang auf 51,50 % zu verzeichnen. Die Gleichstellung auf Studierendenebene ist also insgesamt gut und scheint gesichert, aber Tendenzen zur Retraditionalisierung von Geschlechterverhältnissen sollten beachtet werden.

In den **künstlerisch-praktischen Studiengängen** ist ein deutlicher Rückgang des Frauenanteils zu erkennen: von 57,28 % (2020) auf 49,30 % (2025). Diese Entwicklung sollte aufmerksam beobachtet werden, da diese Studiengänge häufig den Ausgangspunkt für künstlerische Karrieren bilden und eine wichtige Voraussetzung für spätere Professuren darstellen. Der Rückgang unter die 50-Prozent-Marke im Jahr 2025 könnte auf eine nachlassende Attraktivität für Frauen oder auf mögliche strukturelle Benachteiligungen hindeuten.

In den **künstlerisch-pädagogischen Studiengängen** hingegen ist der Frauenanteil kontinuierlich gestiegen, von 50,85 % (2015) auf 56,58 % (2025). Diese Entwicklung lässt sich als Hinweis auf eine geschlechtsspezifische Konzentration im pädagogischen Bereich deuten, was langfristig zu einer geschlechtersegregierten Studienstruktur führen könnten.

Auch im **Lehramt** stieg der Frauenanteil deutlich: von 57,14 % (2015) auf 65,12% (2025). Dies bestätigt einen seit Jahrzehnten konstatierten bundesweiten Trend zu einer »Feminisierung« des

Lehramts²⁷. Auch hier stellt sich die Frage, ob gezielte Maßnahmen notwendig sind, um männliche Bewerber für diesen Bereich zu gewinnen und eine ausgeglichene Geschlechterverteilung zu fördern.

Aufgrund der geringen Studierendenzahlen in den Studiengängen Konzertexamen sowie der kleinen Kohorten in der Promotionsphase sind die Werte uneinheitlich und stark schwankend, dennoch zeigen sich in den gewählten Stichjahren Verluste im Hinblick auf den Frauenanteil. Besonders der niedrige Frauenanteil bei Promotionsverfahren ist besorgniserregend, da sie ein zentrales Zugangskriterium für wissenschaftlich-künstlerische Professuren darstellen. Die Unterrepräsentation von Frauen auf dieser Ebene kann auf mögliche strukturelle Hürden oder mangelnde Förderung hinweisen.

Fazit: Für die Gleichstellungsarbeit besteht besonders im künstlerisch-praktischen Bereich und bei Promotionsverfahren Handlungsbedarf, da diese Qualifikationen entscheidend für eine spätere künstlerische Laufbahn und Professur sind. Die hohen Anteile in pädagogischen Studiengängen zeigen eine mögliche Tendenz zur geschlechtsspezifischen Rollenverfestigung.

Empfehlungen:

- Maßnahmen zur Gewinnung von weiblichen Studieninteressierten für künstlerisch-praktische Studiengänge (z. B. Schnuppertage, Informationsveranstaltungen, Kooperationen mit Schulen und Musikschulen)
- Mentoring- und Coachingangebote für weibliche Studierende in künstlerisch-praktischen Studiengängen, um deren künstlerische und berufliche Entwicklung systematisch zu unterstützen
- Mentoringprogramme für Frauen in der Promotionsphase, mit besonderer Berücksichtigung nicht-linearer Karriereverläufe und später Promotionsbeginne
- Monitoring und Evaluation der Studienwahlentscheidungen nach Geschlecht
- Sensibilisierung von Lehrenden für Genderaspekte bei Auswahl, Förderung und Studienverlaufsberatung.

3.7.2 Frauenanteil nach Hauptfächern

Die geschlechterbezogene Auswertung der Hauptfächer (Tabelle 5b) zeigt, dass der Frauenanteil unter den Studierenden zwar insgesamt relativ ausgewogen ist (2025: 51,5 %), jedoch erhebliche Unterschiede in den einzelnen Hauptfächern bestehen. Während in Fächern wie **Pop-Gesang, Musikpädagogik, Gesang oder Streich- und Zupfinstrumente** durchgehend hohe Frauenanteile (teilweise über 60 %)²⁸ verzeichnet werden, sind Frauen in anderen Bereichen deutlich unterrepräsentiert. Besonders auffällig ist dies in den Fächern **Pop (instrumental), Schlagzeug, Blechbläser, Musiktheorie, Komposition sowie in der Promotionsphase**, wo der Anteil teilweise unter 30 % liegt.

27 Vgl. Kammermeier e.a. (2025): Feminisierung des Lehrberufs: Geschlecht und Motivationsfaktoren für die Berufswahl als Lehrerin. In: *Frontiers in Education*, Band 10 – 2025.
URL: <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1471015>

28 Diese Ergebnisse decken sich mit der bundesweiten Geschlechterverteilung der Studierenden in Musik-Studiengängen, vgl. Deutsches

Musikinformationszentrum (MIZ) (2024): Studierende in Studiengängen für Musikberufe – nach Geschlecht an Musikhochschulen, Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen.
URL: <https://miz.org/de/statistiken/studierende-in-studiengaengen-fuer-musikberufe-nach-geschlecht>

Fazit: Die ungleiche Verteilung in den Hauptfächern scheint auf strukturelle Barrieren hinzuweisen, die einer gezielten Ursachenanalyse bedürfen. Mögliche Einflussfaktoren sind Rollenbilder, fehlende Vorbilder, Zugangshürden oder stereotype Fachzuordnungen.

Empfehlungen:

- zielgerichtete Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Fächern wie Blechblasinstrumente, Schlagzeug, Pop (instrumental) und Entwicklung von Programmen zur Ermutigung weiblicher Bewerber*innen z.B. durch »Schnupperangebote«, »Girls' Days«, Stipendien
- gezielte Ansprache und mehr Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder in Pop, Schlagzeug, Musiktheorie etc.
- Ursachenanalyse bei rückläufigem Frauenanteil (v. a. im Gesang)
- geschlechterspezifische Sensibilisierung von Lehrenden und Auswahlgremien
- Identifikation möglicher Hürden, z. B. männlich dominierte Lehrkörper in bestimmten Fächern, Auswahlverfahren oder Unterrichtsstile, die Diversität hemmen
- regelmäßiges Monitoring, ergänzt um qualitativen Daten (z. B. Studienzufriedenheit, Gründe für Fachwahl oder -wechsel) um geschlechterbezogene Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen

3.7.3 Frauenanteil unter den Absolvent*innen

Die Auswertung der Absolvent*innenzahlen (Tabelle 5c) zeigt, dass der Frauenanteil an Abschlüssen der MHL im Zehnjahresvergleich deutlich zurückgegangen ist: von 62,14 % (2015) über 56,48 % (2020) auf 49,49 % (2025). Damit liegt der Anteil erstmals knapp unter 50 % und zeigt eine Entwicklung, die den gleichstellungspolitischen Zielsetzungen zuwiderläuft.

Der Rückgang betrifft vor allem die **künstlerischen Kernstudiengänge (Bachelor/Master of Music, Konzertexamen)**, deren Frauenanteil im Betrachtungszeitraum auf unter 50 % gesunken ist. Andere Studiengänge (Bachelor of Arts, Master of Education) zeigen positive Entwicklungen: Bei den **Bachelor of Arts**-Absolvent*innen ist der Frauenanteil nach einem deutlichen Einbruch 2020 (44,44 %) wieder auf 66,67 % angestiegen (2025). Der Frauenanteil in den **Master of Education**-Absolvent*innen ist von 33,33 % (2015) auf 50,00 % (2025) angestiegen, hier ist die Geschlechterverteilung inzwischen ausgeglichen.

Trotz insgesamt geringer Promotionszahlen signalisiert der Ausfall weiblicher **Promotionen** in 2020 und 2025 fehlende Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Es muss überprüft werden, ob Zugangsbedingungen, Betreuungssituationen, Vereinbarkeit von Qualifizierung und Lebensplanung sowie fehlende Rollenvorbilder dabei eine Rolle spielen.

Fazit: Insgesamt deuten die Zahlen auf geschlechterbezogene Unterschiede im Studienverlauf und -abschluss hin, die strukturell bedingt sein können.

Empfehlungen:

- gezielte Nachwuchsförderung für Frauen in den künstlerischen Kernfächern und im Promotionsbereich, z. B. durch Mentoring, Stipendien und aktive Ansprache
- Analyse der Ursachen für den Rückgang in Bachelor/Master of Music, insbesondere im Hinblick auf Studienabbrüche, Prüfungsleistungen und Studienbedingungen
- Übertragung erfolgreicher Maßnahmen aus Bachelor of Arts und Master of Education auf andere Studiengänge
- Sensibilisierung von Lehrenden für geschlechterspezifische Unterschiede im Studienverlauf und Förderung einer inklusiven Fachkultur

3.8 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

An der MHL studieren und arbeiten Menschen mit vielfältigen sozialen und familiären Hintergründen. Diese Diversität versteht die Hochschule als wertvolle Ressource für Kreativität und künstlerische Exzellenz. Ein zentrales Anliegen ist es daher, die Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Beruf, künstlerischer Tätigkeit, Lehre und Forschung auf allen Ebenen zu fördern. Der Familienbegriff wird dabei bewusst weit gefasst und umfasst sowohl Kinderbetreuung als auch die Pflege von Angehörigen.

Im Jahr 2023 hat die MHL die **Charta »Familie in der Hochschule«** unterzeichnet und ist dem **Verein »Familie in der Hochschule e. V.«** beigetreten. Damit verpflichtet sie sich unter anderem zu folgenden Zielen:

- Weiterentwicklung einer wertschätzenden, familienorientierten Führungskultur, auch im Rahmen von Personalgewinnung und Leistungsbewertung
- Ausbau flexibler Arbeits- und Studienbedingungen
- Stärkung der Unterstützung für studierende Eltern und pflegende Angehörige durch gezielte Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote in enger Abstimmung mit den Betroffenen und deren Vertretungen
- kontinuierliche Weiterentwicklung familienfreundlicher Strukturen durch Austausch bewährter Praktiken.

Die besonderen Rahmenbedingungen an einer Musikhochschule – mit häufig unregelmäßigen Arbeitszeiten, Abendveranstaltungen und Konzertverpflichtungen – erfordern passgenaue, flexible Lösungen. Hierzu zählen insbesondere **individualisierte Studien- und Arbeitsmodelle**, die den unterschiedlichen Lebenssituationen Rechnung tragen. Voraussetzung ist die Etablierung einer gelebten familienbewussten Hochschulkultur, die durch **klare Strukturen, verbindliche Regelungen und transparente Informationen** gestützt wird.

Derzeit bestehen jedoch noch **strukturelle Defizite** an der MHL: Es fehlt eine zentrale interne Ansprechperson, die familienfreundliche Angebote und Maßnahmen koordiniert und Betroffene umfassend beraten kann. Informationen zu bestehenden Unterstützungsangeboten sind bislang nicht einheitlich auffindbar, Sonderregelungen für Studierende mit Kind – etwa zu Fehlzeiten oder Prü-

fungsverschiebungen – sind nicht verbindlich geregelt und hängen vom Ermessen einzelner Lehrkräfte ab. Zudem wird der vorgesehene Still- und Wickelraum seit mehreren Jahren immer wieder als Lagerraum zweckentfremdet.

Fazit: Die MHL muss ihrem Anspruch, eine familienfreundliche Hochschulkultur zu gestalten, mit geeigneten Maßnahmen substantielle Geltung verleihen.

Empfehlungen:

- Einrichtung einer zentralen Koordinationsstelle zur Bündelung, Kommunikation und Weiterentwicklung entsprechender Angebote
- verbindliche Regelungen zu Fehlzeiten, Prüfungsverschiebungen und Sondervereinbarungen für Studierende mit familiären Verpflichtungen
- Überarbeitung und barrierefreie Veröffentlichung aller Informationen zu Unterstützungs- und Beratungsangeboten
- Implementierung kleiner, praxisnaher familienfreundlicher Angebote (z. B. Kinderspiel-ecke), die die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben nachhaltig stärken
- Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle für Hochschulmitglieder mit Betreuungsverpflichtungen
- Vernetzung mit lokalen Organisationen (AWO ElternService, Servicestelle Kindertagespflege und Pflegestützpunkt der Hansestadt Lübeck), um fehlende Betreuungsangebote an der MHL zu kompensieren
- regelmäßige Evaluation der familienfreundlichen Maßnahmen im Austausch mit Betroffenen und Vertretungen

3.9 Diversität im Repertoire und Geschlechtergerechtigkeit in der Lehre

Traditionell sind Werke von Komponistinnen in der Lehrpraxis an Musikhochschulen und in den Konzertprogrammen von Orchestern eher die Ausnahme.²⁹ Studierende begegnen häufig nur den vertrauten männlichen Namen der Musikgeschichte – so fehlen bereits in der individuellen Konzert-erfahrung und im Musikstudium direkte **weibliche Vorbilder**.

Der an der MHL gelehrt **musikalische Kanon** bildet eine wichtige Grundlage für die künstlerische Ausbildung. Zugleich ist er **historisch stark von zentraleuropäischen und männlichen Perspektiven geprägt**, was die Wahrnehmung der Vielfalt musikalischer Ausdrucksformen einschränken kann. Eine zeitgemäße Lehre **reflektiert diese Tradition und ihre Entstehungskontexte kritisch** und erweitert sie um **zusätzliche Perspektiven**. Ohne das etablierte Repertoire zu vernachlässigen, soll der Blick gezielt geweitet werden, um Komponist*innen und musikalische Strömungen hörbar zu machen, die bislang marginalisiert oder wenig beachtet wurden.

29 Vgl. Schneppat, Ute-Gabriela (2023): Frau und Musik 2023: Ein Kommentar. URL: <https://www.stretta-music.de/journal/musikleben-ak-tuell/frau-und-musik-2023> sowie Ressel, Siegfried (2021): Musikwelt

und Gleichstellung: Frauen haben oft das Nachsehen. URL: <https://www.deutschlandfunkkultur.de/musikwelt-und-gleichstellung-frauen-haben-oft-das-nachsehen-100.html>

Die MHL setzt sich deshalb verstärkt dafür ein, die **Präsenz und Sichtbarkeit von Frauen** in allen künstlerischen und wissenschaftlichen Bereichen zu stärken. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Repräsentation weiblicher Komponistinnen, Interpretinnen, Dirigentinnen sowie weiterer ›female leaders‹ in Forschung, Musik und Kultur. Auf diese Weise entsteht ein Gesamtbild, in dem Frauen gleichberechtigt ihren Platz haben – auf der Bühne, im Unterricht und in den Köpfen der nächsten Musiker*innengeneration.

Empfehlungen:

- systematische Integration von Werken weiblicher Komponistinnen in Repertoirelisten, Prüfungsprogramme und Ensembleprojekte aller Studiengänge
- Verankerung gendergerechter Perspektiven in Lehrplänen, Seminaren und Pflichtveranstaltungen zur Musikgeschichte und -theorie
- aktive Implementierung von ›Gender Studies‹ im Bereich der künstlerischen und wissenschaftlichen Forschung
- gezielter Ausbau der Hochschulbibliothek um Noten, Tonträger, Literatur und Forschung zu Künstlerinnen und female leaders
- Erhöhung der Sichtbarkeit auf der Bühne: Meisterklassen, Workshops und Vorträge mit renommierten Musikerinnen und Dirigentinnen; stärkere Präsenz weiblicher Werke in hochschuleigenen Konzertreihen, insbesondere im jährlich stattfindenden Brahms-Festival
- Einrichtung einer Konzertreihe ›Vielfalt‹, in der gezielt Werke außerhalb des männlich und europäisch dominierten Werkkanons vorgestellt werden
- Entwicklung und Implementierung neuer Lehrformate, die den Einzelunterricht um diskursive Lehrmethoden, Co-Teaching-Modelle und Peer-Learning-Strukturen erweitern, um Gleichstellung durch kooperative und partizipative Lernprozesse nachhaltig zu verankern
- jährliche Erfassung und Veröffentlichung des Anteils weiblicher Positionen in Lehre und Konzertprogrammen sowie Veröffentlichung der Ergebnisse

4. VERBINDLICHE ZIELE UND PERSPEKTIVISCHE MASSNAHMEN

Nicht alle in diesem Konzept formulierten Empfehlungen können an der MHL unmittelbar umgesetzt werden. Zahlreiche Vorhaben erfordern zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen, die kurzfristig nicht aus eigener Kraft verfügbar gemacht werden können. Dennoch haben sich die Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit dem Präsidenten auf konkrete Maßnahmen und Ziele verständigt, die innerhalb der nächsten fünf Jahre realisiert werden sollen (siehe Kapitel 4.1 – 4.5). Darüber hinaus enthält Kapitel 4.6 Maßnahmen, die ausschließlich bei einer positiven Begutachtung im Professorinnenprogramm und einer damit verbundenen Förderung umgesetzt werden können.

4.1 Personal

4.1.2 Berufung einer Vizepräsidentin

Mit der zum Oktober 2025 in Kraft tretenden Verfassungsnovelle richtet die MHL ein weiteres Vizepräsident*innenamt ein. Spätestens zum Sommersemester 2026 ist die **Berufung einer Vizepräsidentin** vorgesehen, die die Zuständigkeit für die **strategische Förderung von Gleichstellung und Diversität** sowie für die **Weiterentwicklung von Lehre und Personal** übernimmt. Auf diese Weise werden die genannten Handlungsfelder nachhaltig institutionell verankert.

Die Vizepräsidentin wird Maßnahmen zur **Prävention von Diskriminierung**, zur **Förderung inklusiver Lehr- und Lernbedingungen** sowie zur **nachhaltigen Personalentwicklung** initiieren. In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Gleichstellungsausschuss erarbeitet sie einen **Maßnahmenplan**, der die gezielte Förderung von Frauen in bislang unterrepräsentierten Bereichen sicherstellt, und kuratiert dessen Umsetzung.

4.1.3 Erhöhung des Frauenanteils in Professuren und in Lehraufträgen

Der Stellenplan der MHL sieht bis zum Jahr 2031 die Neubesetzung von insgesamt zehn Professuren vor. Diese Entwicklung eröffnet die strategische Möglichkeit, den Frauenanteil in den Professor*innenstellen signifikant zu erhöhen; bis 2031 ist ein Anteil von **mindestens 35 %** vorgesehen. Zur Sicherung von Chancengleichheit und transparenten Verfahren wird derzeit ein **Berufungsleitfaden** erarbeitet, dessen Inkrafttreten zum Wintersemester 2025/26 vorgesehen ist. Ergänzend absolvieren Mitglieder von Berufungskommissionen **verpflichtende Online-Schulungen**³⁰, die sie für unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) sensibilisieren.

Auch im Bereich der **Lehraufträge** ist der Frauenanteil bislang gering. Diese werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben, im Einzelfall aber auch direkt vergeben. Künftig soll die **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Vergabeverfahren** sichergestellt werden. Darüber hinaus

³⁰ Es gibt mittlerweile ausreichend Anbieter für derartige Schulungen speziell für den Hochschulbereich, so z. B. »Chancengleichheit in Berufungsverfahren – Ein Unconscious Bias Training«, gemeinsam entwickelt von der Technischen Universität Berlin und der Universität der Künste Berlin (<https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/unconscious-bias/chancengleichheit-in-berufungsverfahren-ein>

unconscious-bias-training/), oder das von Dr. Lisa Horvath und Dr. Sabine Blackmore für die Friedrich-Alexander-Universität konzipierte Online-Tutorial »Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl« (<https://www.gender-and-diversity.fau.de/gender/gendersensibilisierung/gender-bias-online-tutorial/>). Derzeit wird gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten geprüft, welches Format für die MHL am geeignetsten ist.

werden in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten Regelungen zur Größe und Zusammensetzung der Auswahlkommissionen entwickelt, um Transparenz und Chancengleichheit zu gewährleisten.

4.1.4 Stärkung von Frauen in Verwaltung und Führung

Bereits seit 2024 werden von der Personalleitung die **Eingruppierungen in den Entgeltgruppen E 3 – E 9 einer systematischen Überprüfung unterzogen**. Da Frauen in diesen unteren Entgeltgruppen überproportional vertreten sind und hier oftmals Tätigkeiten mit begrenztem Entwicklungsspielraum wahrgenommen werden, kommt dieser Maßnahme eine besondere gleichstellungspolitische Bedeutung zu. Hintergrund ist, dass sich Arbeitsaufgaben im Zeitverlauf verändern und Stellenprofile dadurch so entwickeln können, dass eine Höhergruppierung tarifrechtlich erforderlich wird. Da Höhergruppierungen im öffentlichen Dienst nur bei dauerhaft übertragenen höherwertigen Aufgaben zulässig sind, dient die Überprüfung zugleich der **Sicherstellung einer tarifkonformen Eingruppierung**.

Parallel hierzu sind die jährlichen Mitarbeitendengespräche sowie die turnusgemäßen Regelbeurteilungen wiederaufgenommen worden, um **Aufgabenprofile und Entwicklungsbedarfe von Mitarbeiterinnen** zu erfassen.³¹ Zur Unterstützung werden gemeinsam mit dem MHL-Career-Center **praxisorientierte Coaching- und Fortbildungsangebote** speziell für weibliche Hochschulmitglieder aufgebaut. Ergänzend ist vorgesehen, regelmäßig Workshops zu Führungskompetenzen und Projektmanagement durchzuführen sowie interne Hospitationsmöglichkeiten in Leitungsbereichen zu schaffen.

Gleichzeitig wird eine nachhaltige Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen angestrebt.

4.1.5 Entwicklung eines Kompensationsmodells für Gremienarbeit

Frauen sind in einzelnen Statusgruppen und Qualifikationsstufen an der MHL nach wie vor unterrepräsentiert. Um die geforderte paritätische Zusammensetzung hochschulpolitischer Gremien sicherzustellen, übernehmen sie daher häufig überproportional viele Mandate. Dies führt zu einer zusätzlichen Belastung gegenüber ihren männlichen Kollegen und schmälert die Zeitressourcen für Forschung, Lehre und künstlerische Entwicklung. Um diese **strukturelle Benachteiligung auszugleichen**, entwickelt das Präsidium in enger Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten und dem Senat ein **Kompensationsmodell, das die Übernahme von Gremienarbeit sichtbar macht und institutionell anerkennt**. Die Umsetzung ist bis 2027 vorgesehen.

³¹ Auch hier zeigen sich erste Erfolge: So wird 2025 eine Mitarbeiterin in der Entgeltgruppe E 6 spezifisch in ihrer Weiterbildung gefördert, um sich auf eine 2026 freiwerdende Stelle in der Entgeltgruppe E 11 bewerben zu können.

4.2 Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder

4.2.1 Lehrveranstaltungen und Konzertprogramme

In Kooperation mit der Bibliotheksleitung wird der Hochschulbestand um **Fachliteratur im Bereich Gender Studies sowie um Werke weiblicher Komponistinnen** erweitert. Zudem wird die Möglichkeit überprüft, mindestens **ein Werk einer Komponistin** in Prüfungsordnungen künstlerischer Abschlussprüfungen zu verankern. Damit wird sowohl die vertiefte Auseinandersetzung mit etablierten Komponistinnen im Unterricht als auch die Erforschung und Einbeziehung weniger bekannter Werke systematisch angeregt.

Zur weiteren Stärkung der Sichtbarkeit weiblicher Positionen schreibt die MHL ab 2026 jährlich ein Programm für eine **Komponistin oder Musikerin in Residence** aus, das durch drei Veranstaltungen sowie durch ein Symposium oder eine Ringvorlesung begleitet wird. In Instrumentengruppen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, werden künftig vermehrt **Meisterinnenkurse** angeboten, um weibliche Vorbilder sichtbar zu machen und die Nachwuchsförderung nachhaltig zu stärken. Ab 2026 wird zudem der **Anteil von Werken weiblicher Komponistinnen** in den jährlich über 360 Konzerten der MHL statistisch erfasst, um deren Sichtbarkeit messbar zu machen und die Entwicklung transparent zu dokumentieren. Darüber hinaus wird eine **Konzertreihe unter dem Titel »Vielfalt«** eingerichtet, in der gezielt Werke außerhalb des männlich und europäisch dominierten Kanons aufgeführt werden.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Präsenz weiblicher Komponistinnen in der Lehre, im Konzertbetrieb und in der öffentlichen Wahrnehmung langfristig zu sichern und den künstlerischen Kanon nachhaltig zu erweitern.

4.2.2 Öffentlichkeitsarbeit

In Abstimmung mit dem Bereich Marketing wird die Sichtbarkeit von Frauen in der Musik und an der MHL in allen Print- und Online-Medien gezielt erhöht. Die jährlich im Dezemberprogramm erscheinende Statistik **»Zahlen, Daten, Fakten«**, die über Studierende, Studienfächer, Veranstaltungen und Konzertbesucher*innen des zurückliegenden akademischen Jahres informiert, wird künftig auch die **Frauenanteile in verschiedenen Kategorien** ausweisen. Auf diese Weise erhält das Thema Gleichstellung innerhalb und außerhalb der Hochschule größere Aufmerksamkeit.

Darüber hinaus wird auf dem **MHL-Instagram-Kanal** die neue **Rubrik »Women in Music«** eingeführt. Sie stellt weibliche Exzellenz an und außerhalb der Hochschule in einem Kurzbeitrag sowie einer vertiefenden Story vor und trägt damit zur kontinuierlichen Sichtbarkeit von Musikerinnen im digitalen Raum bei.

4.2.3 Stärkung weiblicher Karrieren

Zur gezielten Unterstützung von Frauen an der Musikhochschule Lübeck (MHL) werden spezifische Auszeichnungen und Förderinstrumente etabliert. Der Alumni-Verein der MHL hat die Bereitschaft signalisiert, in Kooperation mit einer geeigneten lokalen Partnerorganisation, beispielsweise dem Soroptimist Club Lübeck/Bad Schwartau, einen **Preis für die beste Absolventin** zu vergeben. Diese Zusammenarbeit kann die Sichtbarkeit des Themas Gleichstellung über die Hochschule hinaus erhöhen und stärkt regionale Netzwerke.

Der AStA der MHL soll künftig jährlich einen mit 1.000 Euro dotierten **Preis für die beste weibliche Lehrende** vergeben. Diese Auszeichnung würdigt herausragende pädagogische Leistungen und soll weibliche Vorbilder in der Lehre sichtbar machen.

Ergänzend soll gemeinsam von der neuen Vizepräsidentin und dem Vizepräsidenten Lehre ein **Stipendiensystem** entwickelt werden, das gezielt Frauen in unterrepräsentierten Instrumentengruppen, Studienfächern oder Promotionsvorhaben unterstützt. Ziel dieser Maßnahmen ist es, strukturelle Hürden abzubauen, berufliche Perspektiven zu erweitern und die Chancengleichheit an der MHL nachhaltig zu fördern.

4.3 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

In Kooperation mit dem Bereich Marketing erstellen die Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungsausschuss und der AStA im Jahr 2026 eine neue **Broschüre**, in der bestehende Angebote, weiterführende Informationen sowie externe Ansprechpersonen gebündelt und barrierefrei zugänglich gemacht werden. Ziel ist es darüber hinaus, das Beratungsangebot an der MHL auszubauen und eine **feste Ansprechperson** für Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf und Familie einzurichten. Dies erleichtert die Übersichtlichkeit für Studierende und Beschäftigte und stärkt zugleich die Außenwirkung der MHL als familienfreundlicher Studienort und Arbeitsplatz. Ergänzend werden **Kooperationsmöglichkeiten im Bereich Kinderbetreuung** geprüft. Im Budget 2026 sind Sachmittel für die **weitere Möblierung des Still- und Wickelraums** sowie für kleinere Maßnahmen – etwa die Einrichtung einer Spieletecke – beantragt.

Gemeinsam mit den **Studiengangsleitungen und dem Studiensekretariat** werden zudem bis zum Wintersemester 2026/27 **verbindliche Regelungen** zu Fehlzeiten, Prüfungsverschiebungen und Sondervereinbarungen für Studierende mit Care-Verpflichtungen entwickelt und in die Prüfungsverfahrensordnung integriert. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Familienfreundlichkeit an der MHL sichtbar zu stärken.

4.4 Fortbildungs- und Sensibilisierungsangebote

In Kooperation mit dem **MHL-Career-Center** wird pro Semester ein **Veranstaltungsformat zu spezifischen Aspekten von ›Female Leadership‹** konzipiert und umgesetzt. Den Auftakt bildet im Wintersemester 2025/26 eine Veranstaltung mit der Pianistin Eleonora Pertz zum in der Musik noch

jungen Thema Cycle Coaching³². Der Gleichstellungsausschuss erarbeitet gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten darüber hinaus ein **Schulungs- und Sensibilisierungsprogramm zu den Themen Nähe und Distanz, wertschätzende Prüfungs- und Feedbackkultur sowie Genderkompetenz**. Die Vorträge und Workshops sollen von externen Expert*innen übernommen werden. Um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, ist vorgesehen, zentrale Elemente dieses Sensibilisierungsprogramms verpflichtend in das **Onboarding neuer Lehrende** zu integrieren. Den Beginn markiert am bundesweiten Aktionstag der Musikhochschulen am 27.11.2025 eine Praxis-Lecture mit Prof. Kristin Guttenberg³³ zum Thema Prüfungs- und Feedbackkultur an Musikhochschulen, an die sich im Wintersemester 2026/27 weitere Workshops anschließen werden. Mit Maria Anna Waloschek³⁴ hat zudem bereits eine weitere Expertin ihre Mitwirkung an Workshops an der MHL zugesagt. Diese Fortbildungs- und Sensibilisierungsangebote leisten einen wesentlichen Beitrag zur Professionalisierung der Lehr- und Prüfungskultur an der MHL und verankern Gleichstellung und Diversität dauerhaft als Bestandteil der institutionellen Entwicklungsstrategie.

4.5 Evaluation

Im Zuge der Erstellung dieses Gleichstellungskonzepts wurde deutlich, dass zahlreiche für die Gleichstellungsarbeit relevante Kennzahlen bislang nicht systematisch erhoben werden. Um diese Lücke zu schließen, wurden mit der Personalabteilung und dem Studierendensekretariat Vereinbarungen getroffen, die im Rahmen dieses Konzepts zusammengetragenen **Kennzahlen regelmäßig zu erheben und fortlaufend für die Gleichstellungsauswertung bereitzustellen**. Auf diese Weise wird die Grundlage für ein **kontinuierliches Monitoring** geschaffen, das die Wirkung der Maßnahmen überprüfbar macht und eine nachhaltige Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der MHL sicherstellt.

Ergänzend wurden mit dem Qualitätsmanagement vereinbart, die regelmäßigen **Systembefragungen** zur Mitarbeitendenzufriedenheit sowie zum Einzel- und Gruppenunterricht künftig um eine **spezifische Frage aus dem Bereich Gleichstellung** zu ergänzen, die gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten entwickelt wird.

³² Das »Women's Cycle Coaching« vermittelt, wie Training, Übung, Auftritte und Regeneration gezielt an den individuellen Menstruationszyklus angepasst werden können. Grundlage ist die wissenschaftliche Erkenntnis, dass sich Hormonspiegel, Energieniveau, Schmerzempfinden, Konzentrationsfähigkeit und Stressresistenz im Verlauf des Zyklus verändern und diese Schwankungen systematisch in Auftrittsplanung und Leistungsmanagement integriert werden können. Ziel ist es einerseits, Musikerinnen darin zu unterstützen, ihr körperliches und mentales Potenzial optimal zu nutzen und Überlastungen vorzubeugen, und andererseits Lehrende für zyklusbedingte Leistungsschwankungen zu sensibilisieren.

³³ Kristin Guttenberg ist Dozentin für Kommunikation, Feedback und Artistic Leadership sowie angewandte Musikphysiologie/Performing Arts Physiologie. Sie wirkt in Deutschland (HfM Hanns Eisler, HfS Ernst Busch,

UdK Berlin, HCU Hamburg, HFMDK Frankfurt, u. a.) und international als Lehrende und Lehrtrainerin an künstlerischen Hochschulen und Kulturinstitutionen, entwickelt Ausbildungskonzepte, gibt Seminare und Coachings für Performer und Ensembles. Sie ist Honorarprofessorin an der HM Hanns Eisler Berlin und Mitgründerin und ehem. Leitung des Fachbereichs Musikphysiologie/Kurt-Singer-Instituts.

³⁴ Maria Anna Waloschek ist Dozentin für Didaktik und Pädagogik an der Musikhochschule Münster. Als Koordinatorin des Bereichs Lehr- und Personalentwicklung an der Hochschule für Musik Detmold war sie für die Konzeption und Durchführung des ersten Zertifikatsprogramms für Lehrende an Musikhochschulen des Netzwerk Musikhochschulen verantwortlich. Im Rahmen ihrer hochschuldidaktischen Coaching-Tätigkeit geht sie insbesondere den Themen Feedback, (Selbst-)Reflexion von Lehre sowie Kriterien ‚guter‘ Lehre nach.

Darüber hinaus wird die in den Jahren 2017 und 2022 durchgeführte **Diversitäts- und Gleichstellungsumfrage** (Vollerhebung unter allen MHL-Mitgliedern) überarbeitet und ab dem Sommersemester 2026 **im Dreijahresrhythmus** – jeweils versetzt zu den Systembefragungen – durchgeführt. Die Befragung wird künftig zweisprachig (Deutsch und Englisch) angeboten, um eine höhere Reichweite und bessere Rücklaufquote zu gewährleisten.

4.6 Referent*innenstelle für Gleichstellung und Diversität

Die Einrichtung einer Referent*innenstelle für Gleichstellung und Diversität stellt einen zentralen Schritt dar, um bestehende Maßnahmen nachhaltig zu professionalisieren, zu koordinieren und weiterzuentwickeln. Die Stelle fungiert als **strategische Schnittstelle** zwischen Hochschulleitung, Lehrenden, Studierenden und Verwaltung. Sie bündelt und analysiert **Daten**, entwickelt evidenzbasierte **Maßnahmen**, begleitet deren **Umsetzung** und evaluiert deren **Wirkung**. Ein weiterer Aufgabenbereich ist der **Aufbau einer Datenbank** qualifizierter Frauen aus den Bereichen musikalische Exzellenz, Forschung, Wissenschaft, Lehre und Technik, die als Pool für die aktive Rekrutierung genutzt werden kann.

Die Referent*innenstelle ergänzt und stärkt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, ohne deren gesetzlich verankerte Aufgaben zu ersetzen. Während die Gleichstellungsbeauftragte vorrangig die Interessenvertretung, Beratung und Mitwirkung in allen gleichstellungsrelevanten Entscheidungsprozessen wahrnehmen, übernimmt die Referent*innenstelle die **konzeptionelle, organisatorische und operative Umsetzung strategischer Maßnahmen**. Diese klare Arbeitsteilung schafft Synergien und trägt zu einer nachhaltigen Umsetzung der Gleichstellungsstrategie bei.

Die Zusammenarbeit erfolgt entlang folgender Schwerpunkte:

- **strategische Abstimmung:** Regelmäßige gemeinsame Planungsgespräche sichern Kohärenz und wechselseitige Verstärkung der Ziele und Maßnahmen
- **Wissens- und Informationsaustausch:** Die Referent*in liefert aktuelle Daten, Evaluationen und Best-Practice-Beispiele, die die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten fundieren
- **gemeinsame Initiativen:** Programme wie Mentoring, Sensibilisierungsworkshops oder diversitätssensible Veranstaltungsreihen werden inhaltlich gemeinsam entwickelt und organisatorisch arbeitsteilig umgesetzt
- **Stärkung der Sichtbarkeit:** Durch abgestimmte Kommunikation nach innen und außen wird die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit als gemeinsames strategisches Anliegen der Hochschule wahrgenommen

So entsteht eine eng verzahnte Struktur, in der die Gleichstellungsbeauftragten ihre gesetzlich geprägte, unabhängige Funktion behalten, während die Referent*innenstelle die notwendige fachliche und organisatorische Kapazität bereitstellt, um die Gleichstellungs- und Diversitätsziele nicht nur zu formulieren, sondern auch wirksam und nachhaltig umzusetzen.

DATENANHANG

Tabelle 1: Frauenanteil in den Hochschulgremien (Mitglieder & Stellvertretende Mitglieder)

	2015		2020		2025	
	absolut W von G	%	absolut W von G	%	absolut W von G	%
Senat	11/26	42,31	12/26	46,15	10/26	38,46
Erweiterter Senat	0/0	0,00	14/30	46,67	17/30	56,67
AStA	4/8	50,00	8/12	66,67	9/14	64,29
StuPa	11/17	64,71	20/35	57,14	12/22	54,55
Hochschulrat	2/5	40,00	2/5	40,00	2/5	40,00
GESAMT	28/56	50,00	56/108	51,85	50/97	51,55

W = weiblich G = gesamt

Tabelle 2a: Frauenanteil in den Professuren nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	2015 (Stichtag 31.12.)		2020 (Stichtag 31.12.)		2025 (Stichtag 01.06.)	
	absolut W von G	%	absolut W von G	%	absolut W von G	%
C2	1/3	33,33	1/3	33,33	1/3	33,33
C3	2/6	33,33	1/5	20,00	1/4	25,00
C4	1/7	14,29	1/5	20,00	1/3	33,33
W2	1/8	12,50	3/12	25,00	3/13	23,08
W3	4/8	50,00	5/10	50,00	6/12	50,00
andere	0/1	00,00	0/0	00,00	0/3	00,00
GESAMT	9/33	27,27	11/35	31,43	12/38	31,58

W = weiblich G = gesamt

Tabelle 2b: Neuberufungen 2015–2025

Jahr	Besoldungsgruppe	Bewerbungen		Einladungen		Listenplätze		Ruferteilungen	
		W	M	W	M	W	M	W	M
2015	W2	5	10	2	2	1	1	1	0
	W2	12	30	3	5	0	3	0	1
	W3	68	58	6	2	3	0	1	0
	W3	2	13	1	6	0	2	0	1
2016	W2	10	43	2	6	1	2	0	1
2017	W2	16	68	2	8	0	3	1	0
	W2 (50%)*	18	22	4	2	2	1	0	1
2018	W2 (50%)	16	15	5	3	2	1	1	0
2019	W3	37	48	2	10	0	3	0	1
	W3	11	16	3	3	1	0	1	0
	W2	5	50	0	11	0	3	0	1
2020	W2	15	12	5	3	1	1	1	0
	W3	8	14	3	2	0	1	0	1
	W3	8	15	4	3	1	2	1	0
2021	W3	11	78	3	8	1	2	1	0
	W3	0	14	0	6	0	3	0	1
	W2	28	39	4	3	1	2	1	0
2022	W2	4	29	2	7	0	2	0	1
	W3**	5	6	3	2	1	1	0	1
2023	W3	3	15	1	8	0	3	0	1
	W3	4	29	2	6	2	0	1	0
2024	W2	19	44	3	5	0	3	0	1
2025	W2	5	2	3	0	2	1	1	0
	W3***	39	98	4	3	2	1	1	0
GESAMT		349	768	67	114	21	41	12	12

W = weiblich M = männlich G = gesamt

* Verfahren lief bereits 2011 und war eine Berufung auf Zeit

** Stiftungsprofessur

*** In diesem Verfahren wurde erstmalig aktiv rekrutiert und insgesamt 13 Frauen aktiv angeschrieben und auf die Stelle hingewiesen. Von diesen haben sich 8 Frauen beworben, 5 wurden daraufhin zur ersten digitalen Vorrunde eingeladen, 2 zur persönlichen Vorstellung und 2 erhielten Listenplätze.

Tabelle 3: Frauenanteil unter den künstlerischen/wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Lehrbeauftragten

	2015 (Stichtag 31.12.)		2020 (Stichtag 31.12.)		2025 (Stichtag 01.06.)	
	absolut W von G	%	absolut W von G	%	absolut W von G	%
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende	0/4	0,00	0/4	0,00	3/7	42,86
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0/0	0,00	4/8	50,00	7/17	41,18
Lehrbeauftragte	48/145	33,10	50/132	37,88	48/136	35,29
Sonderlehraufträge	0/1	0,00	0/1	0,00	0/0	0,00
GESAMT	48/146	32,88	54/145	37,24	58/160	36,25

W = weiblich G = gesamt

Tabelle 4a: Frauenanteil in Technik und Verwaltung nach Entgeltgruppen

Entgeltgruppe	2015 (Stichtag 31.12.)		2020 (Stichtag 31.12.)		2025 (Stichtag 01.06.)	
	absolut W von G	%	absolut W von G	%	absolut W von G	%
A 13	0/1	0,00	0/1	0,00	0/2	0,00
A 12	0/0	0,00	0/1	0,00	0/1	0,00
A 11	0/1	0,00	0/1	0,00	0/0	0,00
A 10	0/1	0,00	0/0	0,00	0/0	0,00
E 13	0/2	0,00	2/2	100,00	2/4	50,00
E 12	1/1	100,00	1/1	100,00	1/3	33,33
E 11	0/2	0,00	1/4	25,00	2/6	33,33
E 10	1/3	33,33	2/7	28,57	2/5	40,00
E 9	4/7	57,14	2/4	50,00	0/0	0,00
E 9 b	0/0	0,00	0/0	0,00	1/1	100,00
E 9 a	0/0	0,00	1/1	100,00	2/2	100,00
E 8	1/2	50,00	3/6	50,00	2/5	40,00
E 6	7/8	87,5	6/7	85,71	5/7	71,43
E 5	3/5	60,00	0/2	0,00	0/3	0,00
E 3	1/2	50,00	0/3	0,00	0/1	0,00
GESAMT	18/35	51,43	18/40	45,00	17/40	42,50

W = weiblich G = gesamt

Tabelle 4b: Frauenanteil in Technik und Verwaltung in Sachgebietsleitungen

	2015 (Stichtag 31.12.)		2020 (Stichtag 31.12.)		2025 (Stichtag 01.06.)	
	absolut W von G	%	absolut W von G	%	absolut W von G	%
GESAMT	2/7	28,57	3/8	37,50	3/9	33,33

W = weiblich G = gesamt

Tabelle 5a: Frauenanteil nach Studiengängen

	SS 2015		SS 2020		SS 2025	
	absolut W von G	%	absolut W von G	%	absolut W von G	%
Künstlerisch-praktische Studiengänge	189/349	54,15	185/323	57,28	175/355	49,30
Künstlerisch-pädagogische Studiengänge	30/59	50,85	42/73	57,53	43/76	56,58
Lehramt	12/21	57,14	10/18	55,56	28/43	65,12
Konzertexamens	5/7	71,43	3/9	33,33	9/18	50,00
Promotionsphase	2/6	33,33	3/7	42,86	2/7	28,57
GESAMT	238/442	53,85	243/430	56,51	257/499	51,50

W = weiblich G = gesamt

Tabelle 5b: Frauenanteil nach Hauptfächern

	SS 2015		SS 2020		SS 2025	
	absolut W von G	%	absolut W von G	%	absolut W von G	%
HBl	31/64	48,44	31/46	48,44	43/65	66,15
Bb	12/28	42,86	8/32	25,00	7/31	22,58
Schlagzeug	4/11	36,36	4/10	40,00	4/15	26,67
Str/Zupf	73/115	63,48	78/119	65,55	79/135	58,52
Gesang	34/54	62,96	30/45	66,67	28/51	54,90
Tasteninstr	28/63	44,44	34/69	49,28	36/80	45,00
KaM	5/7	71,43	3/3	100,00	1/2	50,00
KMus	11/17	64,71	11/19	57,89	7/15	46,67
Pop	1/12	8,33	1/10	10,00	0/12	0,00
Pop-Gesang	8/9	88,89	7/8	87,50	9/12	75,00
MuPä	25/39	64,10	29/45	64,44	39/62	62,90
Mth/GB	2/5	40,00	0/6	0,00	1/5	20,00
Komp	2/12	16,67	4/11	36,36	1/7	14,29
Promotionsphase	2/6	33,33	3/7	42,86	2/7	28,57
GESAMT	238 /442	53,85	243 / 430	56,51	257/499	51,50

W = weiblich G = gesamt

Bb = Blechblasinstrumente (Horn, Posaune, Trompete)

HBl = Holzblasinstrumente (Fagott, Flöte, Klarinette, Oboe, Saxophon)

Pop = Pop-Instrumente ((Drum Set, E-Bass, E-Gitarre, Jazzklavier, Popklavier)

Str / Zupf= Streich- und Zupfinstrumente (Gitarre, Harfe, Kontrabass, Viola, Violine, Violoncello)

Tasteninstr. = Tasteninstrumente (Klavier, Orgel, Korrepetition)

MuPä = Musikpädagogik (Instrumentale und Elementare Musikpädagogik,

Instrumental- und Gesangspädagogik, Lehramt, Musikpädagogik)

Mth/GB = Musiktheorie und Gehörbildung

KMus. = Kirchenmusik

KaM = Kammermusik

Komp = Komposition

Tabelle 5c: Frauenanteil unter den Absolvent*innen

	SS 2015		SS 2020		SS 2025	
	absolut W von G	%	absolut W von G	%	absolut W von G	%
Bachelor of Music	22/36	61,11	27/42	64,29	16/33	48,48
Bachelor of Arts	5/6	83,33	8/18	44,44	6/9	66,67
Master of Music	32/52	61,54	24/45	53,33	22/46	47,83
Master of Education	2/6	33,33	2/3	66,67	4/8	50,00
Konzertexamen	2/2	100,00	0/0	0,00	1/3	33,33
Promotion	1/1	100,00	0/0	0,00	0/0	0,00
GESAMT	64/103	62,14	61/108	56,48	49/99	49,49

W = weiblich G = gesamt

IMPRESSUM

Herausgeber — Musikhochschule Lübeck

Präsident Prof. Dr. Bernd Redmann

Große Petersgrube 21, 23552 Lübeck

Tel: +40 (0)89 289-03

E-Mail: gleichstellung@mh-luebeck.de

Website: www.mh-luebeck.de

Verfasserin — Nicole Werner, Gleichstellungsbeauftragte der MHL

Mitarbeit — Gleichstellungsausschuss der Musikhochschule Lübeck (Esther Anne Adrian, Darko Bunderla, Prof. Gesine Dreyer, Prof. Lena Eckels, Svenja Anne Müller, Konstanze Peters, Nicole Werner), Lars-Christian Driever (Leitung Personal und Finanzen), Johanna Düwel (Präsidiumsbüro), Henriette Kohnert (Büro für internationale Beziehungen der MHL), Kristoph Krabbenhöft (Leitung MHL-Career-Center), Johanna Ludwig (Koordinatorin für Nachwuchsgewinnung und -förderung), Manuel Mendig (Stellvertretende Leitung Studiensekretariat), Sebastian Münz (Stabstelle Qualitätsmanagement), Andrea Radtke (Personal), Christian von Streit (Leitung Studiensekretariat), Prof. Dr. Bernd Redmann (Präsident der MHL)

Gestaltung — parole München

Redaktionsschluss — 20. August 2025