

Helga Dill

Dr. Tinka Schubert

Franziska Behringer

Sebastian Meyer

Charlotte Müller

Melike Pusti Dal

**Vollerhebung zu Machtmissbrauch,
Diskriminierung und sexualisierter
Gewalt bei den Mitgliedern der
Hochschule für Musik und Theater
München**

Vollerhebung zu Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt bei den Mitgliedern der Hochschule für Musik und Theater München

Autor*innen: **Helga Dill**
 Dr. Tinka Schubert
 Franziska Behringer
 Sebastian Meyer
 Charlotte Müller
 Melike Pusti Dal

München, März 2024

Institut für Praxisforschung und Projektberatung

Ringseisstr. 8

80337 München

www.ipp-muenchen.de

Inhalt

Inhalt	5
1. Einleitung	8
2. Vorgehen und Methoden	10
2.1. Die Begleitgruppe	10
2.2. Qualitative Erhebungen	11
2.3. Quantitative Erhebung – die Onlinestudie	12
2.3.1. Fragebogenentwicklung	13
2.3.2. Pretest und Durchführung der Erhebung	13
2.4. Datenschutz	14
2.5. Rücklauf	15
2.6. Stichprobenbeschreibung	18
2.6.1. Statusgruppen	18
2.6.2. Soziodemographische Merkmale	18
2.7. Datenqualität	19
2.7.1. Filterfragen und Umgang mit Filtern	20
2.7.2. Analytische Herausforderungen und Vergleichbarkeit	20
2.7.3. Mehrfachantworten und deren Auswirkungen	20
2.7.4. Kategorisierung der Erfahrungen	21
3. Ergebnisse	22
3.1. Das Klima an der HMTM	23
3.2. Machtmissbrauch	27
3.2.1. Erfahrungen mit Machtmissbrauch	28
3.2.2. Kategorisierung der Erscheinungsformen von Machtmissbrauch	31

3.2.3.	Wer ist von Machtmissbrauch betroffen?	38
3.2.3.1.	Machtmissbrauch und Statusgruppen	38
3.2.3.2.	Machtmissbrauch und Institutzugehörigkeit	39
3.2.3.3.	Machtmissbrauch und Geschlecht	42
3.2.3.4.	Wer wird von den Befragten als von Missbrauch betroffen identifiziert?	42
3.2.4.	Wen identifizieren die Befragten als Personen, die Macht missbrauchen?	43
3.2.5.	Zwischenfazit	44
3.3.	Diskriminierung	45
3.3.1.	Strukturelle Diskriminierung in der Gesellschaft und an Hochschulen der BRD	45
3.3.2.	Wie wir Diskriminierung an der HMTM befragt haben	48
3.3.3.	Diskriminierung an der HMTM	49
3.3.4.	Qualitative Daten – Wissen, Sensibilisierung, Priorisierung	55
3.3.5.	Zwischenfazit	56
3.4.	Sexualisierte Gewalt	58
3.4.1.	Erfahrungen sexualisierter Gewalt an der HMTM	59
3.4.2.	Wer sind die Betroffenen?	62
3.4.3.	Tatkontexte	66
3.4.4.	Die gewaltausübenden Personen	69
3.4.5.	Zwischenfazit	70
3.5.	Disclosure	72
3.5.1.	Disclosure nach Erfahrungen mit Machtmissbrauch und weiteren Gewaltformen... ..	73
3.5.2.	Reaktionen von formalen Ansprechpersonen	74
3.5.3.	Gründe gegen eine Offenlegung	77
3.5.4.	Erwartungen, Folgen und Bedürfnisse	78
3.6.	Auswirkungen der Erfahrungen auf die verschiedenen Lebensbereiche	79
3.7.	Aufarbeitung und Prävention	82
4.	Wünsche der Befragten	90
4.1.	Bewusstseins-schaffung	90

4.2.	Meldevorgänge, Anlaufstellen und Richtlinien	91
4.3.	Kommunikation und Vermittlung – transparent und niederschwellig	92
4.4.	Hierarchische Strukturen dekonstruieren – Austausch und Kollegialität stärken	93
4.5.	Kontrolle, Konsequenzen und Positionierung	94
4.6.	Statusgruppen spezifische Wünsche	95
5.	Fazit und Empfehlungen	99
6.	Literatur	103
Anhang	110

1. Einleitung

Die Hochschule für Musik und Theater München (HMTM) ist eine der größten künstlerischen Hochschulen Deutschlands. An fünf Standorten in München werden über 100 verschiedene Studiengänge im Bereich Musik, Tanz und Theater (auch in Kooperation mit der Theaterakademie August Everding) angeboten. Rund 1300 Studierende besuchen die HMTM.

Die HMTM steht im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch vor großen Herausforderungen und in besonderer Verantwortung: Seit Herbst 2015 wurden mehrere Fälle von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt an der HMTM öffentlich. Von 2016 bis Oktober 2019 stand der ehemalige Präsident der Hochschule, Dr. Siegfried Mauser, wegen sexueller Nötigung vor Gericht, im Oktober 2019 wurde er rechtskräftig zu einer Haftstrafe verurteilt. 2020 bis 2021 folgte ein Strafprozess wegen des Vorwurfs der Vergewaltigung und des Vorwurfs von Verstößen gegen das Betäubungsmittelgesetz gegen den ehemaligen Kompositionsprofessor Hans-Jürgen von Bose. Dieser wurde im Juni 2021 wegen Verstößen gegen das Betäubungsmittelgesetz rechtskräftig verurteilt.

Diese Taten haben die HMTM als Institution und die Menschen, die in ihr arbeiten und lernen in den zurückliegenden Jahren erschüttert. Verschiedene Maßnahmen und Strukturen wurden seit 2016 eingeführt. Ein Fortbildungs- und Veranstaltungsprogramm wurde etabliert, ein Code of Conduct verabschiedet, ein umfangreiches pädagogisches Konzept an der Ballett-Akademie entwickelt. Neue Beschwerdestellen wie externe Ombudspersonen oder das interne Netzwerk von Vertrauenspersonen sollen als niederschwellige Ansprechstellen Meldungen von Machtmissbrauch, Diskriminierungserfahrungen und/oder sexualisierter Gewalt erleichtern. Diese Maßnahmen haben das Ziel, Prävention zu stärken und die HMTM zu einem sicheren Raum für Studierende und Mitarbeitende zu machen.

2018 setzte die damalige Bayerische Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst eine Kommission ein, die die ergriffenen Maßnahmen beurteilen, gewaltbegünstigende Strukturen benennen und Empfehlungen für weitere gewaltpräventive Schritte aussprechen sollte. Die Ergebnisse der sogenannten „Holzheid-Kommission“ wurden im April 2019 veröffentlicht (Gutachterkommission für die Hochschule für Musik und Theater München, 2019).

Neben verschiedenen Präventionsschritten empfahl die Kommission eine Befragung bei allen Hochschulangehörigen zu Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt durchzuführen. Eine solche Befragung hatte die HMTM selbst 2016 initiiert, die Ergebnisse allerdings nicht veröffentlicht. Diese Unterlassung rügte die Holzheid-Kommission ausdrücklich.

„Die Kommission empfiehlt, eine solche Umfrage nochmals, aber jetzt unter professioneller Leitung (etwa vom Institut für Hochschulforschung), durchführen zu lassen, um ein belastbares Bild zu erhalten und dies in regelmäßigen Abständen (alle drei Jahre) zu wiederholen.“ (Gutachterkommission für die Hochschule für Musik und Theater München 2019: S.5)

Im Januar 2022 fragte die Hochschule das IPP München wegen der Durchführung einer solchen Befragung an. Nach verschiedenen Abstimmungsprozessen innerhalb der HMTM konnte im Februar 2023 mit der Arbeit begonnen werden.

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der Erhebungen zusammen. Nach einer Beschreibung der sozialwissenschaftlichen Methodik und Vorgehensweise werden die Ergebnisse aufbereitet. Der Bericht schließt mit der Wiedergabe der Wünsche der Befragten an eine sichere Hochschulkultur und den Schlussfolgerungen des Forschungsteams, die aus den Ergebnissen abgeleitet werden können.

München im März 2024

Helga Dill, Dr. Tinka Schubert, Franziska Behringer, Sebastian Meyer, Charlotte Müller, Melike Pusti Dal

2. Vorgehen und Methoden

2.1. Die Begleitgruppe

Wie in allen entsprechenden Studien des IPP wurde in einem ersten Schritt auch für die Studie zu Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der HMTM eine Begleitgruppe gegründet. In der Begleitgruppe sollten alle Statusgruppe vertreten sein, außerdem auch Mitglieder der AG Respekt. Die Mitglieder der Begleitgruppe wurden vom Senat benannt und hatten damit eine hochschulinterne Legitimation zur Mitwirkung. Vertreten waren in der Begleitgruppe von Seiten der HMTM:

- Prof. Dorte Lena Eilers (Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft & Kunst)
- Prof. Saskia Fikentscher (Gruppe der Lehrbeauftragten und Mitglied in der AG Respekt),
- Barbara Klöver (als Koordinatorin; Verwaltung, Referentin Qualitätsmanagement und Evaluation),
- Julia Pfänder (Studierendenvertretung),
- Dr. Tobias Reichard (Mittelbau),
- Constanze Richter (Verwaltung, Personalrat, Vertrauensperson),
- Maren Rose (Verwaltung, Leitung Kommunikation),
- Prof. Dr. Andrea Sangiorgio (Studiendekan),
- Jana Schmid (Studierendenvertretung),
- Prof. Martin Steidler (Gruppe der Professor*innen, Senatsmitglied),
- Prof. Dr. Sonja Stibi (Frauenbeauftragte).

Dazu kam Dr. Giulietta Tibone, Psychologin und Juristin, die als externe Ansprechperson zu Fragen, die sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch betreffen, die Hochschule begleitet. Die Begleitgruppe wurde vom Team des IPP organisiert, moderiert und dokumentiert.

Im Rahmen der Begleitgruppe wurden relevante Fragen zur Durchführung der Studie besprochen, etwa welche Personen für die qualitativen Interviews angefragt werden können. Außerdem wurde der Fragebogen diskutiert und in manchen Punkten auf die spezifischen Begrifflichkeiten und Gege-

benheiten der HMTM angepasst. Die Schritte zur Bewerbung der Befragung wurden mit der Begleitgruppe diskutiert. In der dritten und letzten Sitzung wurden Zentrale Ergebnisse der Erhebung vorgestellt. Die Mitglieder der Begleitgruppe bekamen die Möglichkeit, eine erste Fassung des Berichts auf Anonymisierung bei den qualitativen Daten und das korrekte Wording zu prüfen. Eine inhaltliche Einflussnahme war dabei ausdrücklich ausgeschlossen.

2.2. Qualitative Erhebungen

Die qualitativen Erhebungen zielten auf zwei Aspekte ab, die in ihrer Gewichtung durchaus gleichberechtigt sind. Gerade die Verschränkung von qualitativen und quantitativen Daten generiert multiperspektivische Ergebnisse und kann so dem komplexen Gegenstand der Erhebung – Erfahrungen mit Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt – besser gerecht werden. Somit dienten die qualitativen Interviews als eigenständige Datenerhebung der Sichtbarmachung der unterschiedlichen Sichtweisen und Erfahrungen der Mitglieder der HMTM, sowohl bezogen auf die verschiedenen Statusgruppen als auch auf die verschiedenen Generationen bzw. die Dauer der Hochschulzugehörigkeit. Diese Erkenntnisse dienten gleichzeitig auch einer passgenauen Formulierung des quantitativen Fragebogens.

Die qualitativen Interviews wurden als leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews konzipiert (vgl. Witzel 1985) und durchgeführt. Die Fragenkomplexe des Leitfadens wurden aufgrund der Vorgespräche, der Diskussionen in der ersten Begleitgruppensitzung und auf der Grundlage von hochschulbezogenen Informationen bzw. Materialien entwickelt. Insgesamt wurden 16 Interviews mit Vertreter*innen aller Statusgruppen im Februar/März 2023 durchgeführt. Die Interviewpartner*innen wurden mithilfe der Begleitgruppenmitglieder angesprochen. Initiativmeldungen von Hochschulangehörigen kamen vereinzelt vor und wurden berücksichtigt.

Alle Interviews wurden aufgenommen, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Zentraler Bestandteil einer inhaltsanalytischen Vorgehensweise ist die Entwicklung von Auswertungskategorien, sogenannte „Codes“ (vgl. Kuckartz 2012; Mayring 2015). Durchgeführt wurde die Codierung mithilfe der Auswertungssoftware MAXQDA.

Ähnlich verfahren wurde mit den Antworten im Freitext des Fragebogens. Auch diese offenen Antworten wurden mithilfe von MAXQDA codiert und in die qualitativen Analysen einbezogen. In dem vorliegenden Bericht werden Zitate aus Interview oder Freitextangaben anonymisiert verwendet, um

Erfahrungen und Bewertungen von Befragten deutlich werden zu lassen und die quantitativen Angaben inhaltlich zu fundieren.

2.3. Quantitative Erhebung – die Onlinestudie

Zentraler Bestandteil der Studie war eine anonyme Onlinebefragung, die sich an alle Angehörigen der HMTM richtete: Studierende, Lehrende und Mitarbeitende der Verwaltung/Zentralen Einrichtungen. Im Rahmen dieser quantitativen Befragung wurden die Hochschulangehörigen zu ihren Erfahrungen mit Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt im Kontext der HMTM befragt. Die Befragung umfasste zehn Themenblöcke:

- Das Leben an der Hochschule (Art der Hochschulzugehörigkeit, Klima)
- Erfahrungen mit Machtmissbrauch
- Erfahrungen mit Diskriminierung
- Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt
- Auswirkungen der beschriebenen Erfahrungen
- Disclosure und Meldung
- Umgang der HMTM mit Vorfällen von Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt
- Bewusstsein für Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt an der HMTM
- Auseinandersetzung mit vergangenen Vorfällen von sexualisierter Gewalt
- Soziodemographische Angaben

Die einzelnen Themenblöcke bestanden jeweils aus einer variierenden Anzahl an Fragen, die überwiegend mit vorgegeben Antwortmöglichkeiten (geschlossene Fragen) gestellt wurden. Es gab aber auch die Möglichkeit, Erfahrungen in Freitextfeldern vertiefend zu beschreiben (offene Antworten).

Teilnehmende konnten die Befragung jederzeit abbrechen oder pausieren und zu einem späteren Zeitpunkt wiederaufnehmen. Die Teilnahme dauerte im Schnitt zwischen 30 und 45 Minuten. Die

Umsetzung der Befragung erfolgte mittels „Easyfeedback“, einer datenschutzkonformen online-basierten Software zur Durchführung von Online-Befragungen. Eine deskriptive und inferenzstatistische Analyse der Ergebnisse erfolgte durch die Nutzung des Statistikprogramms SPSS.

2.3.1. Fragebogenentwicklung

Die Entwicklung des Fragebogens erfolgte auf der Grundlage

- Einer Literaturdurchsicht¹
- Der qualitativen Befragung
- Anderen eigenen Befragungen des IPP²

Der gesamte Fragebogen ist gekennzeichnet durch eine aufwendig erstellte Filterführung. Dadurch war es möglich, dass z.B. Personen, die Erfahrungen zu sexualisierter Gewalt angegeben haben, weitere Angaben machen konnten. Andere Befragte konnten hingegen ganze Frageblöcke überspringen. Dies erleichterte zwar die Bearbeitung des Fragebogens für die Teilnehmenden an der Befragung, erschwerte aber gleichzeitig, eine Dauer für die Beantwortung des Fragebogens anzugeben.

Der Fragebogen wurde in einer deutschen und einer englischen Fassung angeboten, um die Teilnahme fremdsprachiger Studierender zu erleichtern. Der Fragebogen findet sich im Anhang.

2.3.2. Pretest und Durchführung der Erhebung

Der Fragebogen wurde von ausgewählten Angehörigen der Hochschule in der ersten Juniwoche getestet. Dabei ging es vor allem darum, die technische Handhabbarkeit, die Verständlichkeit der verschiedenen Fragen und die Dauer der Beantwortung zu überprüfen. Die Rückmeldungen der Testpersonen wurden eingearbeitet.

¹ Verwendet wurden Items u.a. aus folgenden Befragungen/Studien: Beigang et al 2017; Einarsen et al 2009; Valls et al., 2016

² Hackenschmied, Gerhard et al. 2021, S. 209 ff; Caspari, Peter et al. 2021

Die Befragung startete am 28.6.2023 und war einschließlich einer Verlängerung bis zum 31.7.2023 offen. Die Zugangsdaten für die Teilnahme wurden per E-Mail über die Hochschule verschickt.

Die Bewerbung der Befragung fand ausschließlich über die Hochschule statt. Aufgrund von Lehr- und Prüfungsbetrieb schien eine Information durch das IPP aus der Sicht der HMTM nicht sinnvoll. Informiert wurden die Hochschulangehörigen durch mehrere E-Mails, Aushang von Plakaten an allen Hochschulstandorten, Auslage und aktive Verteilung von Postkarten (u.a. an der Pforte Arcisstraße), einem prominent platzierten Call-to-action-Button auf der HMTM-Website mit Verweis auf die Inhaltsseite: <https://hmtm.de/initiative-respekt/studie-2023/>. Außerdem erfolgte der Aufruf zur Teilnahme über alle Social-Media-Kanäle der HMTM (Posts auf Facebook + Instagram; geteilt über dezentrale Kanäle der Hochschule wie Studierendenvertretung, Madrigalchor, Ballett-Akademie etc.). Anfang Juli erfolgten mehrere Erinnerungsmails sowie eine Erinnerung an die Befragung als Instagram-Story. Hinzu kamen persönliche Ansprachen von Hochschulangehörigen in Proben, Gremiensitzungen, Seminaren, auf dem Flur und in einzelnen Gesprächen.

Die Jungstudierenden wurden nicht direkt kontaktiert, sondern über E-Mail bzw. Brief an ihre Erziehungsberechtigten auf die Vollerhebung aufmerksam gemacht. So wurde sichergestellt, dass die Entscheidung über eine Teilnahme in Abstimmung mit den Erziehungsberechtigten erfolgen konnte.

2.4. Datenschutz

Die Zugangsdaten zu den Online-Fragebögen wurden aus Datenschutzgründen über die Hochschule verschickt. Die Daten aus der Erhebung wurden ausschließlich durch das IPP und dessen zur Verschwiegenheit verpflichteten Mitarbeiter*innen verarbeitet und aggregiert ausgewertet. Durch diese Trennung von Adressdaten und Erhebungsdaten ist eine Rückführung von Antworten auf Personen ausgeschlossen.

Für die Online-Erhebung wurden die Einwilligung der Befragten zur anonymisierten Verarbeitung ihrer Daten zu Beginn des Fragebogens eingeholt. Die Interviewpartner*innen unterschrieben eine informierte Einwilligung, in der auch der Umgang mit anonymisierten Zitaten beschrieben ist.

Für die qualitative Befragung wurden die Adressdaten strikt von den Interviewtranskripten getrennt. Die Transkripte wurden anonymisiert ausgewertet. Alle Daten werden nach Ablauf der wissenschaftlich gebotenen Aufbewahrungsfristen von zwei Jahren gelöscht.

Das IPP ist zur Einhaltung der Vorgaben der DSGVO, des Datenschutzgesetzes und des wissenschaftlichen Datenschutzes verpflichtet.

2.5. Rücklauf

Insgesamt wurden 1840 Hochschulangehörige zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Davon haben 512 Personen an der Online-Umfrage teilgenommen. Weitere 10 Personen haben lediglich die ersten zwei Fragen im Fragebogen beantwortet. Diese wurden aus dem Datensatz ausgeschlossen.

39 Befragte (7,6%) haben den Fragebogen in englischer Sprache ausgefüllt. Darunter waren 27 Studierende, 12 Mitarbeitende in der Hochschule. Im Hinblick auf den hohen Anteil internationaler Angehöriger der HMTM³ bleibt die Anzahl der erreichten internationalen Befragten auf einem niedrigen Niveau.

Die Netto-Rücklaufquote liegt bei 27.8 %. Hierbei sollte in Betracht genommen werden, dass für qualitative wie quantitative Erkundungsstudien (explorative Studien) kleine, nicht-zufällige Stichproben ausreichend sind (vgl. Döring, N. und Bortz, J. 2016).

Tabelle 1 Rücklauf nach Statusgruppen

Statusgruppe	Zielpopulation		Stichprobe		Rücklauf in Gruppen
	N	Anteil in Zielpopulation	N	Anteil in Stichprobe	
Jungstudierende	112	6,1%	12	2,3%	10,7%
Studierende	1173	63,7%	278	54,3%	23,7%
Lehrende	464	25,2%	175	34,2%	37,7%
M.A. in Verwaltung	91	4,9%	47	9,2%	51,6%
Gesamt	1840	100%	512	100%	27,8%

Die Tabelle 1 zeigt den Rücklauf bezogen auf die jeweiligen Statusgruppen. Die höchste Rücklaufquote haben die Mitarbeiter*innen in der Verwaltung bzw. Zentralen Einrichtungen erreicht (51.6%), gefolgt von Lehrenden bzw. Professor*innen, wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiter*innen

³ Zum Stichtag 31.12.2019 stammten rund 60% der Studierenden aus Deutschland. 40% hatten einen internationalen Kontext. Die meisten kamen aus europäischen Staaten, gefolgt von Asien. https://hmtm.de/wp-content/uploads/PDF/berichtswesen/HMTM_Kennzahlen-Studienjahr-2019-2020.pdf (Abruf am 27.02.2024)

und Lehrbeauftragten (37.7%).⁴ Der Rücklauf bei den Studierenden auch Promovierende liegt bei 23.7%.

Tabelle 2 Rücklauf in Instituten der HMTM

Institute	Befragte	Ziel- population	Rücklauf	
	Statusgruppe		Stichprobe	Rücklauf in Institute
Künstlerische Instrumentalstudien- gänge	Lehrende	116	38	33%
	Studierende	366	61	17%
Ballett-Akademie	Lehrende	30	13	43%
	Studierende	51	4	8%
	Jung- studierende	62	11	18%
Künstlerische Gesangs- und Theater- ausbildung	Lehrende	91	24	26%
	Studierende	192	33	17%
Institut für künstlerisch-pädagogische Studiengänge	Lehrende	41	28	68%
	Studierende	152	36	24%
Institut für Schulmusik	Lehrende	109	57	52%
	Studierende	216	96	44%
Institut für Kirchenmusik	Lehrende	12	9	75%
	Studierende	13	8	62%
Jazz Institut	Lehrende	29	12	41%
	Studierende	76	10	13%
Institut für Historische Aufführungs- praxis	Lehrende	21	7	33%
	Studierende	49	16	33%
Institut für Neue Musik, Komposition und Dirigieren	Lehrende	37	18	49%
	Studierende	81	28	35%
Institut für Kulturmanagement und Medien	Lehrende	45	7	16%
	Studierende	37	12	32%
Musikwissenschaftliches Institut	Lehrende	12	10	83%
	Studierende	10	6	60%
Jugendakademie (Musik)	Lehrende	1	4	-
	Jung- studierende	50	2	4%
Gesamt	Lehrende	544	227	42%
	Studierende	1355	323	24%

Um die Repräsentativität der Stichprobe zu beleuchten, werden die Anteile der befragten Statusgruppen berechnet. In der Tabelle 1 zeigt die 3. Spalte die Anteile der Statusgruppen in befragter Zielpopulation, sowie die 5. Spalte die Anteile in der Stichprobe. Studierende machen in der Stichprobe sowie in der Grundgesamtheit die Mehrheit aus (54.3% vs. 63.7%). Allerdings ist hier hervor-

⁴ Aufgrund der komplexen unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse in der Lehre wurden folgende Antwortmöglichkeiten geboten: „Studierende“, „studentische Hilfskraft“, „wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter*in“, „Mitarbeiter*in in Verwaltung/Zentrale Einrichtungen“, „Professor*in“ und „Lehrbeauftragte“. Ein Feld „Sonstiges“ ermöglichte die Angabe einer Statusgruppe, die in den Auswahlmöglichkeiten nicht vorgegeben war.

zuheben, dass Studierende in der Stichprobe im Vergleich zur Zielpopulation etwas unterrepräsentiert sind. In der Stichprobe sind etwas mehr Lehrende (34.2% vs. 25,2%) und Mitarbeiter*innen in Verwaltung (9.2% vs. 4.9%) vertreten als in der Grundgesamtheit. Die Jungstudierenden⁵ sind lediglich zu 2.3% in der Stichprobe vertreten (Rücklaufquote 10.7%). Zusammenfassend lässt sich erkennen, dass die erreichte Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit mehr Beschäftigte in HMTM (Lehrende und Mitarbeiter*innen in Verwaltung) und weniger (Jung-)Studierende abbildet. Dieses Bias der Statusgruppen wird bei der Interpretation von Ergebnissen berücksichtigt.

An dieser Stelle ist noch zu betonen, dass die Repräsentativität einer Stichprobe ein Qualitätsmerkmal ist, das sich lediglich auf das Verhältnis zwischen Stichprobe und Population bezieht, nicht auf die wissenschaftliche Qualität der gesamten Studie (vgl. Döring, N. und Bortz, J. 2016: S. 299f.).

Weiterhin wurde der Rücklauf der jeweiligen Institute berechnet (Tabelle 2). Bei der Interpretation dieser Zahlen muss allerdings berücksichtigt werden, dass Studierende und Lehrende nicht nur einem Institut, sondern auch zwei oder – in sehr wenigen Fällen – drei Instituten zugeordnet werden können. Deswegen sind die Zahlen der Institutsmitglieder höher als die Summe der konkret befragten Personen⁶.

Die Rücklaufquoten der Lehrenden sind höher als die der Studierenden (42% vs. 24%), außer im Institut für Kulturmanagement und Medien. Im Vergleich zu anderen Instituten liegt der Rücklauf von Lehrenden des Instituts für künstlerisch-pädagogische Studiengänge, des Instituts für Schulmusik, des Instituts für Kirchenmusik sowie des musikwissenschaftlichen Instituts bei über 50 Prozent. Die Studierenden im Institut für Schulmusik und für Kirchenmusik haben ebenfalls häufiger an der Befragung teilgenommen. Die Rücklaufquote der Angehörigen der künstlerischen Instrumentalstudiengänge, der künstlerischen Gesangs- und Theaterausbildung sowie des Instituts für Kulturmanagement und Medien blieb unter 33 Prozent.

⁵ Jungstudierende sind in unserer Befragung als Statusgruppe erfasst. Diese haben zusätzlich das Institut (Ballett-Akademie und/oder Jugendakademie (Musik), an dem sie studieren angegeben. Dadurch können wir in der Auswertung zwischen Jungstudierenden der einzelnen Institute unterscheiden.

⁶ Ein Beispiel dafür ist die Jugendakademie, an dieser gibt es offiziell eine Lehrende Person. Allerdings unterrichten Professor*innen von anderen Instituten auch Jungstudierende der Jugendakademie. Dadurch kommt es hier zu mehr Lehrenden in unserer Stichprobe als eigentlich der Jugendakademie zugehörigen Lehrenden.

2.6. Stichprobenbeschreibung

2.6.1. Statusgruppen

Die Statusgruppen an der HMTM wurden mit der Möglichkeit von Mehrfachangaben erfasst. 290 von 512 Befragten haben angegeben, Studierende zu sein, davon 12 Jungstudierende. 24 Studierende arbeiten als studentische Mitarbeiter*innen.

Insgesamt liegen Angaben vor von:

- 290 Studierenden (auch Promovierende und Jungstudierende)
- 75 Lehrbeauftragte*n
- 72 Professor*innen
- 40 wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeitenden oder Lehrpersonen in anderen Beschäftigungsverhältnissen
- 47 Mitarbeiter*innen der Verwaltung/Zentralen Einrichtungen.

Sieben der Lehrenden haben noch eine andere Beschäftigung an der HMTM. Weiterhin sind 83 Befragte (16,2%) in einer leitenden Position tätig, wie zum Beispiel Abteilungs- oder Institutsleitung oder Studierendenvertretung⁷. Es sind mehrheitlich Lehrende, die in einer leitenden Position arbeiten. Die Mehrheit der Befragten gehört seit 2018 der HMTM an (60%).

2.6.2. Soziodemographische Merkmale

Rund 72% aller Befragten haben die Fragen zu den soziodemographischen Merkmalen beantwortet. Geschlechter sind etwa gleich verteilt (n=369). Mehr als die Hälfte der befragten HMTM Mitglieder identifiziert sich als weiblich, 47% als männlich. 3 Personen haben sich als divers/non-binär bezeichnet. Nach Statusgruppen differenziert, weicht die Verteilung in der Stichprobe zwischen den Gruppen ab. Die teilnehmenden Lehrenden sind überwiegend männlich (männlich: 62,5% vs. 37,5%), während die teilnehmenden Mitarbeiter*innen in Zentralen Einrichtungen/Verwaltung mehrheitlich weiblich

⁷ Mitglieder der Studierendenvertretung konnten „Leitungsfunktion“ angeben, weil die Studierendenvertretungen als delegierte Beschlüsse mit vertreten können, die nicht mehr mit der Studierendenschaft abgestimmt werden müssen.

sind (weiblich 77,1% vs. 22,9%). Bei den teilnehmenden Studierenden sind mehr Personen weiblich (56,9% vs. 43,1%).

Die Befragten identifizieren sich überwiegend als heterosexuell (85%), weitere 8% sind bisexuell und 5% homosexuell (n=330). Die meisten Befragten sind im jungen Erwachsenenalter. Über die Hälfte ist unter 30 Jahre alt und 23% sind älter als 50 Jahre.

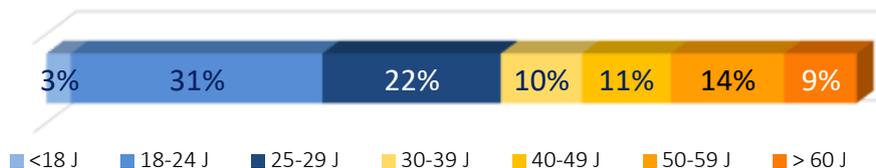


Abbildung 1 Altersgruppe, n=369, in Prozent

Die Studierenden sind überwiegend im Alter von jungen Erwachsenen (unter 30 Jahre), während die Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Zentralen Einrichtungen zwischen 30 und 60 Jahre alt sind. Gut 85% der lehrenden Personen sind über 40 Jahre alt.

Größtenteils kommen die Teilnehmer*innen aus Deutschland (88%), weiterhin wurden die Länder Österreich, Schweiz und Italien als Herkunftsland genannt (n=332). Bis zu 15 % der Studierenden und Lehrenden sowie 3 % der Mitarbeiter*innen in Zentralen Einrichtungen/Verwaltung haben ein Herkunftsland außerhalb von Deutschland angegeben.

2.7. Datenqualität

Um den Befragten die Beantwortung des Fragebogens zu erleichtern – vor allem in Bezug auf die sensiblen Fragen zu Erfahrungen mit Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt – wurden Filterfragen eingebaut. Dies ermöglicht es den Befragten, Fragen zu überspringen, macht aber die Auswertung der Daten komplexer.

2.7.1. Filterfragen und Umgang mit Filtern

Filterfragen sind spezifische Fragen oder Bedingungen, die bestimmen, welche Folgefragen den Befragten gestellt werden. Der Fragebogen enthielt 174 Filterfunktionen. Das führte zu variierenden Stichprobengrößen bei den einzelnen Fragen.

Filterfragen dienen dazu, sicherzustellen, dass die Teilnehmenden nur die Fragen beantworten, die für sie relevant sind. Dies hilft, den Non-Response-Bias zu reduzieren, die Effizienz der Datenerhebung zu erhöhen und die Relevanz der gesammelten Daten zu verbessern. Es ermöglicht auch eine detaillierte Segmentierung der Stichprobe und eine genauere Beantwortung der Forschungsfragen. Durch die Verwendung von Filterfragen kann man präzisere Analysen durchführen, sodass spezifische Gruppen oder Untergruppen innerhalb der Stichprobe genauer betrachtet werden können.

2.7.2. Analytische Herausforderungen und Vergleichbarkeit

Die variierenden Stichprobengrößen erhöhen die Komplexität der Analyse. Ergebnisse müssen daher im Kontext der spezifischen Stichprobe und der angewendeten Filter interpretiert werden. Die Berechnung von Prozentwerten muss sorgfältig überprüft werden, insbesondere bei der Gegenüberstellung unterschiedlicher Fragen. Es ist wichtig, die Unterschiede in den Stichprobengrößen und die Auswirkungen der Mehrfachantworten zu berücksichtigen. Dies gilt besonders bei der Durchführung von Signifikanztests. Die Testverfahren müssen jeweils an die Struktur der Daten angepasst werden.

2.7.3. Mehrfachantworten und deren Auswirkungen

Ein wesentliches Merkmal der Erhebung ist die Möglichkeit von Mehrfachantworten. Dies erlaubt ein umfassendes Verständnis der Präferenzen und Meinungen der Befragten, führt jedoch zu einer Gesamtantwortzahl (responses), die die Anzahl der Befragten (cases) übersteigt (Schendera, F. G. C., 2005). Ein Beispiel: Bei der Frage nach der Zugehörigkeit an der Hochschule konnten die Befragten mehrere Bereiche auswählen. Dies hat zur Folge, dass man für eine angemessene Auswertung die

Fallzahl (Anzahl der Befragten, die eine Frage beantwortet haben) von der Antwortanzahl (Gesamtzahl der gegebenen Antworten) unterscheiden muss.

Bei der Auswertung werden spezielle Analysemethoden angewendet, die beide Aspekte berücksichtigen und so ein realistisches Abbild der Datenlage vermitteln. Die Analyse von Mehrfachantworten ist hinsichtlich der Codierung, des Datenmanagements und der Interpretation besonders anzugehen (Schendera, F. G. C., 2005). Im Statistikprogramm SPSS werden Mehrfachantworten zunächst in Form mehrerer Elementarvariablen nach der multiplen Dichotomien Methode abgespeichert. Diese können aber in den jeweiligen Analysen wieder in Form von multiplen Dichotomie- oder multiplen Kategorien-Sets zusammengetragen werden, für die dann Häufigkeits- oder Kreuztabellen erstellt werden (Janssen, J. and Laatz, W., 2017).

2.7.4. Kategorisierung der Erfahrungen

Erfahrungen mit Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der HMTM wurden durch Item-Batterien mit Mehrfachantwortmöglichkeiten abgefragt. Bei den Erfahrungen ist es wichtig, zu unterscheiden, in welcher Rolle die Teilnehmer*innen bei der abgefragten Situation stehen. Befragte konnten angeben, ob sie Situationen „selbst erlebt“, „als Zeug*in beobachtet“ haben, ob ihnen davon berichtet wurde oder ob „nichts davon“ zutraf (siehe Abbildung 2). Aus diesen Mehrfachangaben resultieren verschiedene Kombinationsmöglichkeiten von Erlebnissen. Für manche Auswertung wurden die Angaben kategorisiert. Dabei wurden die Selbsterlebnisse immer priorisiert⁸.

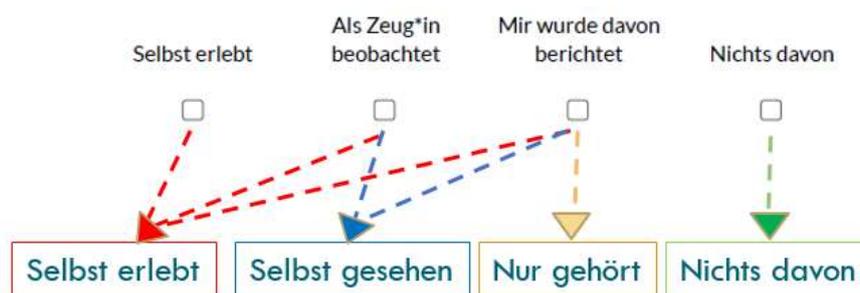


Abbildung 2 Kategorisierung von Mehrfachangaben

⁸ Um das Verständnis der Kategorisierung zu verstärken, erscheint ein Beispiel hilfreich zu sein. Die Teilnehmenden wurden befragt, ob sie bezüglich ihrer ethnischen Zugehörigkeit an der HMTM Diskriminierung erfahren haben. Die Antworten werden unter „selbst erlebt“ zusammengefasst, wenn die Befragte diesbezügliche Diskriminierung selbst erlebt **und** selbst gesehen **und/oder** selbst gehört haben. Unter „selbst gesehen“ fallen die Angaben, wenn Befragte nur selbst gesehen und/oder davon gehört haben. Weiterhin werden diejenigen, denen nur von dieser Diskriminierungsart erzählt wurden, als „nur gehört“ kategorisiert. „Nichts davon“ bleibt eine eigene Kategorie.

3. Ergebnisse

Der Hochschulbereich allgemein ist hierarchisch aufgebaut und zeichnet sich durch starke Abhängigkeitsverhältnisse aus (Blome et al. 2013). Daraus resultieren Machtpositionen, die per se zunächst nur einen organisationalen Aufbau widerspiegeln. Nach Norbert Elias (Elias, 1982) ist Macht Bestandteil jeder menschlichen Beziehung und beschreibt die veränderlichen Stärkeverhältnisse in einer Figuration. Macht kann aber konstruktiv und destruktiv eingesetzt werden (Misamer, 2023). Destruktive Machtverhältnisse begünstigen als Strukturbedingungen auch sexualisierte Gewalt und Diskriminierung (Gerhart, Ulrike, und Hadumod Bußmann, 1995).

Zu einem System, das Missbrauch, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt ermöglicht, gehören die sogenannten *reinforcers of the status quo* (Thorne-Finch, 1992) als systemstabilisierende Akteure. Diese halten sexistische und diskriminierende Verhaltensweisen und Haltungen aufrecht und begünstigen diejenigen, die ihre Machtposition für Missbrauch nutzen, indem sie deren Verhalten ignorieren oder gar ermöglichen.

Machtverhältnisse in der Wissenschaft und an wissenschaftlichen Hochschulen sind geprägt von einem historisch gewachsenen Wissenschaftsverständnis, dem vor allem das Abhängigkeitsverhältnis von Lehrer*in und Schüler*in inhärent ist (Mense, Mauer and Herrmann, 2022). Studierende, aber vor allem Doktorand*innen und Habilitand*innen sind in hohem Maße abhängig von der Person, die ihre Arbeit betreut und zulässt. Dazu kommen prekäre Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, etwa in Form von befristeten Verträgen, die einen potenziellen Nährboden für Machtmissbrauch darstellen (Hennekam, Sophie, und Dawn Bennett 2017; O'Connor et al. 2021).

Im künstlerischen Bereich und vor allem an künstlerischen Hochschulen weiten sich die Auswirkungen der Machtstrukturen auf mehrere Lebensbereiche aus. Bereits bei der Entscheidung über eine Aufnahme in einen künstlerischen Studiengang spielt eine historische Prägung darüber, was als Kunst angesehen wird und wer die Personen sind, die diese Kunst historisch gesehen anerkannt vollbracht haben (meistens männliche und weiße Personen), eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Zusätzlich entscheidet eine subjektive Interpretation des Materials oder des Vorgetragenen der Bewerbenden von Personen in Auswahlgremien darüber, ob eine Zulassung zum Studium erfolgt. In einigen Studiengängen (zum Beispiel Schauspiel) bestehen Altersgrenzen, die nicht überschritten werden dürfen, um sich bewerben zu können. Dies alles sind Faktoren die zu diskriminierenden Ausschlussfaktoren beitragen können. Im künstlerischen Studium angekommen,

haben Lehrende dann einen starken Einfluss auf die Teilnahme der Studierenden an Auftritten, in Mitgliedschaften in Ensembles, auf die späteren beruflichen Möglichkeiten (Kirschning, 2023) und, vor allem bei Kindern und Jugendlichen, auf den gesamten Entwicklungsprozess (Bertels and Brambrink, 2023). Hinzukommt die sehr körperbezogene Arbeit, die grundlegend für den Musik-, Tanz- und Schauspielunterricht ist. Diese enge persönliche Bindung zwischen Lehrenden und Studierenden fördern Abhängigkeiten und stellen ein erhöhtes Risiko für Grenzüberschreitungen dar (Fritzen and Bick, 2023). Vor allem in der Instrumental- und Gesangsausbildung ergeben sich Situationen, in denen besondere Reflexion, Bewusstsein und Verantwortung von Seiten der Lehrenden zu den Auswirkungen ihrer Handlungen gefordert ist. Kirschning (Kirschning 2023: S. 43) beschreibt, dass sich der familiäre und vertraute Umgang für ein angstfreies Lernen und Entwickeln der Studierenden schnell ins Gegenteil wenden kann, wenn Macht missbraucht wird. In diesem Kapitel stellen wir die Ergebnisse zu Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der HMTM vor. Dazu beziehen wir eine allgemeine Bewertung des Klimas an der HMTM ein, um dann die Vorkommnisse von Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der HMTM näher zu betrachten und auf besondere Risikofaktoren eingehen zu können. In diesem Zusammenhang interessiert besonders, welche unterstützenden oder hemmenden Bedingungen an der HMTM vorgefunden werden, um das Sprechen über Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt zu ermöglichen, aber auch mit welchen Folgen die Betroffenen zu kämpfen haben. Abschließend widmen wir uns der Einschätzung der Aufarbeitung und der Präventionsbemühungen.

3.1. Das Klima an der HMTM

Zum Einstieg wurden die Hochschulangehörigen nach ihrer persönlichen Einschätzung des Hochschulklimas gefragt. Das Klima wurde mit insgesamt 17 Items erhoben. Dabei ging es um allgemeine Fragen zur Atmosphäre an der Hochschule, um Fragen nach der Unterstützung beim Lernen/Arbeiten bis hin zu Fragen nach Mitbestimmung, Teilhabe und Wertschätzung.

Das Hochschulklima wird überwiegend positiv beschrieben – wenn auch nicht euphorisch.

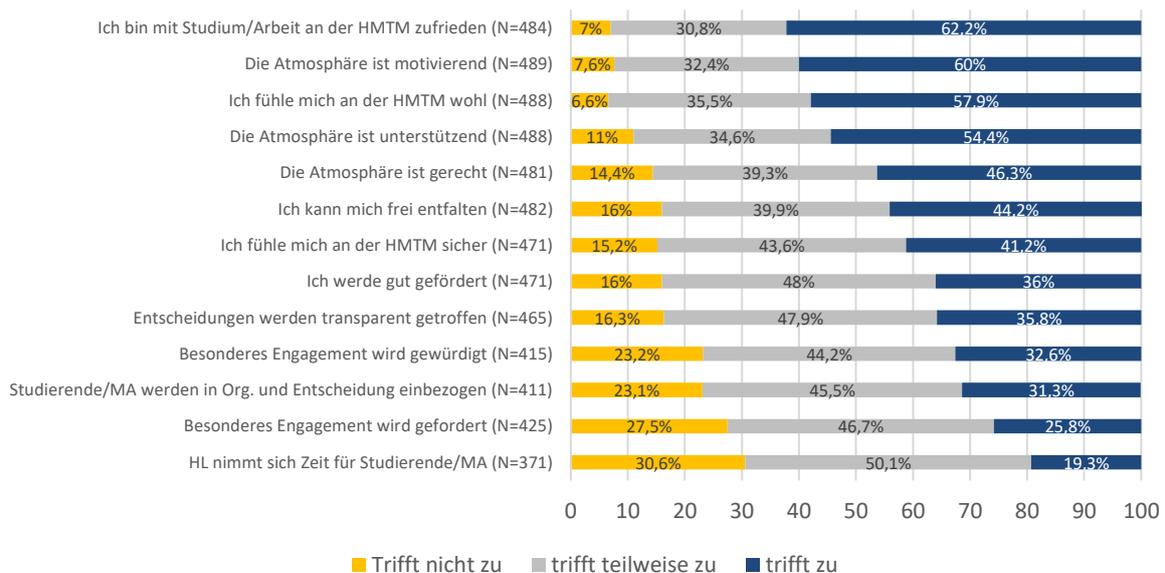


Abbildung 3 Einschätzung der Hochschulklimas von allen Befragten in Prozent

Knapp zwei Drittel der Hochschulangehörigen sind mit ihrem Studium/Ihrer Arbeit an der HMT zufrieden. Weitere 30 % sind zumindest teilweise zufrieden. Beinahe ebenso viele beschreiben die Atmosphäre als motivierend, und unterstützend und geben an, sich an der HMTM wohl zu fühlen. Jeweils über 40 % halten die Atmosphäre für gerecht, sagen, sie könnten sich frei entfalten und fühlen sich an der HMTM sicher.

Deutlich geringer fällt die Zustimmung aus, wenn es um Fragen von Transparenz, Mitbestimmung, und Wertschätzung geht. Hier stimmen noch jeweils rund ein Drittel zu.

Betrachtet man die Gruppe der Unzufriedenen genauer, fällt als Erstes der Unterschied nach den Statusgruppen auf. Die Gruppe der Mitarbeitenden in der Verwaltung unterscheidet sich bei der Beurteilung des Hochschulklimas deutlich von Lehrenden und Studierenden. Die Verwaltungsmitarbeitenden sind durchgängig weniger zufrieden, teilweise mit sehr hohen Werten.

Aus den folgenden Auswertungen und auch aus den qualitativen Daten wird deutlich, dass die Verwaltung unter extremer Arbeitsbelastung bei gleichzeitig intransparenten Arbeitsbedingungen leidet und zu wenig Förderung und Aufstiegsmöglichkeiten beklagen.

Während knapp zwei Drittel der Studierenden und rund 60% der Lehrenden angeben, sich an der HMTM wohlfühlen, sind es bei der Verwaltung nur knapp 30%. Explizit „nein“ sagen hier 5,4 % der Studierenden, 9,6% der Lehrenden und 13,3% der Mitarbeitenden in der Verwaltung.

Studieren/Arbeiten an der HMTM

Ähnlich sieht es bei der Zufriedenheit mit dem Studium/der Arbeit an der HMTM aus: Zufrieden sind jeweils rund 60% der Studierenden und Lehrenden, bei der Verwaltung sind es rund 30%. Auch hier sind Mitarbeitende der Verwaltung überproportional in der Kategorie „trifft nicht zu“ vertreten (Studierende 4,7%, Lehrende 7,2%, Mitarbeitende in der Verwaltung 17,1%). Ganz besonders zufrieden äußert sich die Gruppe der studentischen Hilfskräfte (fast 90% der insgesamt 18 Personen) und der Professor*innen (rund 70% der insgesamt 65 Personen).

Für motivierend halten jeweils rund 48% der Studierenden und Lehrenden die Atmosphäre an der HMTM – bei den Mitarbeitenden in der Verwaltung sind es 6,5%. Trifft nicht zu sagen hier 9,4% der Studierenden, 18,1% der Lehrenden und 47,8% der Mitarbeitenden in der Verwaltung.

Ein ähnliches Bild ergibt sich, bei dem Item „Die Atmosphäre an der HMTM ist unterstützend“. Hier stimmen 49,1% der Studierenden und ein Drittel der Lehrenden zu. Bei den Mitarbeitenden der Verwaltung sind es 9,4%. „Trifft nicht zu“ sagen 8,3% der Studierenden, 20% der Lehrenden und 39,1% der Verwaltung. Mangelnde Unterstützung betrifft demnach durchaus auch Teile der Lehrenden an der HMTM und zwar etwa in gleichem Maß wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeitende, Lehrbeauftragte und Professor*innen.

„Gut gefördert“ fühlen sich vor allem die Studierenden. Hier stimmen rund 60% zu. Bei den wissenschaftlich/künstlerischen Mitarbeitenden sind es 47%, bei den Professor*innen knapp 30% und bei den Lehrbeauftragten rund 20%. Mitarbeitende der Verwaltung fühlen sich demgegenüber nur zu rund 7% gut gefördert.

Transparenz, Teilhabe und Wertschätzung

Auch bei den Fragen nach Transparenz, Teilhabe und Wertschätzung ergibt sich ein ähnliches Bild. Die Mitarbeitenden in der Verwaltung zeigen hier deutlich geringere Zustimmungswerte als die anderen Statusgruppen. Aber auch ein Drittel der Lehrbeauftragten gibt an, dass Entscheidungen nicht transparent getroffen werden.

Die Gruppe der Professor*innen fühlt sich noch am ehesten in Gestaltung und Organisation eingebunden (50%), gefolgt von den wissenschaftlich/künstlerischen Mitarbeitenden (rund 40%). Auch jeweils gut zwei Drittel der Lehrbeauftragten und der Studierenden stimmen hier zu – bei der Verwaltung sind es nur 7%.

Wertschätzung wurde mit den Items „Besonderes Engagement und Einsatz werden an der HMTM gewürdigt“ bzw. „Ich fühle mich von allen Lehrenden bzw. Vorgesetzten respektiert“ erfasst. Während letzteres bei allen Statusgruppen Zustimmungswerte um die 60% erreicht, liegen diese bei der Frage nach der Würdigung von Engagement und Einsatz nur bei rund 30%. Die Mitarbeitenden der Verwaltung scheren auch hier aus. Von ihnen stimmen lediglich 7% diesem Item zu.

Vertrauen und Unterstützung bei Problemen

„Ich traue mich, Probleme (beruflich oder persönlich) im Gespräch mit einem*r Kolleg*in, Vorgesetzten/Lehrkraft oder Vertrauensperson anzusprechen“ erreicht auch bei den Verwaltungsmitarbeitenden Zustimmungswerte von 45%. Von Lehrbeauftragten und wissenschaftlich/künstlerischen Mitarbeitenden stimmen jeweils gut die Hälfte zu. Studierende bejahen das zu 62% und von den Professor*innen sind es sogar knapp drei Viertel, die bei Problemen das Gespräch suchen.

„Wenn ich Probleme habe beim Lernen/Lehren/Arbeiten, bekomme ich Unterstützung“ geben 49% von allen Befragten an. Von den Mitarbeitenden der Verwaltung sind es lediglich 22% (Lehrbeauftragte 34%, wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeitende 44%, Professor*innen 51%, Studierende 57%).

Unterschiede nach Institutszugehörigkeit

Bei den Items, die sich auf diese drei Dimensionen beziehen, äußern sich die Angehörigen der Hochschule deutlich verhaltener. Dies betrifft alle Statusgruppen. Überproportional sind es die Mitarbeitenden aus der Verwaltung/Zentralen Einrichtungen, die Intransparenz, mangelnde Beteiligung und Wertschätzung beklagen. Es zeigen sich auch Unterschiede nach der Institutszugehörigkeit. Tendenziell liegt die Einschätzung des Klimas bei der Ballett-Akademie etwa unter den Werten aller Befragten.

In den qualitativen Daten werden die „Kulturunterschiede“ in den verschiedenen Instituten deutlich.

„Ich würde niemals sagen „die Hochschule“, [...]. In bestimmten Abteilungen [...] gibt es eine ganz flache Hierarchie. Es ist von den jeweils Beteiligten, die zusammenarbeiten, abhängig, also auch wie Lehrende und Studierende miteinander umgehen. Das ist völlig unterschiedlich in jedem Institut.“

3.2. Machtmissbrauch

„Oft ist man davon abhängig, was der eigene Professor, meistens männlicher Professor, über einen sagt, weitergibt. Das ist ein sehr verflochtenes Gewebe: Die Professoren kennen andere Professoren oder sitzen in Jurys. Und dann weiß man: Das begrenzt sich jetzt nicht nur auf die Hochschule, sondern vielleicht auch auf meine gesamte weitere Karriere.“

Über die stark hierarchischen Arbeitsbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse (Blome et al., 2013) und die üblichen Risikofaktoren wie Statusgruppen (Mense, Mauer und Herrmann, 2022) und das Geschlecht (Holzbecher, 2005; Pantelmann and Blackmore, 2023) hinaus, beschreiben Holzbecher und Alexi (2021) die Abhängigkeitsverhältnisse in der Musikausbildung als Kontext, in dem wenige Personen in herausgehobener beruflicher Stellung über Erfolgchancen und Karriereaussichten von Vielen entscheiden. Dies tun sie nicht nur im Hochschulkontext, sondern auch darüber hinaus, indem sie ihre Studierenden in ihren Netzwerken im Musik- und Kulturbetrieb weiterempfehlen (Kirschning, 2023).

Die uns vorliegenden Daten ergeben, dass diese Art von Abhängigkeitsverhältnisse und die daraus entstehenden Machtgefälle auch an der HMTM repräsentiert sind und sich ähnlich gestalten wie in der Literatur beschrieben. Machtmissbrauch an der HMTM spielt eine große Rolle. Dies geht aus den quantitativen Daten deutlich hervor. Auch in den qualitativen Daten werden verschiedene Machtgefälle und Abhängigkeitsverhältnisse benannt.

Für die Operationalisierung von Machtmissbrauch haben wir zunächst eine kurze einleitende Definition von Machtmissbrauch im Fragebogen bereitgestellt wonach als Machtmissbrauch verstanden wird, wenn eine Machtposition missbraucht wird, um andere zu benachteiligen oder sich selber besser darzustellen. Ähnlich wie in Studien zu sexualisierter Gewalt (Valls *et al.*, 2016), haben wir eine erste allgemeine Frage gestellt, ob die Befragten Machtmissbrauch erlebt haben und die Möglichkeit gegeben von bestimmten Situationen zu berichten und diese zeitlich einzuordnen. Dabei wurden auch konkrete Namen von HMTM Angehörigen genannt. Aus datenschutzrechtlichen Gründen können wir diese Namen nicht öffentlich machen. Erst danach haben wir erfragt, ob konkrete Situationen, die in der Literatur als mögliche Indikatoren von Machtmissbrauch gewertet werden können, in den letzten drei Jahren (2020-2023) erlebt wurden. Diese Indikatoren haben wir zum einen aus der Negative Acts Questionnaire-Revised abgeleitet (Einarsen, Hoel, Helge., und Notelaers, 2009) und aus der Studie von Beigang und Kolleginnen (Beigang, Steffen, Fetz, Karolina, Kalkum, Dorina und Otto, Magdalena, 2017). Während diese Studien Machtmissbrauch als einen Zusammenschluss von

Situationen und deren Persistenz über einen Zeitraum von sechs Monaten definieren, haben wir den Fokus auf das eigene Erleben, die Zeugenschaft und das Hören-Sagen in den letzten drei Jahren gelegt. Im Anschluss an die Frage nach konkreten Erfahrungen mit Machtmissbrauch, haben wir diejenigen, die Machtmissbrauch erlebt, gesehen oder davon gehört hatten zu dem Profil der machtausübenden und von Machtmissbrauch betroffenen Personen befragt.

3.2.1. Erfahrungen mit Machtmissbrauch

Aus den quantitativen Daten lässt sich erkennen, dass 258 (54%) von 478 Befragten an der HMTM angeben Machtmissbrauch selbst erlebt, gesehen oder davon gehört zu haben. 123 haben (25,7%) angegeben, Machtmissbrauch selbst erlebt zu haben. 67 (14%) sind Zeug*in davon geworden und 161 (33,5%) wurde davon berichtet.

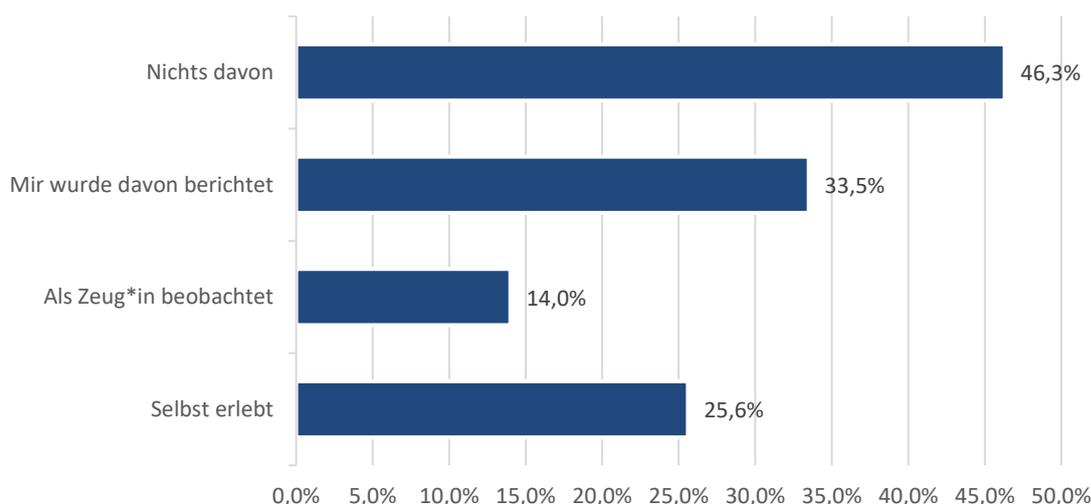


Abbildung 4 Erfahrungen mit Machtmissbrauch in Prozent (Mehrfachantworten)⁹, N=478

Die zeitliche Einordnung der Erfahrungen mit Machtmissbrauch ist je nach Statusgruppe unterschiedlich. Vor allem Studierende, deren Mehrheit erst in den letzten drei Jahren an die HMTM gekommen sind, berichten Erfahrungen aus den letzten drei Jahren. Unter den Mitarbeitenden der HMTM liegen diese Erfahrungen hauptsächlich in den 2010er und 2020er Jahren. Insgesamt 32 Befragte (14%) berichteten von den Erfahrungen mit Machtmissbrauch, die vor 2010 stattfanden. Dadurch ergibt sich, dass für die Befragten Machtmissbrauch auch ein aktuelles Problem an der HMTM ist.

⁹ Aufgrund der Möglichkeit zu Mehrfachantworten beziehen sich die Angaben bei dieser Frage auf 572 Antworten.

In Tabelle 3 ist die Verteilung der Erfahrung mit Machtmissbrauch auf die Zugehörigkeit zu den einzelnen Instituten der HMTM abgebildet. Hierbei möchten wir wiederholen, dass die Institutszugehörigkeit nicht dem Ort der Erfahrung mit Machtmissbrauch gleichzustellen ist. Es ist lediglich die Zugehörigkeit der Befragten, die Angaben zu Machtmissbrauch gemacht haben, dieser kann aber im Rahmen eines anderen oder mehreren Instituten stattgefunden haben. Hinzu kommt, dass manche Institute, wie z. B. die Ballett-Akademie, das Jazz Institut, das Institut für Kulturmanagement und Medien und das Institut für Kirchenmusik, weniger interdisziplinär sind als andere, wie z. B. das Musikwissenschaftliche Institut, an dem Angebote für HMTM Angehörige aus allen anderen Instituten gemacht werden.

Tabelle 3 Erfahrungen mit Machtmissbrauch und Anbindung an die Institute bzw. Verwaltung/Zentrale Einrichtungen

Institute	Selbst erlebt	Selbst gesehen	Nur davon gehört	Nichts davon	N
Künstlerische Instrumentalstudiengänge	19	4	18	48	89
	21.3%	4.5%	20.2%	53.9%	
Ballett-Akademie	13	5	4	11	33
	39.4%	15.2%	12.1%	33.3%	
Künstlerische Gesangs- und Theaterausbildung	21	4	12	20	57
	36.8%	7.0%	21.1%	35.1%	
Institut für künstlerisch-pädagogische Studiengänge	15	6	18	24	63
	23.8%	9.5%	28.6%	38.1%	
Institut für Schulmusik	31	7	35	71	144
	21.5%	4.9%	24.3%	49.3%	
Institut für Kirchenmusik	2	2	3	11	18
	11.1%	11.1%	16.7%	61.1%	
Jazz Institut	5	4	4	11	24
	20.8%	16.7%	16.7%	45.8%	
Institut für Historische Aufführungspraxis	5	3	8	9	25
	20.0%	12.0%	32.0%	36.0%	
Institut für Neue Musik, Komposition und Dirigieren	11	3	11	20	45
	24.4%	6.7%	24.4%	44.4%	
Institut für Kulturmanagement und Medien	6	1	3	13	23
	26.1%	4.3%	13.0%	56.5%	
Musikwissenschaftliches Institut	5	1	5	7	18
	27.8%	5.6%	27.8%	38.9%	
Jugendakademie (Musik)	2	1	1	1	5
	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	
Verwaltung/Zentrale Einrichtungen	20	3	12	12	47
	42.6%	6.4%	25.5%	25.5%	

Während in der Literatur zu Abhängigkeitsverhältnissen in der Musikbranche oft das Verhältnis zwischen „Meister und Schüler“ gemeint ist (Kirschning, 2023), zeigen die Ergebnisse in unserer Studie zu Machtmissbrauch, dass die häufigsten Erfahrungen mit Machtmissbrauch Mitglieder der HMTM gemacht haben, die in der Verwaltung und in der Zentralen Einrichtungen arbeiten. Nur 12 (25,5%) Befragte in der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen gaben an, keinen Machtmissbrauch erlebt zu haben, während 20 (42,6%) Machtmissbrauch selbst erlebt haben. Erfahrungen des eigenen Erlebens von Machtmissbrauch sind auch unter den Befragten der Ballett-Akademie (39,4%) und dem Institut für künstlerische Gesangs- und Theaterausbildung (36,8%) stärker präsent als unter den Befragten an den anderen Instituten. Dies bestätigt den Aspekt der sehr körperbezogenen und körpernahen Arbeit, die ein erhöhtes Risiko für Grenzüberschreitungen bieten (Fritzen and Bick, 2023). Von Befragten des Instituts für Kirchenmusik wurde am wenigsten Machtmissbrauch aus eigenem Erleben berichtet. Dennoch berichteten zwei Befragte (11,1%) davon. An allen anderen Instituten liegen die Werte des selbst erlebten Machtmissbrauchs bei mindestens 20% der Befragten.

Grundsätzlich scheint es, dass Machtmissbrauch an der HMTM eher selbst erlebt wurde bzw. davon berichtet wurde. Zeugenschaft wird seltener angegeben. Dies kann unter anderem daran liegen, dass zumindest ein Teil des Machtmissbrauchs in 1-zu-1 Situationen stattfindet. Unter den Befragten, die der Ballett-Akademie angehören, ist die Zeugenschaft von Machtmissbrauch höher als unter Befragten, die einem anderen Institut angehören.

Studierende sind die Statusgruppe, die im Vergleich am wenigsten eigenes Erleben (21,4%) von Machtmissbrauch angegeben hat (siehe Tabelle 4), während 27,6% der Befragten aus Lehre und Wissenschaft angegeben haben, eigene Erfahrungen mit Machtmissbrauch gemacht zu haben. Personen, die in der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen arbeiten, geben am häufigsten an, eigene Erfahrungen mit Machtmissbrauch gemacht zu haben (45,5%). Die Zeugenschaft ist bei allen Statusgruppen ähnlich gering mit 5,2%-6,8%. Personen, die angegeben haben von Erfahrungen mit Machtmissbrauch gehört zu haben, sind unter den Statusgruppen ähnlich verteilt (22,1%-23,3%).

Tabelle 4 Erfahrungen mit Machtmissbrauch und Statusgruppe

Statusgruppe	Selbst erlebt	Selbst gesehen	Nur davon Gehört	Nichts davon	N
Studium	58 (21,4%)	14 (5,2%)	60 (22,1%)	139 (51,3%)	271
Lehre und Wissenschaft	45 (27,6%)	10 (6,1%)	38 (23,3%)	70 (42,9%)	163
Verwaltung/ Zentrale Einrichtungen	20 (45,5%)	3 (6,8%)	10 (22,7%)	11 (25,0%)	44

Bei der Verteilung der Erfahrungen mit Machtmissbrauch auf Geschlechter fällt auf, dass deutlich mehr Personen, die sich als weiblich lesen, angegeben haben Machtmissbrauch selbst erlebt zu haben (31,5%) als Personen, die sich als männlich lesen (18,1%). Männlich gelesene Personen geben fast doppelt so häufig an, Machtmissbrauch als Zeugen beobachtet haben, als weiblich gelesene Personen. Auch unter den Personen, die von Machtmissbrauch gehört haben, sind mehr Männer (22,8%) als Frauen (21,2%), obgleich der Unterschied gering ist.

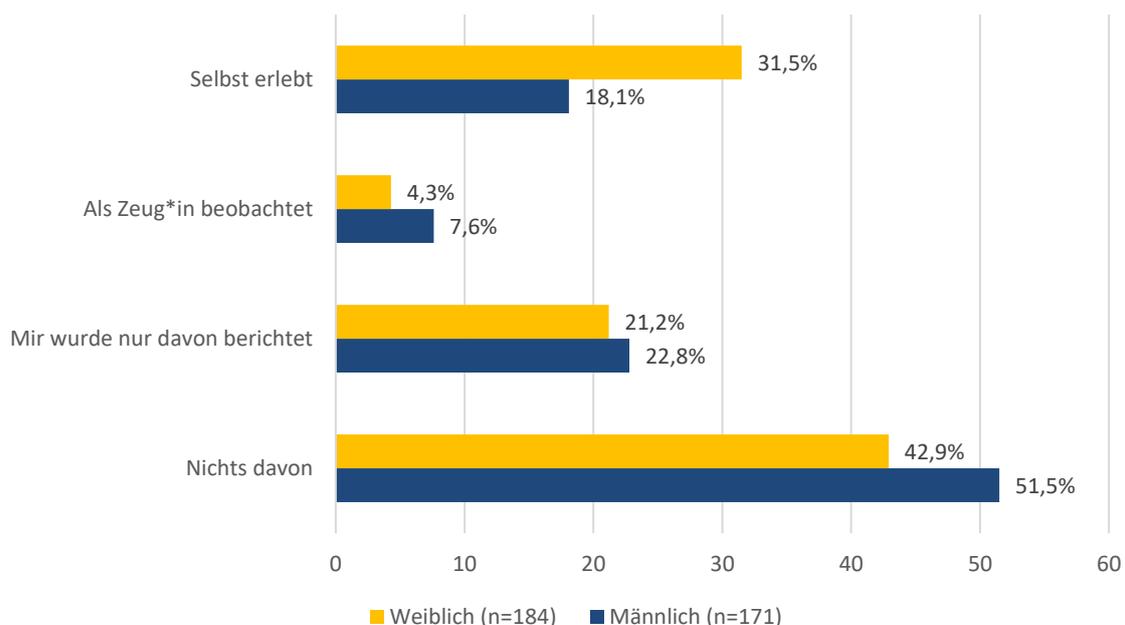


Abbildung 5 Erfahrungen mit Machtmissbrauch und Geschlecht in Prozent

3.2.2. Kategorisierung der Erscheinungsformen von Machtmissbrauch

Um das Vorkommen und die Erscheinungsformen von Machtmissbrauch an der HMTM zu untersuchen, haben wir verschiedene Erhebungsinstrumente (Beigang et al., 2017: S. 131; Einarsen, Hoel, Helge., und Notelaers, 2009) genutzt und Besonderheiten der HMTM, die in den qualitativen Interviews genannt wurden, berücksichtigt. Basierend auf dieser Literatur wurde Machtmissbrauch mithilfe einer Liste von 25 Items operationalisiert, die sich auf materielle Benachteiligung, arbeitsbezogenen Machtmissbrauch, personenbezogenen Machtmissbrauch und körperlich einschüchternder Machtmissbrauch beziehen. Während alle Statusgruppen den gleichen

Fragebogen erhielten, wurden die fett markierten Items nur den Personen angezeigt, die an der HMTM beschäftigt sind.

Materielle Benachteiligung

- Leistungen wurden vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt
- Rechte, die andere Personen haben, wurden nicht zugestanden
- Lehrende gehen ihrer Arbeit nicht pflichtgemäß nach
- **Weniger Gehalt bekommen als eine andere Person mit vergleichbarer Tätigkeit**
- **Wurde bei Beförderungen oder Gehaltszulagen übergangen**

Arbeitsbezogener Machtmissbrauch

- Die Arbeitsbelastung ist nicht zu bewältigen
- Aufgaben werden mit unangemessenen Fristen versehen
- Jemand hält Informationen zurück, wodurch die Leistung anderer beeinträchtigt wird
- Es werden Dinge außerhalb des eigenen Kompetenzbereichs verlangt
- Es wird Druck ausgeübt, etwas nicht in Anspruch zu nehmen, auf das von Rechts wegen Anspruch vorliegt
- **Mitarbeitende/Vorgesetzte erledigen Aufgaben nicht, die Voraussetzung sind, um weiterarbeiten zu können**
- **Zuständigkeiten werden bewusst übergangen, eine Entscheidung wird direkt mit der nächsthöheren Ebene herbeigeführt, ohne Einbezug/Rücksprache mit der zuständigen Person**
- **Es werden zentrale Aufgabenbereiche entzogen oder durch trivialere oder unangenehmere Aufgaben ersetzt**

Personenbezogener Machtmissbrauch

- Es wird destruktiv Kritik an Fehlern oder Irrtümern geäußert
- Es gibt Andeutungen oder Signale von anderen, dass ein/-e andere/-s Karriere/Studium eingeschlagen werden soll
- Personen werden bloßgestellt oder herabwürdigend dargestellt
- Es gibt übermäßige Hänseleien und Sarkasmus bis hin zu Mobbing
- Es kommt zu Cybermobbing
- Es werden beleidigende Bemerkungen über Personen, ihre Einstellungen oder das Privatleben gemacht

- Es werden Klatsch und/oder Gerüchte über Personen verbreitet
- Personen werden ignoriert, ausgegrenzt oder erleben feindselige Reaktionen

Körperlich einschüchternder Machtmissbrauch

- Personen werden angeschrien oder sind das Ziel von spontanem Ärger
- Einschüchternde Verhaltensweisen (z.B. mit dem Finger zeigen, in den persönlichen Raum eindringen, schubsen, Weg versperren)
- Androhung von Gewalt
- Ausüben von körperlicher oder psychischer Gewalt

Bei den Ergebnissen (siehe Tabelle 5 auf S.37) ist bemerkenswert, dass bezogen auf Erfahrungen mit diesen konkreten Situationen eine deutlich höhere Zahl an Personen angegeben hat, Machtmissbrauch an der HMTM selbst erlebt, gesehen oder davon gehört zu haben als bei der eingangs gestellten allgemeinen Frage, die 54% bejaht haben (s. Kapitel 3.2.1). Der Großteil der Mitglieder an der HMTM, 415 (89%) von 466¹⁰ Befragten, berichtet von mindestens einer Berührung mit einer konkreten Situation von Machtmissbrauch. Davon haben 325 (69,7%) mindestens eine Erfahrung aus eigenem Erleben angegeben gegenüber 25,7%, die bei der ersten Frage eigenes Erleben angegeben hatten.

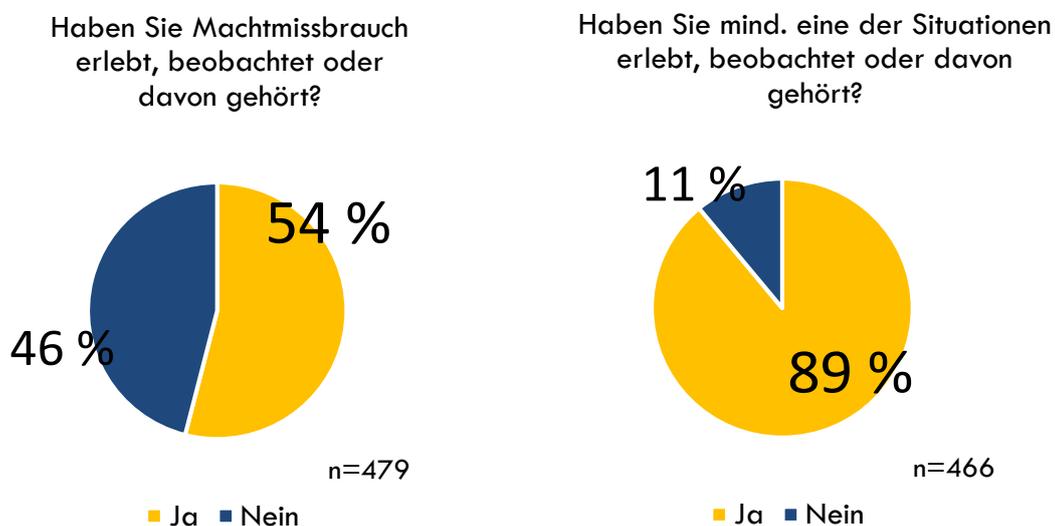


Abbildung 6 Erfahrungen vs. konkrete Situationen von Machtmissbrauch in Prozent

Dieser Unterschied lässt darauf schließen, dass eine unterschiedliche Wahrnehmung in der Identifizierung von Machtmissbrauch vorherrscht. Dieses Phänomen wird in Studien zu sexualisierter

¹⁰ 12 von 478 Befragten haben keine konkrete Aussage angekreuzt, daher liegt hier die gesamte Beobachtungsanzahl bei 466 Befragten.

Gewalt als fehlendes Bewusstsein zur Identifizierung von sexualisierter Gewalt an Hochschulen definiert (Bondurant B. 2001; Valls et al. 2016). Die Frage nach konkreten Situationen des Machtmissbrauchs gibt somit nicht nur Einblick in die erlebten Erscheinungsformen von Machtmissbrauch, sondern auch Aufschluss darüber, welche Situationen weniger als Machtmissbrauch wahrgenommen bzw. gewertet werden. Einige Personen haben angegeben, dass sie die markierten Situationen nicht als Machtmissbrauch werten.

Das Erhebungsinstrument von Beigang u.a. (2017) und Einarsen und Notelaers (2009) misst nicht nur das Vorkommen einzelner Situation, die als Machtmissbrauch definiert werden können, sondern auch deren Häufigkeit und das gemeinsame Auftreten verschiedener Situationen. Unsere Daten ergeben diesbezüglich, dass 24% der Befragten nur eine Situation angegeben haben, was nicht unbedingt auf strukturellen Machtmissbrauch hinweisen muss. Allerdings hat rund die Hälfte der Befragten (48,6%) angegeben, mindestens drei Situationen selbst erlebt zu haben, und ein Drittel der Befragten hat mindestens fünf Situationen selbst erlebt.

Auffällig ist, dass in allen vier Kategorien bestimmte Verhaltensweisen, die selbst erlebt wurden, häufig genannt wurden. Vier der Situationen, die als **materielle Benachteiligung** eingeordnet sind, wurden von mindestens 31 der 206 (15%) Beschäftigten an der HMTM und mindestens 77 der 458 Befragten (16,8%) als selbst erlebt angegeben. Die in dieser Kategorie und insgesamt am häufigsten genannte Ausprägung ist, dass Lehrende ihrer Arbeit nicht pflichtgemäß nachgehen. Dies wurde von 143 (31,4%) Befragten als selbst erlebt angegeben und spiegelt sich auch in den qualitativen Daten wider. Einige Personen berichteten, dass Lehrende ihrer Pflicht zu unterrichten nicht immer nachgehen, was gravierende Folgen für Studierende hat.

„Dass Dozierende sich darum winden, Unterricht zu halten, wenn es ihnen gerade nicht passt. Man ist als Studierender in einer Abhängigkeitsposition, da ist es schwierig, das einzufordern, dass die Person jetzt ordentlich ihren Unterricht hält und regelmäßig.“

Diese Situation wird auch von denjenigen am häufigsten genannt, die die erste Frage nach Erfahrungen mit Machtmissbrauch verneint haben. 34 (16,6%) Personen hatten keinen Machtmissbrauch angegeben, aber bei den konkreten Situationen angegeben, dass Lehrende ihrer Pflicht nicht nachgehen.

Von den Mitarbeitenden der HMTM gaben 70 (33,8%) an, dass sie weniger Gehalt bekommen als eine andere Person mit vergleichbarer Tätigkeit. Auch in den qualitativen Fragen wurden bestimmte Situationen angemerkt wie z. B., dass Personen mit langjähriger und nachweisbarer Berufserfahrung

nicht in der tariflichen Stufe eingeordnet wurden, die der Erfahrung entsprechen würde. Dadurch entsteht eine permanente und langanhaltende materielle Benachteiligung.

Bei den Formen des **arbeitsbezogenen Machtmissbrauchs** gaben 80 (38,3%) der Beschäftigten, dass Mitarbeitende und/ oder Vorgesetzte Aufgaben nicht erledigen, die Voraussetzung sind, um weiterarbeiten zu können. Auch diese Situation wurde zunächst nicht als Machtmissbrauch gewertet und muss im Kontext einer konstanten Überbelastung vor allem unter den Mitarbeitenden in der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen als ein kritischer Aspekt gewertet werden. Allerdings ist es im Gesamtbild von den verschiedenen Situationen, mit denen Machtmissbrauch definiert wird bezeichnend, dass es diesen Mechanismus gibt und er bewusst oder unbewusst genutzt wird. Letztendlich werden diejenigen, die ihre Aufgaben nicht rechtzeitig erledigen können, da andere die eigenen Aufgaben nicht erledigt haben, in ein schlechtes Licht gestellt oder unter Druck gesetzt mehr Arbeit in weniger Zeit bewältigen zu müssen. 15 (19,2%) der Beschäftigten, die keine Erfahrung mit Machtmissbrauch bei der ersten Frage angegeben hatten, gaben an, diese Situation selbst erlebt zu haben.

Eine nicht zu bewältigende Arbeitsbelastung sticht in unseren Ergebnissen hervor. 120 (26,3%) der Befragten gaben an, dass sie Überbelastung erleben. Dies betrifft Studierende, aber vor allem Personen aus der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen. Auch Arbeitsbelastung wurde von den Befragten zunächst nicht als Machtmissbrauch eingeordnet. 37 (18,1%) der Personen, die bei der ersten Frage nach Erfahrungen mit Machtmissbrauch „nichts davon“ angaben, haben angegeben, dass ihre Arbeitsbelastung nicht zu bewältigen ist. Auch die qualitativen Daten belegen die Überbelastung an der HMTM. Manche Befragte aus der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen haben von mehreren hundert Überstunden berichtet.

Unter den Situationen, die dem **personenbezogenen Machtmissbrauch** zugeordnet sind, stechen drei als häufiger genannte negative Verhaltensweisen hervor. 111 (24,4%) der Befragten geben an erlebt zu haben, dass destruktive Kritik an Fehlern und Irrtümern geäußert wurde, während 95 (20,7%) Personen angaben, dass Klatsch und Gerüchte verbreitet wurden, und 81 (17,8%) angaben, dass sie bloßgestellt oder herabwürdigend dargestellt wurden. Auch in diesen Fällen unterstreichen die qualitativen Daten diese Art von Machtmissbrauch. Eine Person fasste es präzise zusammen:

„Zu oft wird übereinander und nicht wertschätzend miteinander gesprochen“

Eine andere Person beschreibt den Machtmissbrauch, dem vor allem Studierende an der HMTM ausgesetzt sein können, wenn Lehrende ihre Machtposition missbrauchen.

*„Ich war Zeug*in, wie einem Kommilitonen gesagt wurde, er würde später keinen Job finden, wenn er sich weiter so verhalte, der Lehrende würde seine Kontakte dazu nutzen dies zu verhindern.“*

Trotz der grundsätzlich positiven Bewertungen durch die Mitglieder der HMTM, weisen die Daten auf eine erhebliche Anzahl von Erfahrungen hin, die von Machtmissbrauch geprägt sind und ein negatives Miteinander und den Missbrauch von Machtpositionen andeuten.

Bezeichnend sind allerdings auch die Daten bezüglich **körperlich einschüchternden Machtmissbrauchs**. 67 (14,6%) Befragte haben angegeben, dass sie angeschrien oder Ziel von spontanem Ärger wurden. 40 (8,8%) haben einschüchternde Verhaltensweisen erlebt und 36 (8%) haben angegeben körperliche oder psychische Gewalt erlebt zu haben. Aus den qualitativen Daten hier ein Beispiel für diese Erscheinungsform des Machtmissbrauchs.

„Man wurde i.d.R. vor dem Studiengang gewarnt, insbesondere vor der Leitungsebene bzgl. psychischer Gewalt. Die Rede war von ‚traumatische Zeit‘, ‚Traumastudium‘, ‚Demütigung‘, ‚Dozierende und Ehemalige machen, wenn es hart auf hart kommt, ‚gute Miene zum bösen Spiel‘, um ‚selbst nicht unter die Räder zu kommen‘.“

*„Ein [Studierende*r] erlebte im Einzelunterricht körperliche Gewalt und wurde von der [Lehrkraft] geohrfeigt, die für uns Verantwortlichen äußerten sich nicht dazu, verwarnten sie auch nicht, obwohl darüber ausführlich berichtet wurde.“*

Tabelle 5 Erfahrungen mit konkreten Situationen von Machtmissbrauch

Konkrete Situationen	Selbst erlebt	Selbst gesehen	Nur davon gehört	Nichts davon	Gesamt
Leistungen wurden ungerechterweise schlechter bewertet oder herabgesetzt	77	36	96	249	458
	16,8%	7,9%	21,0%	54,4%	100,0%
Rechte, die andere Personen haben, wurden nicht zugestanden	59	24	56	311	450
	13,1%	5,3%	12,4%	69,1%	100,0%
Die Arbeitsbelastung ist nicht zu bewältigen	120	32	70	235	457
	26,3%	7,0%	15,3%	51,4%	100,0%
Aufgaben werden mit unangemessenen Fristen versehen	62	7	33	352	454
	13,7%	1,5%	7,3%	77,5%	100,0%
Jemand hält Informationen zurück, wodurch die Leistung anderer beeinträchtigt wird	69	17	35	331	452
	15,3%	3,8%	7,7%	73,2%	100,0%
Lehrende gehen ihrer Arbeit nicht pflichtgemäß nach	143	43	91	178	455
	31,4%	9,5%	20,0%	39,1%	100,0%
Es werden Dinge außerhalb des eigenen Kompetenzbereichs verlangt	73	18	30	331	452
	16,2%	4,0%	6,6%	73,2%	100,0%
	111	38	80	225	454

Es wird destruktiv Kritik an Fehlern oder Irrtümern geäußert	24,4%	8,4%	17,6%	49,6%	100,0%
Es wird Druck ausgeübt, etwas nicht in Anspruch zu nehmen, auf das von Rechts wegen Anspruch vorliegt	48	8	29	363	448
	10,7%	1,8%	6,5%	81,0%	100,0%
Es gibt Andeutungen oder Signale von anderen, dass ein/-e andere/-s Karriere/Studium eingeschlagen werden soll	45	23	61	326	455
	9,9%	5,1%	13,4%	71,6%	100,0%
Personen werden bloßgestellt oder herabwürdigend dargestellt	81	48	80	247	456
	17,8%	10,5%	17,5%	54,2%	100,0%
Es gibt übermäßige Hänseleien und Sarkasmus bis hin zu Mobbing	51	38	61	304	454
	11,2%	8,4%	13,4%	67,0%	100,0%
Es kommt zu Cybermobbing	7	6	11	424	448
	1,6%	1,3%	2,5%	94,6%	100,0%
Es werden beleidigende Bemerkungen über Personen, ihre Einstellungen oder das Privatleben gemacht	60	43	50	303	456
	13,2%	9,4%	11,0%	66,4%	100,0%
Es werden Klatsch und/oder Gerüchte über Personen verbreitet	95	62	71	230	458
	20,7%	13,5%	15,5%	50,2%	100,0%
Personen werden ignoriert, ausgegrenzt oder erleben feindselige Reaktionen	55	57	49	296	457
	12,0%	12,5%	10,7%	64,8%	100,0%
Personen werden angeschrien oder sind das Ziel von spontanem Ärger	67	26	75	291	459
	14,6%	5,7%	16,3%	63,4%	100,0%
Einschüchternde Verhaltensweisen (z.B. mit dem Finger zeigen, in den persönlichen Raum eindringen, schubsen, Weg versperren)	40	8	33	376	457
	8,8%	1,8%	7,2%	82,3%	100,0%
Androhung von Gewalt	5	2	10	438	455
	1,1%	0,4%	2,2%	96,3%	100,0%
Ausüben von körperlicher oder psychischer Gewalt	36	4	47	365	452
	8,0%	0,9%	10,4%	80,8%	100,0%
Mitarbeitende/ Vorgesetzte erledigen Aufgaben nicht, die Voraussetzung sind, um weiterarbeiten zu können	80	12	30	87	209
	38,3%	5,7%	14,4%	41,6%	100,0%
Weniger Gehalt bekommen als eine andere Person mit vergleichbarer Tätigkeit	70	10	22	105	207
	33,8%	4,8%	10,6%	50,7%	100,0%
Wurde bei Beförderungen oder Gehaltszulagen übergangen	31	4	16	155	206
	15,0%	1,9%	7,8%	75,2%	100,0%
Es werden zentrale Aufgabenbereiche entzogen oder durch trivialere oder unangenehmere Aufgaben ersetzt	18	4	9	176	207
	8,7%	1,9%	4,3%	85,0%	100,0%
Zuständigkeiten werden bewusst übergangen, eine Entscheidung wird direkt mit der nächsthöheren Ebene herbeigeführt, ohne Einbezug/Rücksprache mit der zuständigen Person	59	15	22	113	209
	28,2%	7,2%	10,5%	54,1%	100,0%

3.2.3. Wer ist von Machtmissbrauch betroffen?

3.2.3.1. Machtmissbrauch und Statusgruppen

Eine genauere Betrachtung der Erfahrungen mit Machtmissbrauch unter den befragten Mitgliedern der HMTM zeigt, dass die verschiedenen Kategorien des Machtmissbrauchs die Statusgruppen unterschiedlich betreffen. Obgleich die absoluten Zahlen teils gering sind, lassen sich Muster erkennen, die auch in der Literatur und in unseren qualitativen Daten benannt werden. Besonders betroffen von Machtmissbrauch erscheinen demnach die Mitarbeitenden der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen. Sie geben durchgehend überproportional mehr Erfahrungen mit Machtmissbrauch an, als Personen aus anderen Statusgruppen. Vor allem bei arbeitsbezogenem Machtmissbrauch sind die Mitarbeitenden der Verwaltung überrepräsentiert. So haben etwa 27 (60%) Personen aus der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen angegeben, dass ihre Arbeitsbelastung nicht zu bewältigen ist, während es für die gesamte Stichprobe nur 26,3% sind. Ähnlich ist es bei der Frage, ob Mitarbeitende und/oder Vorgesetzte Aufgaben nicht erledigen, die Voraussetzung sind, um weiterarbeiten zu können. Dies haben 27 (61,4%) Personen aus der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen selbst erlebt. Ein Beispiel aus den qualitativen Daten macht diese Situation deutlich:

„das verstehe ich auch unter Machtmissbrauch: einfach nicht zu antworten, immer wieder.“

Mitarbeitende der Verwaltung sind auch von körperlich einschüchterndem Machtmissbrauch deutlich stärker betroffen als die Angehörigen anderer Statusgruppen. Insgesamt haben 14,6% der Befragten angegeben, dass sie angeschrien wurden oder das Ziel von spontanem Ärger waren. Bei Personen aus der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen sind das 31,1% (14). Einschüchternde Verhaltensweisen liegen mit 10-11,8% bei Studierenden (26), studentischen Hilfskräften (29) und Mitarbeitenden in Verwaltung und Zentralen Einrichtungen (5) über dem Gesamtanteil von 8,8%. Gewalterfahrungen körperlicher oder psychischer Natur wurden von 27 (10,5%) Studierenden und 4 (9,5%) Mitarbeitenden aus Verwaltung und Zentralen Einrichtungen angegeben, gegenüber 8% (36) der gesamten Stichprobe.

Studierende gaben neben körperlich einschüchternden Verhaltensweisen vor allem personenbezogenen Machtmissbrauch an. Sie erlebten im Vergleich häufiger destruktive Kritik an Fehlern oder Irrtümern: Studierende (n=70; 27,5%) und studentische Hilfskräfte (n=6; 35,5%), Professor*innen (n=12; 18,8%), Lehrbeauftragte (n=7; 11,1%). Auch Klatsch und Gerüchte über

Personen wurde häufiger von Studierenden (n=61; 23,8%) und studentischen Hilfskräften (n=5; 29,4%) erlebt als von Lehrenden (Professor*innen n=11; 16,9%, Lehrbeauftragte n=11; 17,5%).

Professor*innen sind die Statusgruppe, die im Vergleich am wenigsten Machtmissbrauch selbst erlebt haben. Lehrbeauftragte sind vor allem von materieller Benachteiligung betroffen. So gaben 54,8% (34) der Lehrbeauftragten an, weniger Gehalt zu bekommen als eine andere Person mit vergleichbarer Tätigkeit (Professor*innen n=18; 29%). Auch nannten Lehrbeauftragte häufiger als Mitglieder aus anderen Statusgruppen, dass sie bei Beförderungen oder Gehaltszulagen übergangen wurden (n=14; 23% vs. 15% der gesamte Stichprobe) und dass Rechte, die andere Personen haben, ihnen nicht zugestanden wurden (n=13; 20,3% vs. 13,1% der gesamten Stichprobe). Folgendes Zitat aus den qualitativen Daten fasst die Situation der Lehrbeauftragten gut zusammen:

„Es gibt kein Arbeitsrecht für Lehrbeauftragte, bei Krankheit droht der Jobverlust nach relativ kurzer Zeit. Die Arbeit im rechtsfreien Raum ohne Arbeitsschutz ist besonders in Corona Zeiten deutlich geworden und so nicht weiter hinnehmbar. Arbeitsrecht müsste für alle Lehrenden an der HMTM gelten, sonst arbeiten wir in einem Raum mit ständigem strukturellem Machtmissbrauch.“

Diese materielle Benachteiligung wird nicht von der HMTM erzeugt sondern resultiert aus dem Arbeitsverhältnis der Lehrbeauftragten, das durch das Bayrische Hochschulgesetz festgelegt ist. Dennoch könnte der Umstand dass ca. 50 % der Lehrenden der HMTM Lehrbeauftragte sind, die ca. 35% des Unterrichts sicherstellen, ein Argument für die HMTM sein, sich über die hochschulinternen Strukturen hinaus für ihr Lehrpersonal einzusetzen und Veränderungen anzustoßen. Schließlich tragen Lehrbeauftragte teils über Jahre wenn nicht Jahrzehnte dazu bei, exzellente Künstlerinnen und Künstler auszubilden.¹¹

3.2.3.2. Machtmissbrauch und Institutszugehörigkeit

In Bezug auf die Besonderheiten von Machtmissbrauch an den einzelnen Instituten gibt unsere Untersuchung einen eingeschränkten Einblick aufgrund der teilweise niedrigen absoluten Zahlen bei manchen Instituten und aufgrund der Tatsache, dass die Institutszugehörigkeit sich auf die befragte Person bezieht und nicht unbedingt mit der Situation des erlebten Machtmissbrauchs übereinstimmt.

¹¹ Die Daten zu Lehrbeauftragten stammen aus dem Lehrbericht der HMTM zu den Studienjahren 2020/2021 und 2021/2022. https://hmtm.de/wp-content/uploads/PDF/Lehrbericht_Studienjahre_2020-21_und_2021-22.pdf (Abruf 04.03.2024)

Es fällt auf, dass vor allem Personen, die der Ballett-Akademie, dem Jazz Institut und dem Institut für Schulmusik angehören, unter **materiellen Benachteiligungen** leiden. Die Angabe, dass Lehrende ihrer Arbeit nicht pflichtgemäß nachgehen (31,4%) scheint vor allem ein Problem für Befragte an der Ballett-Akademie (n=13; 39,4%), am Institut für Schulmusik (n=54; 38,6%), am Institut für künstlerische Gesangs & Theaterausbildung (n=20; 37%) und am Jazz Institut (n=8; 36,4%) zu sein. Auch Gehaltsunterschiede bei vergleichbarer Tätigkeit scheinen ein besonders ausgeprägtes Phänomen für Befragte an der Ballett-Akademie (n=9; 50%), am Institut für Kirchenmusik (n=5; 50%) und Schulmusik (n=25; 40,3%) und am Jazz Institut (n=6; 42,9%) zu sein.

Situationen, die als **arbeitsbezogener Machtmissbrauch** eingeordnet werden, scheinen häufiger Personen zu betreffen, die der Ballett-Akademie angehören, unter Befragten am Institut für Kirchenmusik und unter Personen am Musikwissenschaftlichen Institut. Mitarbeitende und/oder Vorgesetzte, die Aufgaben nicht erledigen, die Voraussetzung sind, um weiterarbeiten zu können (n=80; 38,3%), wurde vor allem von Personen genannt, die an die Ballett-Akademie (n=11; 61,1%), das Institut für Kirchenmusik (n=7; 70%), Institut für Neue Musik, Komposition und Dirigieren (n=10; 50%), und an das Institut für künstlerische Instrumentalstudiengänge (n=17; 45,9%) angebunden sind. Eine nicht zu bewältigende Arbeitsbelastung (n=120; 26,3%) scheint vor allem bei Befragten der Ballett-Akademie (n=12; 36,4%), des Musikwissenschaftlichen Instituts (n=6; 35,5%), des Instituts für Kulturmanagement & Medien (n=6; 30%), des Instituts für künstlerische Gesangs & Theaterausbildung (n=16; 29,6%), sowie des Instituts für Schulmusik (n=39; 27,7%) ein Problem zu sein.

Personenbezogener Machtmissbrauch wird am häufigsten von Personen, die der Ballett-Akademie, dem Institut für künstlerische Gesangs- & Theaterausbildung und der Jugendakademie angehören, genannt. Destruktive Kritik an Fehlern und Irrtümern (n=111; 24,4%) wird häufiger von Personen angegeben, die an die Ballett-Akademie (n=17; 50%), an die Jugendakademie (n=3; 50%) oder an das Institut für künstlerische Gesangs- & Theaterausbildung (n=19; 34,5%) angebunden sind. Auch körperlich einschüchternde Verhaltensweisen wurden vorwiegend von Personen an diesen drei Instituten sowie von Personen am Musikwissenschaftlichen Institut genannt. Dabei ist wichtig anzumerken, dass dem Musikwissenschaftlichen Institut Personen zugehören, die auch an andere Institute angebunden sind. Personen, die angaben, dass sie angeschrien und Ziel von spontanem Ärger wurden, gehören vorwiegend der Ballett-Akademie (n=12; 35,3%), der Jugendakademie (n=2; 33,3%) und dem Institut für künstlerische Gesangs- & Theaterausbildung (n=15; 27,3%) an. Einschüchternde Verhaltensweisen wurden vor allem von Personen vom Institut für Historische Aufführungspraxis (n=4; 17,4%) genannt, sowie von Personen, die dem Musikwissenschaftlichen Institut (n=3; 16,7%) und dem Institut für künstlerische Gesangs- & Theaterausbildung (n=9; 16,4%) angehören.

Körperliche und/oder psychische Gewalt haben vor allem Personen der Ballett-Akademie (n=8; 24,2%) und der Jugendakademie (n=1; 16,7%) erlebt. Dieses Ergebnis ist insofern besorgniserregend, als die Betroffenen häufig noch Kinder und Jugendliche sind. Aber auch einige Angehörige des Instituts für künstlerische Gesangs- & Theaterausbildung (n=6; 11,1%) und des Instituts für künstlerisch-pädagogische Studiengänge (n=6; 9,5%) haben angegeben, körperliche und psychische Gewalt selbst erlebt zu haben.

Grundsätzlich ist es besonders auffällig, dass die Angaben von selbst erlebtem Machtmissbrauch überproportional von Angehörigen der Ballett-Akademie gemacht werden. Besonders hoch sind die hier Angaben von Mitarbeitenden. Personen an der Ballett-Akademie haben auch häufiger angegeben, dass Leistungen ungerechterweise schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden (n=16; 48,5%). Auch an der Jugendakademie sind die Prozentwerte für die meisten Situationen von Machtmissbrauch im Vergleich deutlich höher, allerdings sind die absoluten Zahlen sehr gering. Es finden sich Anhaltspunkte, dass es besonders für die sehr jungen Angehörigen der Jugendakademie schwierig ist, Machtmissbrauch zu erkennen (und sich dagegen zur Wehr zu setzen).

„weil man da noch sehr, sehr jung ist. Mir war oft gar nicht bewusst, dass das eigentlich eine Grenzüberschreitung ist.“

Unter befragten Angehörigen des Instituts für künstlerische Gesangs & Theaterausbildung liegen die Prozentwerte zu selbst erlebtem Machtmissbrauch über den Anteilen der gesamten Stichprobe, vor allem in den Bereichen des personen- und arbeitsbezogenen Machtmissbrauchs. Unter den Befragten des Instituts für künstlerisch-pädagogische Studiengänge und des Instituts für künstlerische Instrumentalstudiengänge sind im Vergleich mit den Befragten anderer Institute am wenigsten Angaben zu negativen Verhaltensweisen gemacht worden. Nichtsdestotrotz, wurden auch unter Befragten die diesen Instituten angehören Erfahrungen von Machtmissbrauch gemacht, die vor allem von Mitarbeitenden genannt wurden. Vor allem befragte Mitarbeitende des Instituts für Kirchenmusik berichten von Situationen der materiellen Benachteiligung und arbeitsbezogenem Machtmissbrauch wie, dass sie bei Beförderung und Gehaltszulagen übergangen wurden (n=3; 30%) und dass zentrale Aufgabenbereiche entzogen oder durch trivialere ersetzt wurden (n=2; 20%). Die Befragten des Jazz Instituts haben häufig angegeben, dass Leistungen ungerechterweise schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden (n=5; 21,7%) und dass Rechte, die andere Personen haben, nicht zugestanden wurden (n=4; 17,4%). Unter den Befragten des Instituts für Kulturmanagement & Medien liegen die Prozentwerte eher unter denen der gesamten Stichprobe, mit der Ausnahme von wenigen Situationen arbeitsbezogenen Machtmissbrauchs, wie nicht zu bewältigende Arbeitsbelastung (n=6; 30%) oder

Aufgaben mit unangemessenen Fristen (n=5; 25%). Befragte, die diesem Institut angehören, berichten zu einem relativ hohen Anteil, allerdings niedrigen absolute Zahlen, von Anschreien oder Ziel von spontanem Ärger gewesen zu sein (n=4; 20%).

3.2.3.3. Machtmissbrauch und Geschlecht

Geschlechtsbezogene Unterschiede werden bei selbst erlebtem Machtmissbrauch sehr deutlich. Personen, die sich in unserem Fragebogen als weiblich identifizieren, geben deutlich mehr Erfahrungen mit Machtmissbrauch an als Personen, die sich als männlich identifiziert haben¹². Dieses Phänomen betrifft fast alle abgefragten Formen von Machtmissbrauch, mit der geringsten Abweichung für „Lehrende gehen ihrer Arbeit nicht pflichtgemäß nach“. Die stärksten Abweichungen hingegen finden sich bei arbeitsbezogenem Machtmissbrauch. Dies betrifft verstärkt Frauen, die an der HMTM beschäftigt sind. Auch körperlich einschüchternde Verhaltensweisen berichten mehr Frauen als Männer. Während 36 (19,1%) Frauen angaben, dass sie angeschrien oder Ziel von spontanem Ärger geworden waren, gaben dies nur 19 (11%) Männer an. Erfahrungen mit einschüchternden Verhaltensweisen haben doppelt so viele Frauen (n=20; 10,7%) als Männer (n=10; 5,8%) gemacht. Körperliche oder psychische Gewalt haben auch deutlich mehr Frauen angegeben (n=18; 9,9%) als Männer (n=7; 4%). Dieses Ergebnis spiegelt das gesellschaftliche Phänomen der strukturellen Diskriminierung von und Gewalt gegen Frauen wider. In den nächsten Abschnitten wird dieses Phänomen weiter erörtert.

3.2.3.4. Wer wird von den Befragten als von Missbrauch betroffenen identifiziert?

Auf die Frage wer von den Befragten als Betroffene von Machtmissbrauch identifiziert werden, gaben diese vorwiegend an, dass es sich um **Studierende** (n=231 von 337; 68,5%) handelt, gefolgt von Professor*innen (n=98; 29,1%) und Lehrbeauftragten (n=73; 21,7%). Bei 43,2% (n=167 von 387) der Betroffenen konnte eine **leitende Position** ausgeschlossen werden. Dennoch waren 19,2% (n=71 von 369) der Betroffenen in einer Leitungsposition. Betroffen waren Personen aller Geschlechter (65,5%

¹² Da die Angaben von Personen, die sich als divers bezeichnen, sehr gering (3 von 369) sind, wurden sie in den Vergleich nicht mit einbezogen.

n=190 von 290), allerdings wurden 23% der Betroffenen (67) als nur weiblich identifiziert. Die Befragten stufen in ihren Antworten die von Machtmissbrauch betroffenen Personen als vorwiegend junge Mitglieder der HMTM ein im Alter von 18 bis 24 Jahren (n=201 von 320; 62,8%) und zwischen 25 und 29 Jahren (n=139; 43,4%). Ein knappes Drittel der Befragten (88) gibt an, dass die Betroffenen zwischen 40 und 59 Jahren alt waren.

3.2.4. Wen identifizieren die Befragten als Personen, die Macht missbrauchen?

Auf die Frage nach Merkmalen der Personen, von denen Machtmissbrauch an der HMTM ausging, ergibt sich durch die Antworten der Befragten folgende Profile:

- Zur **Statusgruppe der Personen, die Macht missbraucht haben**:
 - Über die Hälfte der Befragten benennen Professor*innen als diejenigen, die Macht missbraucht haben (n=222; 55,9%). Studierende sowie Mitarbeitende der HMTM benennen Professor*innen fast gleichermaßen als Personen, die Macht missbraucht haben.
 - Machtmissbrauch durch Lehrbeauftragte (n=98; 24,7%) wurde vorwiegend von Studierenden genannt.
 - Bemerkenswert ist, dass auch Studierende (n=71; 17,9%) als Personen, die Macht missbraucht haben, genannt werden, überwiegend (zu 80%) von anderen Studierenden.
- 43% (n=167 von 387) der Befragten geben an, dass Personen, die Macht missbraucht haben, eine **leitende Position haben**.
- Zu 39% (n=115 von 295) nennen die Befragten ausschließlich Männer als Personen, die Macht missbraucht haben, während weitere 49% männliche, weibliche und non-binäre Personen einschließen.
- Die **Altersgruppe** der Personen, die Macht missbraucht haben, wird überwiegend als über 40 Jahre angegeben. Allerdings haben auch 6 Befragte Minderjährige als Personen identifiziert, die Macht missbraucht haben. Diese wurden vorwiegend von Studierenden benannt. In den qualitativen Daten werden als Beispiel (Jung)Studierenden genannt, die die Professor*innen in ihren Aufgaben unterstützen und engen Kontakt zu weiteren (Jung)Studierenden aus dem Klassenverbund haben. Diese engen Verhältnisse und die Machtgefälle zwischen

erfahreneren Studierenden und jüngeren bzw. unerfahreneren Studierenden können Machtmissbrauch begünstigen. Grundsätzlich werden Jüngere als machtmisbrauchenden Personen eher von Studierenden benannt, während machtmisbrauchende Personen in höheren Altersgruppen gleichermaßen von Studierenden und Mitarbeitenden benannt werden.

3.2.5. Zwischenfazit

Verhaltensweisen, deren gemeinsames Auftreten und Persistenz über einen längeren Zeitraum als Machtmissbrauch definiert werden können, sind unter den Befragten Mitgliedern der HMTM deutlich zu erkennen. Dabei zeigen sich Muster der bekannten Formen von Machtmissbrauch in Machtverhältnissen, wie sie für Hochschulen beschrieben werden, und den spezifischen Risikofaktoren, die in der künstlerischen Szene bestehen.

„Machtmissbrauch hat an der HMTM für Studierende seine Wurzeln in der Angst, dass Fremde einem die Zukunft verbauen können. Machtmissbrauch ist intentional. Latent schwingt ebenso mit, dass die freie Meinungsäußerung einem Angehörigen eines künftigen Prüfungsgremiums nicht gefallen könnte... es bleibt als Studierende/r nur ein blindes Vertrauen in die Professionalität der Lehrenden zu setzen.“

Daneben werden auch andere Formen des Machtmissbrauchs deutlich, die auch an anderen Hochschulen gezeigt werden konnten. Dies ist zum einen die prekäre Situation der Lehrbeauftragten, aber vor allem die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen. Alle Personen aus der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen, die an der Befragung teilgenommen haben, haben Angaben zu Erfahrungen mit Machtmissbrauch gemacht. Aus diesem Grund sollten diesem Bereich besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden, um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden zu verbessern.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der sich aus den Daten der befragten Mitglieder der HMTM ergibt, ist der Machtmissbrauch unter Gleichgestellten, hier vor allem Studierenden. Dieses Phänomen ist gesellschaftlich bekannt, wird allerdings an vielen Hochschulen nicht als hochschulinternes Problem gesehen. Das bedeutet, noch mehr Anstrengungen zu unternehmen, um ein sicheres Umfeld zu schaffen, dass es Studierenden auch noch mehr ermöglicht, sich Unterstützung zu holen.

3.3. Diskriminierung

3.3.1. Strukturelle Diskriminierung in der Gesellschaft und an Hochschulen der BRD

Für die Bundesrepublik Deutschland gibt es bisher wenig Studien, die Art und Ausmaß von Diskriminierungen systematisch erfassen. Ergebnisse liegen vor allem zu rassistischen Einstellungen in der Bevölkerung vor (Decker et al. 2022; DeZIM 2022; Rabe 2017; Zick/Küpper 2023).

In der Befragung von Steffen Beigang und Kolleginnen im Jahr 2017 wurden die Ergebnisse einer breit gefächerten Repräsentativ- und Betroffenenbefragung veröffentlicht, in der unterschiedliche Lebensbereiche und Diskriminierungsrisiken wie auch das Erleben von Betroffenen von Diskriminierung erfasst wurden. Darin wird Diskriminierung wie folgt beschrieben: „Im wissenschaftlichen, aber auch im politischen und alltagssprachlichen Verständnis beinhaltet Diskriminierung also nicht nur die bloße Unterscheidung zwischen Personengruppen anhand gruppenbezogener Merkmale, sondern darüber hinaus eine daran gekoppelte Benachteiligung“ (Beigang et al. 2017: S. 12). Aus der Befragung geht unter anderem hervor, dass „insgesamt [...] 35,6 Prozent der befragten Personen an(gewen), Diskriminierung in den vergangenen 24 Monaten anhand mindestens eines im AGG geschützten oder nicht geschützten Merkmals erlebt zu haben“ (Beigang, et al. 2017: S. 94).

Da es sich auch bei den Beratungsanfragen, die bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Zeitraum von 2017 bis 2020 eingegangen sind, zu 20% um Fälle handelt, die nicht von den Kategorien des AGG abgedeckt werden, wurden in der Befragung sowohl die im Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten, als auch darüberhinausgehende Merkmale berücksichtigt.

Im §1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wird Diskriminierung als „Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität beschrieben (AGG, 2006). „Der im AGG wie auch im Grundgesetz (GG) verwendete Begriff der ‚Rasse‘ ist dabei hochumstritten. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes setzt sich dafür ein, diesen durch die Formulierung ‚rassistische Diskriminierung‘ oder ‚rassistische Zuschreibung‘ zu ersetzen“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023).

In dem „Praxishandbuch Social Justice und Diversity“ (Czollek et al. 2019) werden diese unterschiedlichen Diskriminierungsformen in der BRD, deren historische Entstehung und aufrechterhaltenden

Faktoren erläutert: Ableismus¹³, Altersdiskriminierung, Antiromaismus/Antisintiismus, Antisemitismus, Diskriminierung Ost, Klassismus, Lookismus¹⁴, Rassismus/Migrantismus und Sexismus/Heterosexismus/Homo- und Transmiseoismus.

Diskriminierung an Hochschulen

Im Jahr 2022 untersuchten Meyer und Kolleg*innen erstmalig bundesweit, „wie verbreitet Diskriminierung an Hochschulen ist und aufgrund welcher Merkmale Studierende Benachteiligung selbst erfahren oder bei anderen beobachten“ (Meyer et al. 2022: S. 2). Eine knappe Zusammenfassung dieser Befragungsstudie wurde in Form des DZHW Briefes veröffentlicht. Zuvor gab es im deutschsprachigen Raum vor allem Studien, die entweder einzelne Diskriminierungsmerkmale, mehrheitlich „Gender-based Violence“ (Meyer et al. 2022: S. 3) an Hochschulen oder mehrerer Diskriminierungsmerkmale jedoch an bestimmten Hochschulen beforscht haben (Meyer et al. 2022: S. 3).

Die Ergebnisse der Studie von Meyer et al. besagen, dass unter den selbst erlebten Diskriminierungen am häufigsten eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts genannt (14 %) wurde, 8 % nannten die sprachliche Ausdrucksweise (Dialekt oder weniger gewandt) als Grund von einer Benachteiligung und jeweils circa 6 % gaben an, dass sie im Rahmen des Studiums schon einmal aufgrund ihrer sozialen Herkunft, ihres Migrationshintergrunds oder ihres körperlichen Erscheinungsbilds diskriminiert wurden“ (Meyer et al. 2022: S. 4). Sowohl Sexismus, Rassismus als auch Lookismus spielen hier also eine Rolle. Dabei sind „Frauen (...) von fast allen herabsetzenden Erfahrungen stärker betroffen als Männer, ebenso Studierende mit Migrationshintergrund und Studierende, die sich selbst den sexuellen Orientierungen LGB+ zuordnen“ (Meyer et al. 2022: S.1).

Im Vergleich zu der Repräsentativerhebung von Beigang (Beigang, Steffen, Fetz, Karolina, Kalkum, Dorina und Otto, Magdalena, 2017) gab ein geringerer Anteil an Befragten (26%) an, Diskriminierung im Rahmen des Studiums selbst erfahren zu haben. Daraus soll aber nicht geschlossen werden, dass es an Hochschulen zu weniger Diskriminierungsfällen kommt als in der Gesellschaft.

Forschende, die Diskriminierung an Hochschulen untersucht haben, sind sich vielmehr darin einig, dass Hochschulen kein diskriminierungsfreier „Schonraum“ sind (Meyer et al. 2022: S. 10). Hochschulen „weisen (sogar) mitunter ausgeprägte Hierarchien und persönliche Abhängigkeitsverhältnisse auf, die diskriminierendes Verhalten begünstigen und eine offene Debatte über die Thematik erschweren können“ (Meyer et al. 2022: S. 2). Die Beziehungen zwischen einzelnen Akteur*innen in

¹³ Darunter fallen sowohl sichtbare als auch nicht sichtbare physische und psychische Beeinträchtigungen (Czollek et al. 2019)

¹⁴ „Bezeichnet die strukturelle Diskriminierung aufgrund des Aussehens, des Körpers oder der Kleidung“, (Czollek et al. 2019)

Hochschulen wie auch hochschulspezifische Praxen begünstigen sogar potentiell diskriminierende Strukturen und Prozesse. Zudem zeigt sich die Hochschule im Hinblick auf die personelle Zusammensetzung immer noch als männlich dominierter Raum (Darowska 2019: S. 21).

Praxen und Prozesse an Hochschulen wie beispielsweise Prüfungen, Studienfinanzierung, intransparente Zugangswege zu Studium und Beschäftigung an Hochschulen (von studentischen Hilfskraftstellen bis hin zu Professuren und Promotionsstellen), allgemein Lern- und Lehrsituationen, das Verhältnis der Studierenden untereinander, wie auch fehlende Regelungen und mangelnder Diversity-Kompetenzen können mit Diskriminierungsrisiken behaftet sein (vgl. Darowska 2019: S. 23). Bezogen auf Prüfungs- und Aufnahmeverfahren geht auch aus dem vierten Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) des Jahres 2021 hervor, dass im Hochschulkontext Betroffene bereits Diskriminierung beim Zugang zu Hochschulen erleben (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023a: S. 191). „Anfragen von Studierenden mit Behinderungen, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und den Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen erreichten, (betrafen) häufig Diskriminierungserfahrungen durch das Fehlen oder die Verweigerung von angemessenen Vorkehrungen oder Nachteilsausgleichen, z. B. bei Prüfungen. Insbesondere Studierende mit psychischen Beeinträchtigungen und chronischen Krankheiten (ADHS, Autismus, Depression) gaben an, durch unangemessene oder unzureichende Unterstützung aufgrund ihrer Behinderung Diskriminierung zu erfahren und sich dadurch diskriminiert zu sehen“ (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023a).

Rechtliche Situation

Das AGG regelt den Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigungsverhältnissen und/oder Geschäftsbeziehungen (Vermieter, Dienstleistungen), greift aber nicht für Studierende (Darowska 2019: S. 22; Meyer et al. 2022: S. 10). Demnach stehen Studierenden Beschwerdestellen zur Meldung von Diskriminierung nicht grundsätzlich offen (Meyer et al. 2022: S. 10). Dies lässt sich auch auf der Website der Hochschule für Musik und Theater entnehmen. Dort aufgelistet, gibt es zwar Ansprechpersonen für Belange bzgl. „Frauen in der Kunst“ für Studierende und Lehrende, bei Fragen zur Gleichstellung wird in Klammern dahinter jedoch die Statusgruppe „Verwaltung“ angeführt (Hochschule für Musik und Theater München, 2022a).

Wissen über Beratungsangebote bzgl. Diskriminierung

Das Wissen darüber, was als Diskriminierung verstanden werden kann und welche Unterstützungsangebote Betroffenen zur Verfügung stehen, scheint unter Studierenden an Hochschulen wenig verbreitet zu sein. 84,8% der Befragten aus einer Studie an der Kieler Universität kannten weder die

Beauftragten oder Beratungsstellen für den Fall einer beobachteten, gehörten oder erlebten Diskriminierung (Darowska 2019: S. 19f.). Auch aus dem 4. Bericht der ADS geht hervor, dass ratsuchenden Studierenden oder Studienbewerber*innen Anlaufstellen an Hochschulen, soweit diese vorhanden sind, nicht bekannt (waren) (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023a). Je länger eine Beschwerdestelle existierte, umso größer war jedoch der Zulauf (Darowska 2019: S. 36).

3.3.2. Wie wir Diskriminierung an der HMTM befragt haben

Im Frageblock „4. Diskriminierungserfahrungen“ wurden Diskriminierungserfahrungen mit insgesamt elf Items zu Diskriminierungsmerkmalen abgefragt. Dabei stützten wir uns auf Befragungsinstrumente aus der repräsentativen Erhebung von Beigang et al. (Beigang et al. 2017). Weiter wurden Angaben zu Statusgruppe, Alter, Geschlecht und Position sowohl der Personen abgefragt, von denen die Diskriminierung ausging als auch von den Betroffenen. Im Rahmen einer offenen Frage bestand die Möglichkeit, Fälle von Diskriminierungen zu beschreiben, die vor 2020 beobachtet, gehört oder erlebt wurde(n).

Die Fragen bezogen sich auf die Kategorien Familienstand, Ableismus, Altersdiskriminierung, Klassismus, Lookismus, Rassismus, Sexismus und Diskriminierung aufgrund von Religion und Weltanschauung (AGG+ Merkmale). Zusätzlich haben wir hochschulspezifische Merkmale eingefügt wie „Künstlerische Einstellung“, „(Studien)Leistung“, „Studiengang/Abschluss“, sie werden im Folgenden mit „HS-spezifische Merkmale“ abgekürzt.

Die Merkmale „Ethnische Zugehörigkeit“, „Sprache/Dialekt“ und „Regionale Herkunft“ wurden teilweise unter der Kategorie *Rassismus* zusammengefasst. *Sexismus* fasst die Merkmale „Sexuelle Identität“, „Sexuelle Orientierung“ und „Geschlecht“ zusammen. Diese beiden Kategorien wurden mit den meisten Merkmalen befragt. Die Merkmale „Religion“ und „politische Einstellung“ beziehen sich auf das AGG Merkmal *Religion und Weltanschauung* und werden so betitelt. Das Merkmal „Alter“ gibt Auskunft über *Altersdiskriminierung*, die Frage nach einer Benachteiligung aufgrund des „gesundheitlicher (physisch, psychisch, mental) Zustand(s)“ bezieht sich auf die Kategorie *Ableismus*, das Merkmal „Körperliche Erscheinungsbild“ auf *Lookismus*, „Soziale Herkunft/sozialer Status“ deckt in unserer Befragung die Kategorie *Klassismus* ab und das Merkmal „Elternschaft (eigene Kinder) oder weitere familiäre Betreuungsaufgaben“ beziehen sich auf den *Familienstand* (AGG+-Merkmale).

3.3.3. Diskriminierung an der HMTM

Als potenzielle Diskriminierungsmerkmale wurden im Fragebogen Geschlecht, Herkunft und sexuelle Orientierung erhoben. Weitere Diskriminierungsmerkmale wie beispielsweise körperliche Einschränkungen wurden nicht abgefragt. Bei der Befragung sind die internationalen Hochschulangehörigen unterrepräsentiert. Es lassen sich aber Tendenzen feststellen, die sich auch in anderen Studien wiederfinden.

Von allen Angaben, die die Personen gemacht haben, die den Frageblock „Diskriminierungserfahrungen“ beantwortet haben (431), gaben 53,4% (n=230) an, aufgrund mindestens eines der Merkmale (AGG+ und HS-spezifisch) eine Benachteiligung selbst erlebt, gehört und/oder gesehen zu haben. 46,6% gaben „nichts davon“ an.

Tabelle 6 Daten AGG+ Merkmale, HMTM

AGG+ Merkmale	Selbst erlebt	Selbst gesehen	Nur davon gehört	Nichts davon	Gesamt
Ethnische Zugehörigkeit	9	22	14	374	419
	2,1%	5,3%	3,3%	89,3%	100,0%
Religion	2	4	2	411	419
	0,5%	1,0%	0,5%	98,1%	100,0%
Gelesenes/biologisches Geschlecht	31	16	28	349	424
	7,3%	3,8%	6,6%	82,3%	100,0%
sexuelle Identität	2	7	8	403	420
	0,5%	1,7%	1,9%	96,0%	100,0%
sexuelle Orientierung	3	9	17	390	419
	0,7%	2,1%	4,1%	93,1%	100,0%
Alter	11	11	20	377	419
	2,6%	2,6%	4,8%	90,0%	100,0%
Gesundheitlicher (psychisch/physisch/mental) Zustand	22	21	27	351	421
	5,2%	5,0%	6,4%	83,4%	100,0%
Soziale Herkunft/sozialer Status	10	7	9	395	421
	2,4%	1,7%	2,1%	93,8%	100,0%
Regionale Herkunft	9	8	5	397	419
	2,1%	1,9%	1,2%	94,7%	100,0%
Politische Einstellung	13	9	15	380	417
	3,1%	2,2%	3,6%	91,1%	100,0%
Sprache/Dialekt	15	17	10	377	419
	3,6%	4,1%	2,4%	90,0%	100,0%
Elternschaft (eigene Kinder) oder weitere familiäre Betreuungsaufgaben	7	4	9	399	419
	1,7%	1,0%	2,1%	95,2%	100,0%
Gesamt absolut	149	160	187		

AGG+ Merkmale

Von den insgesamt 498 Angaben¹⁵ bezüglich eines Selbst Erlebens, Hörens und/oder Sehens einer Benachteiligung aufgrund mindestens eines der AGG+ Merkmale, wurden die meisten Angaben bei „nur gehört“ (37,5%, 187 Nennungen) gemacht. 30% der Angaben (149 Nennungen) bezeugen ein Selbst Erleben und 32,3% (160 Nennungen) eine Zeugenschaft und/oder eine Berichterstattung über eine Diskriminierung aufgrund mind. eines der AGG+ Merkmale. Das sogenannte Hören-Sagen ist hier stärker ausgeprägt.

Von insgesamt 498 Angaben bezüglich aller AGG+ Merkmale und Erlebensmöglichkeiten (*selbst erlebt, Zeug*in und gehört*), betreffen die meisten Angaben Merkmale der Kategorie *Sexismus* (24,2%, 121 Nennungen). Die am zweithäufigsten genannte Kategorie ist *Rassismus* (21,8%, 109 Nennungen) und die am dritthäufigsten genannte Kategorie ist *Ableismus* (14%, 70 Nennungen). Diese Tendenz spiegelt sich in allen Erlebniskategorien, die angegeben werden konnten wider und lässt sich auch in der Studie von Meyer et al. wiederfinden (Meyer et al. 2022: S. 4) und stützt somit unser Ergebnis.

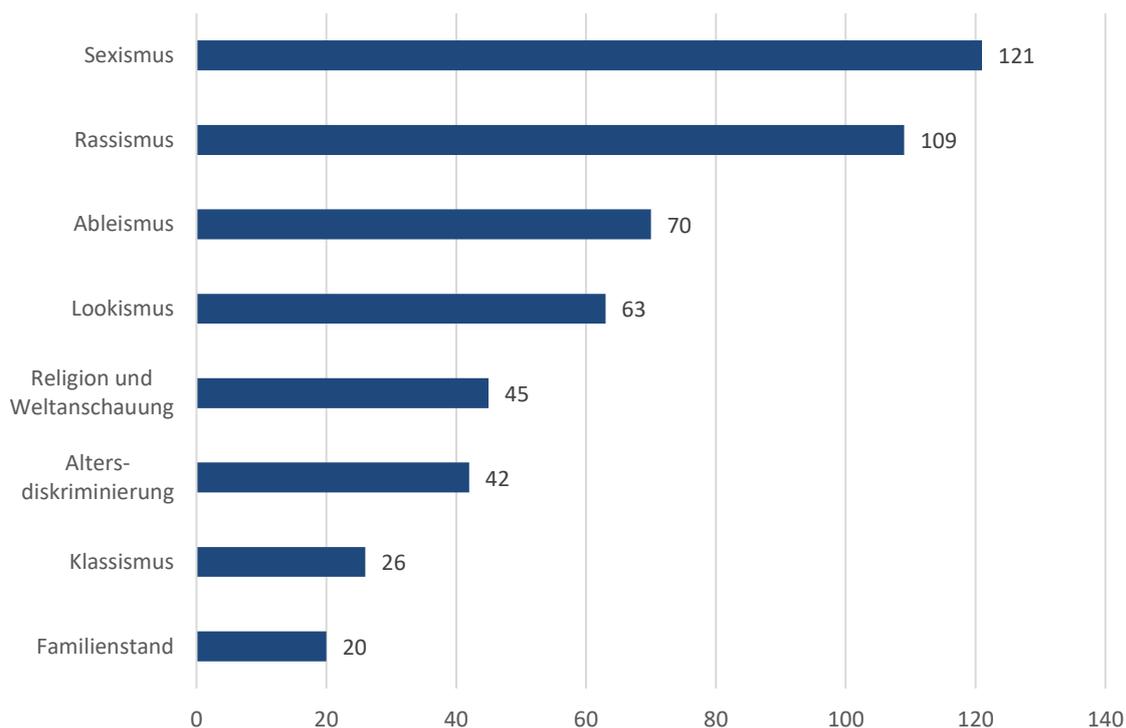


Abbildung 7 AGG+ Diskriminierungskategorien (erlebt, gesehen und/oder gehört zusammengefasst) an der HMTM, Nennungen

¹⁵ Hier wird von den Nennungen, nicht von Beobachtungsanzahl (n) berichtet.

Die folgenden Beispiele aus den qualitativen Daten veranschaulichen, welche Diskriminierungsformen bzgl. Sexismus und Rassismus an der HMTM beschrieben wurden. Es handelt sich dabei um Aufnahmesituationen, Unterrichtssituationen wie auch Aufstiegs(un)möglichkeiten im Arbeits- und Studienkontext der HMTM:

„Aggression und Wut wegen dem Sprachhintergrund, wenn jemand nicht fließend Deutsch spricht oder etwas auf Deutsch nicht versteht.“

„Dozierende sprechen mehrmals von dem ‚kanakischen Akzent‘ den Menschen mit Migrationshintergrund ihrer Meinung nach hätten.“

„Der (migrantisierte) Name einer Mitstudentin wird seit 3 Jahren wissentlich falsch ausgesprochen- auch nach mehrmaligem Hinweisen.“

„Ausdrücke wie ‚Schwuchtel‘ werden von Dozierenden kontextlos zur Beschreibung ‚weiblicher‘ Figuren benutzt.“

„Menschen werden absichtlich miss-gegenderd.“

„Männer machen schneller Karriere als Frauen (steigen schneller in die besser bezahlten Stufen auf und bekommen ihre Arbeitszeit schneller aufgestockt, Frauen bleiben eher auf den befristeten Teilzeitstellen hängen).“

Weiter wurde auch berichtet, dass Frauen, die sich auf eher männlich konnotierte Fächer/Instrumente beworben haben, empfohlen wurde, sich doch noch eine eher weiblich konnotierte Kunstform dazu zu wählen.

Ein Studienjahrgang, der ausschließlich aus weiblich gelesenen Personen bestand, wurde „von den männlichen Dozierenden negativ kommentiert (z.B. "ach, das ist ja schade, dass ihr nur Frauen seid").“

„Ich als Frau im Team habe es besonders schwer, weil ich noch mehr ausgeschlossen werde, nicht informiert werde, ich noch mehr erfahre, wie ich zurückgedrängt und wie versucht wird, mich ständig inkompetent zu halten.“

Diskriminierungsformen der Kategorie *Lookismus* werden vor allem beschrieben, wenn es sich auf das Körpergewicht bezieht und in Beziehung zu der Leistung gebracht und ungefragt kommentiert wird, wie aus qualitativen Daten zu entnehmen ist.

„Eine LP (Lehrperson) hat einer Studentin nach dem Klassenabend an den Bauch gefasst und so etwas gesagt wie "wenn Du mehr essen würdest, wäre da mehr Resonanzkörper und (das Instrument) würde noch besser klingen.“

„Mein Körper wurde mehrmals kommentiert und öffentlich bloßgestellt.“

Bezüglich des *Alters* scheint die Diskriminierung unter anderem bereits vor dem Eintreten in die HS vorzukommen, wie diese Aussage und die oben bereits erwähnten Studienergebnisse stützen (Darowska, 2019).

„Es gibt eine inoffizielle Diskriminierung wegen dem Alter in einigen Studienprogrammen der HMTM. Es ist signifikant schwieriger bis zu unmöglich zum Studieren an der HMTM angenommen zu werden, wenn man ein gewisses Alter überschritten hat, in einigen Studienprogrammen bereits über 22 oder 23 Jahren.“

Hochschul-spezifische Merkmale (HS-spezifisch)

Bei der Betrachtung der HS-spezifischen Merkmale ist auffällig, dass sie im Verhältnis zu den AGG+ Merkmalen ähnlich hoch, wenn nicht sogar höher ausfallen.

Mit insgesamt 93 Nennungen ist das Merkmal „Künstlerische Einstellung“ insgesamt das am häufigsten angegebene Merkmal. „(Studien)Leistung“ (84 Nennungen) das am zweithäufigsten genannte Merkmal unter allen AGG+ und HS-spezifischen Merkmalen, aufgrund dessen eine Benachteiligung erlebt, gehört und/oder gesehen wurde. „Studiengang/Abschluss“ hat ähnlich viele Angaben wie Lookismus (65 Angaben erlebt, gesehen und/oder gehört).

Im *Selbsterleben* verhält sich die Verteilung auf die einzelnen HS-spezifischen Merkmale ungefähr gleich. Insgesamt 29 Befragte (6,9%) gaben an, bezüglich ihrer (Studien-)Leistung diskriminiert worden zu sein. Für 28 Personen (6,6%) war ihre künstlerische Einstellung ein Diskriminierungsgrund sowie für 26 (6,2%) ihren Studiengang/Abschluss.

Insgesamt sind die HS-spezifischen Merkmale direkt nach Geschlecht am häufigsten in der Kategorie *selbst erlebt* genannt worden.

Diese Tendenzen bedürfen besonderer Aufmerksamkeit.

Situationen der Benachteiligung aufgrund des Studiengangs wurden anhand der qualitativen Daten wie folgt geschildert:

„(...) in einem Kurs wurden die Kurs Teilnehmenden, die nicht (diesem) Institut, sondern (einem anderen) Institut zugehörig waren, ausgeschlossen, schlecht behandelt, angeschrien, als Studierende zweiter Klasse behandelt“

„Studierende mit dem Schwerpunkt (Studienschwerpunkt) werden benachteiligt. Sätze wie, für einen (Mensch mit dem Studienschwerpunkt) ganz gut` fallen regelmäßig“

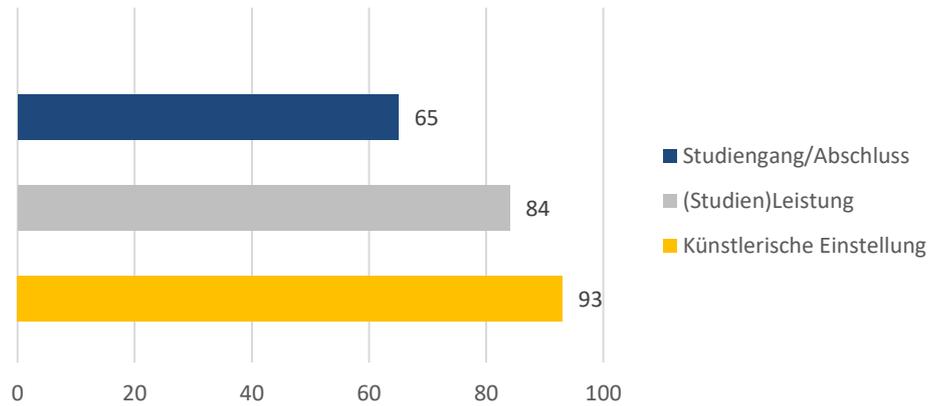


Abbildung 8 HS-spezifischen Diskriminierungskategorien, (erlebt/gesehen/gehört zusammengefasst) an HMTM, Nennungen

Institutszugehörigkeit

Von den Personen, die mindestens ein Merkmal (*AGG+* und *HS-spezifisch*) mit mindestens einer Erlebenskategorie (*selbst erlebt, gesehen, gehört*) angekreuzt haben (230 Personen), verhält es sich mehrheitlich ausgeglichen. Diese 50/50%-Tendenz findet sich bei den meisten Instituten wieder. Allein Personen, die angaben, Teil der *Ballett-Akademie*, des *Instituts für künstlerische Gesangs-, Theaterausbildung* und/oder der *Verwaltung* zu sein, deuten eine höhere Tendenz an. Hier haben jeweils um die 65% der Befragten aus den jeweiligen Instituten/Bereichen mindestens eine Kategorie angekreuzt.

Angaben zu Personen, von denen Diskriminierung ausging

Laut den Daten scheint es nicht ausschlaggebend zu sein, ob eine Person, von der Diskriminierung ausgeht/-ging, eine *Leitungsfunktion* hat. Bei 220 Personen, die die Frage beantwortet haben, gaben 76 an (34,5%), dass die diskriminierende Person in einer Leitungsposition ist, 66 Personen (30%) gaben an, dass sie in keiner Leitungsposition war/ist. Ein weiteres Drittel gab an, es nicht zu wissen.

Jedoch scheint es aber eine Tendenz bei dem *Geschlecht* zu geben. Von den Angaben, die Auskunft über das Geschlecht von einer diskriminierenden Person geben, besagen die meisten, dass es „nur männliche“ Personen waren (57 von 181; 31,5%). Die Angaben von weiblich gelesenen Täter*innen beläuft sich im Gegensatz dazu auf 10,5%. Der Großteil gab an, dass es sich bei den Personen um beide Geschlechter oder non-binäre Personen handele (57,5%).

193 Personen berichteten über das *Alter* von Personen, von denen diskriminierendes Verhalten ausgeht/-ging. Hierbei waren ebenfalls Mehrfachnennungen möglich. Der überwiegende Teil, fast drei Viertel der Angaben (insg. 441 Nennungen) beschreibt diskriminierendes Verhalten von Personen im

Alter ab 40 Jahren (305 Nennungen). Am häufigsten wurde die Personengruppe der 50 bis 59-Jährigen erwähnt.

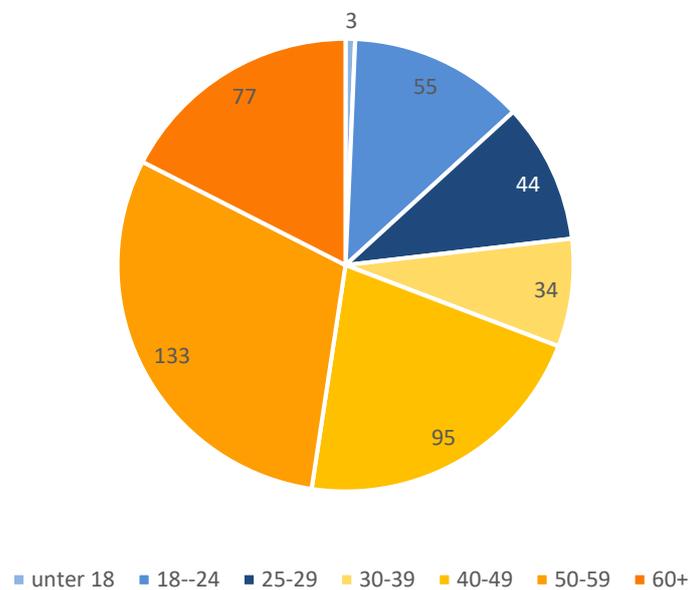


Abbildung 9 Alter von Person, von der Diskriminierung ausgeht/-ging, Nennungen (AGG+ und HS-spezifische Merkmale)

225 Befragte haben angegeben, welcher *Statusgruppe(n)* diskriminierende Person(en) angehören. Am häufigsten wurden hier *Professor*innen* (n=123; 54,7%) genannt. Darauf folgen Lehrbeauftragte (n=72; 32%) und knapp dahinter Studierende (n=67; 29,8%).

Angaben zu von Diskriminierung betroffenen Personen

Von insgesamt 210 Personen, gaben mehr als die Hälfte (128) an, dass sich die betroffene(n) Person(en) in keiner *Leitungsposition* befanden. Hingegen gaben nur 30 Personen an, dass die betroffene Person in einer *Leitungsposition* ist/war, 52 Personen entzieht sich diese Kenntnis. Im Gegensatz zur Ausübung von Diskriminierung scheint also bei der Betroffenheit die Hierarchie der *Position* ausschlaggebend zu sein.

Auch das positionierte/gelesene *Geschlecht* scheint in Verbindung zu einer Betroffenheit zu stehen. 44 von 185 Befragten (23,8%) beziehen sich darauf, dass ausschließlich weibliche Personen von der Diskriminierung betroffen waren/sind, wohingegen allein 8 Befragte (4,3%) über betroffene Personen nur männlichen Geschlechts Auskunft geben. Mit der größten Anzahl (131 Befragte) handelt es sich um sowohl männlich, als auch weibliches Geschlecht der diskriminierenden Personen. 2 Befragte

berichten von nur diverse bzw. non-binäre Personen, von denen diskriminierendes Verhalten ausgeht/-ging. Dass Frauen von fast allen Herabsetzungen stärker betroffen sind als Männer, hat schon die Studie von Meyer herausgefunden und stützt so unsere Ergebnisse (vgl. Meyer et al. 2022: S. 1).

Insgesamt 194 Befragte haben Auskunft über das *Alter* der Betroffenen gegeben. Hier scheint es, dass vor allem Menschen zwischen 18 und 29 Jahren von Diskriminierung betroffen sind (72,7% 18 bis 24 Jahre; 46,9% 25 bis 29 Jahre).

Die am häufigsten von Diskriminierung betroffenen *Statusgruppen*, die genannt wurde, sind „Studierende (auch Promovierende)“ (160 Nennungen von insg. 303; 52,8%). Darauf folgen mit einem größeren Abstand die Gruppe der Professor*innen (48 Nennungen; 15,8%) und Lehrbeauftragte (37 Nennungen; 12,2%). 31 Nennungen beziehen sich auf betroffene Mitarbeitende in der Verwaltung/Zentralen Einrichtungen (10,2%).

Erkennen und Angeben von Fällen der Diskriminierung

Die Zeug*innenschaft einer Diskriminierung setzt voraus, dass sie als eine solche identifiziert wird, ebenso, wenn einem davon berichtet und sie in diesem Fragebogen als solche angegeben wurde. Auffällig ist hierbei, dass unter den Personen, die Angaben bezogen auf ein *Beobachten oder Hören* von einer Diskriminierung aufgrund mindestens eines AGG+ Merkmals machten, mehr weibliche als männliche Personen sind. Bei HS-spezifischen Merkmalen verhält es sich ausgeglichen. Es zeigt sich auch, dass vor allem Personen der *Statusgruppen* Verwaltung und Studierende Angaben bzgl. von nur *gehört* oder *gesehen* AGG+ merkmalsbezogenen Diskriminierungen gemacht haben.

3.3.4. Qualitative Daten – Wissen, Sensibilisierung, Priorisierung

Bemerkenswert an den qualitativen Daten ist zusätzlich, dass es scheinbar eine Unsicherheit im Wissen zu, eine Bagatellisierung im Vorkommen von und auch eine fehlende Priorisierung in der Arbeit gegen Diskriminierung zu geben scheint, wie folgende Aussagen aufweisen.

„Ich habe alle Bestrebungen in Richtung Anti-Diskriminierung etc. bisher als sehr oberflächlich und nicht ernstzunehmend wahrgenommen.“

„Diskriminierung haben wir noch nicht. Also ich glaube, dass das stattfindet, aber es ist nicht auf dem Schirm, sag ich mal. Also wir sind nicht in der Position, dass wir

zum Beispiel darüber nachdenken werden: Werden PoC (People of Color) hier diskriminiert? Oder werden Menschen diskriminiert, die andere sexuelle Identität haben oder so was. Auf dem Stand sind wir noch überhaupt gar nicht – also Sensibilitätsstand nenn ich das jetzt mal so.“

„Da war manchmal auch eine gefühlte Diskriminierung, und es war keine, sondern eine nicht Nichtwissenheit.“

„Ich weiß von keinen Fällen von Diskriminierung, weil man aus einem anderen Land ist, oder weil man eine bestimmte sexuelle Orientierung hat. Ist bei Musikern sowieso gang und gäbe, dass es international ist“

Es wird sowohl beschrieben, dass die Bestrebungen Diskriminierung abzubauen, als nicht ausreichend oder auch als nicht vorhanden wahrgenommen werden, wie auch, dass bei einer Benachteiligung teilweise fälschlicherweise von einer Diskriminierung ausgegangen wird. Das letzte Zitat behauptet, dass es im Bereich Musik weniger bis keine Diskriminierung gebe. Da wir zusätzlich zu Alter, Geschlecht, Position und Statusgruppe nicht die Institute, in denen Diskriminierung gehört/gesehen/erlebt wurde abgefragt haben, lässt sich dies in unserer Befragung nicht direkt be- oder widerlegen. Die Person, die diese Aussage getätigt hat, bezieht sich in ihrer Aussage jedoch ausschließlich auf männliche Musiker. Zudem gibt es zahlreiche Aussagen und Erzählungen von z.B. Schwarzen oder weiblich gelesenen Betroffenen aus dem Musikbereich, die von Gegenteiligem berichten (z.B. Krone et al. 2019).

Es ist anhand der Aussagen eher davon auszugehen, dass das Bewusstsein über bestehende diskriminierende Praxen und Strukturen nicht ausreichend ist.

3.3.5. Zwischenfazit

Sexismus, Rassismus, Ableismus und HS-spezifische Merkmale sind laut der Befragung an der HMTM am stärksten ausgeprägt und am häufigsten Grund für eine Benachteiligung. Unter den AGG+ Merkmalen (Merkmale bzgl. Familienstand, Ableismus, Altersdiskriminierung, Klassismus, Lookismus, Rassismus, Sexismus und Diskriminierung aufgrund von Religion und Weltanschauung) ist das Geschlecht am häufigsten Grund, bei HS-spezifischen Merkmalen die künstlerische Einstellung.

Weibliche Personen, Personen zwischen 18 und 29 Jahren, Studierende und Personen, die in keiner Leitungsposition sind, sind eher betroffen von Diskriminierung. Von Personen in leitenden Positionen, vor allem Professor*innen, männlichen Personen und/oder Personen ab 40 Jahren geht eher Diskriminierung aus. Dabei wurde am häufigsten die Altersspanne 50 bis 59 genannt.

Es scheint an Wissen und Priorisierung der Dekonstruktion von diskriminierenden Strukturen, die Hochschulen per se innehaben, zu fehlen.

Sowohl in der Lehre, als auch beim Zugang, wie auch in Beschäftigungsverhältnissen kommen diskriminierende Situationen vor. Da viele Entscheidungen an einer Kunsthochschule von subjektivem Bewerten und Verhalten abhängen (Zugang/Aufnahme, Lehre, Prüfungen, Aufstiegschancen), ist es umso wichtiger, dass Personen in diesen machtvollen Positionen sensibilisiert sind und über das Wissen verfügen, dass sich Diskriminierung in der Anwendung von Gewalt, Erzeugung von Machtlosigkeit, Durchsetzung hegemonialer Kulturvorstellungen, Praxen der Ausbeutung und Marginalisierung und anhand von Prozessen der Exklusion (Czollek et al. 2019: S. 26) herstellt.

„Strukturelle Diskriminierung wahrzunehmen bedeutet auch, sich der (ökonomischen, sozialen oder gesundheitlichen) Folgen für diskriminierte Menschen bewusst zu sein. Es bedeutet zu fragen, wer marginalisiert wird, wer eine Lobby hat, wer gehört wird – und wer nicht. Es meint außerdem zu reflektieren, wer von (psychischer, physischer, kultureller) Gewalt getroffen ist, wer ausgebeutet wird und was wir davon wissen. Das Bewusstsein für Strukturelle Diskriminierung bedeutet aber auch, den Blick darauf zu richten, wer an welchen Stellen Privilegien hat, an Entscheidungsprozessen beteiligt ist, über Weisungsmacht verfügt, von Macht- und Herrschaftsverhältnissen profitiert.“ (ebd. Czollek et al. 2019: S. 27)

3.4. Sexualisierte Gewalt

„Sexualisierte Gewalt“ hat sich in der einschlägigen Fachberatungsszene und in der Wissenschaft als Terminus durchgesetzt für verschiedene Handlungen, die gegen das sexuelle Selbstbestimmungsrecht von Betroffenen verstoßen. Diese Begrifflichkeit kann noch weiter ausdifferenziert werden.

„Beim sexuellen Missbrauch nutzt der Täter oder die Täterin die eigene Überlegenheit aus, etwa über die Amtsstellung oder Einschränkung des Opfers. Beim sexuellen Übergriff missachtet der Täter den entgegenstehenden Willen einer Person. Bei der sexuellen Nötigung zwingt der Täter das Opfer mit Gewalt oder Drohung. Bei der Vergewaltigung kommt es zur Penetration gegen den erkennbaren Willen des Opfers.“ (Rabe 2017, S. 27)

Ganz allgemein ist Gewalt eng mit Macht verknüpft. Wie der Machtbegriff unterliegt aber auch die Einschätzung dessen, was unter Gewalt subsumiert wird, dem gesellschaftlichen Wandel (Bauman, 2000). Dieser Befund lässt sich anhand der Entwicklung des Strafrechts zu sexualisierter Gewalt nachzeichnen. Der Paragraf 177 wurde 2016 reformiert. Seither sind sexuelle Handlungen von erwachsenen Personen gegen andere erwachsene Personen strafbar, wenn der erkennbare Wille der Betroffenen verletzt wird („Nein heißt nein“). Allerdings wurde diese Definition Anfang des Jahres 2024 wieder neu debattiert, als das erste EU-weite Gesetz zu Gewalt gegen Frauen diskutiert und beschlossen wurde. 14 Länder haben sich gegen eine „Ja heißt ja“ Definition ausgesprochen, darunter auch Deutschland und Frankreich. Andere Mitgliedstaaten beziehen sich auf Einwilligung. In der wissenschaftlichen Literatur werden beide Ansätze kritisiert, weil sie sich ausschließlich auf verbale Willensbekundungen beziehen. Einwilligung oder Ablehnung beruhen oft auf non-verbaler Kommunikation (Marcantonio and Jozkowski, 2020). So kann es zu Situationen kommen, wie wir sie auch in unseren Daten finden, in denen Personen sich aufgrund ihrer Stellung in der Hierarchie über ein „Nein“ hinwegsetzen oder sich nicht frei fühlen, „Nein“ zu sagen. Aber auch Interaktionen unter Freunden können zu Situationen führen, in denen eine freie Wahl erschwert wird. (Flecha, Tomás and Vidu, 2020).

Im Einklang mit den gültigen einschlägigen Definitionen, die sich in der wissenschaftlichen Literatur finden und in der Fachberatung verwendet werden, nutzen wir den weiten Begriff der sexualisierten Gewalt und fassen darunter alle Handlungen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht des Menschen verletzen. Dies können anzügliche Bemerkungen sein, unerwünschte Berührungen oder massive körperliche Gewalt.

Sexualisierte Gewalt findet in einem Machtgefälle statt. Betroffen sein können Menschen jeden Geschlechts und jeden Alters. Dieses kann auch unter Peers entstehen, etwa wenn eine Person besonders hohes Ansehen in der Peergroup genießt.

Entsprechend dieser Definition haben wir sexualisierte Gewalt in Form von 16 Items operationalisiert, die sowohl „Hands-on“ (Handlungen mit Körperkontakt) als auch „Hands-off“ (Handlungen ohne Körperkontakt) umfassen. Außerdem wurden tatbegünstigende Handlungen berücksichtigt (z.B. Androhung von Nachteilen bzw. Versprechen von Vorteilen). Die Items entsprechen weitgehend den Items, die in einer umfassenden Untersuchung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegeben wurde (Schrötle, Meshkova und Lehmann 2019). Unterscheiden konnten die Teilnehmenden an der Befragung zwischen „selbst erlebt“, „als Zeug*in beobachtet“, „mir wurde davon berichtet“ und „Nichts davon“. Abgefragt wurde der Zeitraum „in den letzten drei Jahren“. Zusätzlich wurde unspezifisch nach Erleben oder Beobachtung von Sexualisierter Gewalt in der HMTM in verschiedenen Zeiträumen ab den 1980er Jahren abgefragt.

3.4.1. Erfahrungen sexualisierter Gewalt an der HMTM

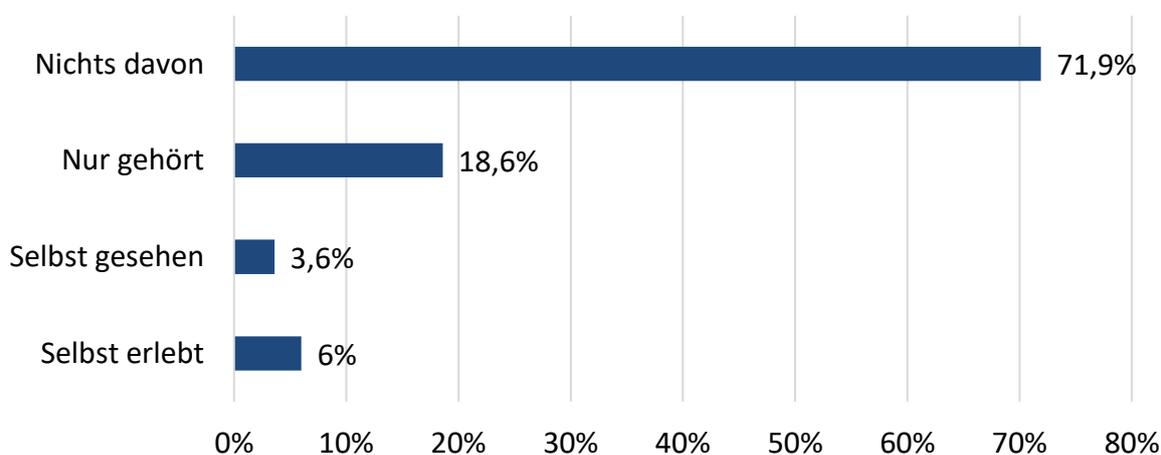
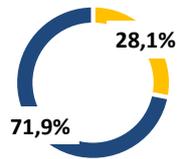


Abbildung 10 Haben Sie sexualisierte Gewalt erlebt, beobachtet oder davon gehört? In Prozent (n=420)

Das obige Balkendiagramm zeigt zusammenfassend, dass immerhin rund 30% der Teilnehmenden an der Befragung Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt angeben. Dabei spielt das Hörensagen eine große Rolle. Dieses Bild ändert sich, wenn bestimmte Situationen abgefragt werden. Damit bestätigt sich, dass der Begriff „sexualisierte Gewalt“ nicht selbsterklärend ist. Viele der grenzverletzenden

Hands-Off Handlungen werden zunächst von den Befragten nicht als sexualisierte Gewalt eingeordnet. Gleichwohl können die Befragten über solche Situationen berichten.

Haben Sie sexualisierte Gewalt erlebt, beobachtet oder davon gehört? (n=420)



■ Ja ■ Nein

Haben Sie mindestens eine der folgenden Situationen erlebt, beobachten oder davon gehört (n=419)



■ Ja ■ Nein

Abbildung 11 Antworten zu sexualisierter Gewalt allgemein und bestimmten Situationen im Vergleich in Prozent

Im Einzelnen berichten die Hochschulangehörigen, die an der Befragung teilgenommen haben, über folgende Situationen:

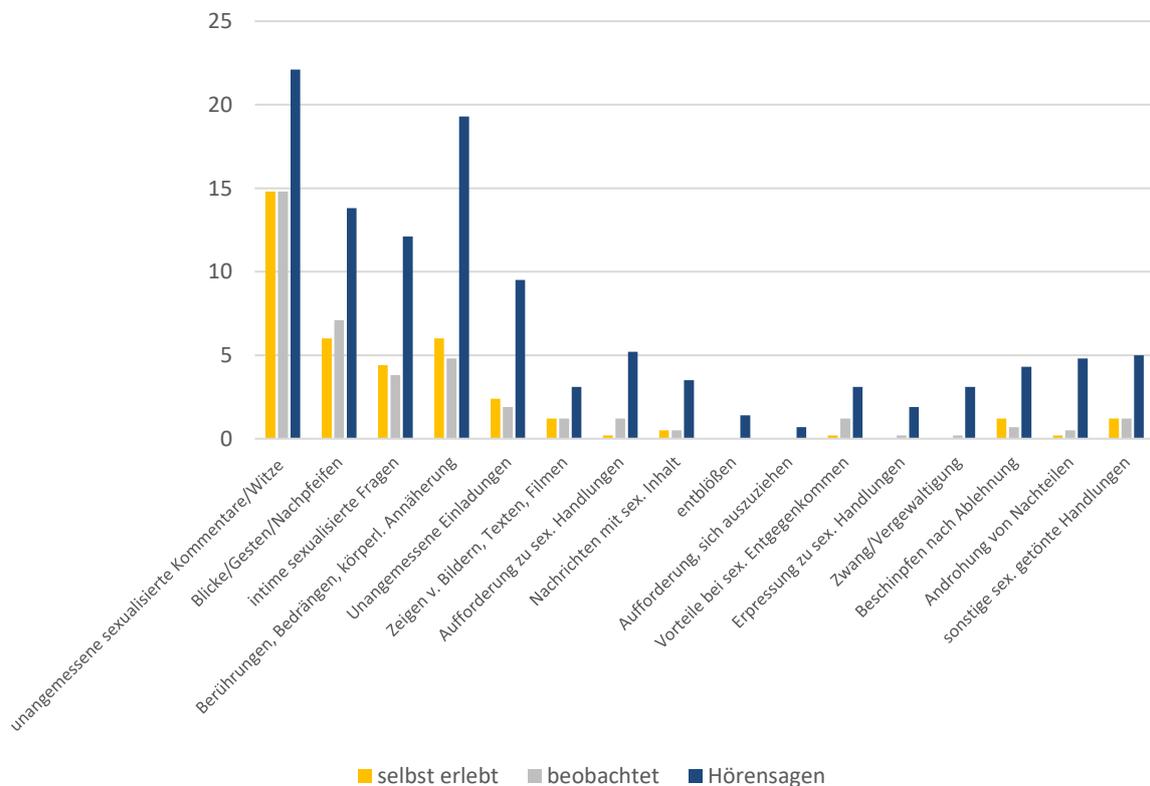


Abbildung 12 Situationen sexualisierter Gewalt in Prozent, n=420

Am häufigsten berichten die Befragten über Situationen, von denen sie gehört haben. Die häufigsten Formen sexualisierter Gewalt sind:

- Unangemessene sexualisierte Kommentare, Witze. („Die berühmten Altherren-Witze und dieses betretene Lächeln darüber, das ist schon auch noch Thema.“)
- Unerwünschte Berührungen, Bedrängen, körperliche Annäherung, („Es finden oft unerwünschte, nicht eindeutig sexuell ‚gemeinte‘ Berührungen statt, die vermeidbar wären. Beispiele: Berührung der Flanken im Gesangsunterricht, der Hände im Klavierunterricht, ‚Massage‘ im Yogaunterricht. Oft fragen die Dozierenden zwar nach, ob es okay ist, wenn sie einen berühren, man traut sich aber vielleicht nicht nein zu sagen oder möchte die Erlaubnis später wieder ‚zurücknehmen‘“)
- Unerwünschte belästigende Blicke, Gesten, Nachpfeifen
- Unerwünschte intime, sexualisierte Fragen. („Aufgezwungene Gespräche von Liebe und Sexualität, weil das dann vermeintlich was mit Ausdruck zu tun hat. Das stimmt, zum Beispiel im Gesangsbereich natürlich. (...) Es geht um Liebe und Sexualität in den Texten, aber da ist eine ganz klare Grenze: Man spricht allgemein darüber, oder man wird persönlich und fragt zum Beispiel Studierende nach deren Erfahrung oder erzählt ungefragt von eigenen Erfahrungen. So was ist für mich eine Grenzverletzung.“)

Diese Formen der sexualisierten Gewalt entsprechen ungefähr den unter sexueller Belästigung erhobenen Daten der UniSAFE Studie zu sexualisierter Gewalt in der Europäischen Wissenschaft. In dieser Studie haben 31% der Befragten sexuelle Belästigung erlebt. Dies war eine der häufigsten Gewalterfahrungen der Befragten (Lipinsky *et al.*, 2022). In den qualitativen Daten werden die spezifischen Risikobereiche der künstlerischen Ausbildung thematisiert. Berührungen, auch Berührungen intimer Körperstellen, „passieren“ in Übungen. Das Einholen des Einverständnisses wird nicht immer berücksichtigt.

„Es ist ehrlich gesagt ein Graubereich. Ich weiß nicht, ob man von Gewalt oder Machtmissbrauch spricht. Es ging um konkrete Berührungen der Brüste ohne vorheriges Einverständnis der Studierenden. (...). Ich unterstelle ihm keine böswillige Absicht, aber mindestens (vor allem nach jahrelanger Erfahrung) sollte man davon ausgehen dürfen, dass die Brüste von Frauen nicht berührt werden, auch nicht wenn es in der Körperarbeit vorgesehen ist oder nur ganz kurz. In einem solchen Fall müsste man das vor der Übung abklären. Dies ist aber nicht passiert.“

„Ich habe erlebt, dass mir ein Lehrer im (...) Einzelunterricht (...) körperlich zu nahe kam, meine Finger ungefragt berührt hat, seine Hände über meine gelegt hat, um mich zu verbessern, was mir sehr unangenehm war, weswegen ich den Unterricht nicht mehr wahrgenommen habe. Anderen Frauen ging es ähnlich, dass die übertriebene körperliche Nähe als übergriffig wahrgenommen wurde. Ich habe mich

leider nie getraut, es anzusprechen, obwohl ich es mir oft vorgenommen habe. Ich weiß nicht, wie bewusst er gehandelt hat, aber es war auf jeden Fall unangenehmer und unreflektierter Körperkontakt.“

*„In einem * Unterricht wird auffallend oft den männlichen Teilnehmern Hilfestellung gegeben, diese werden vermehrt als Beispiel präsentiert oder ungefragt spezielle Entspannungsübungen/Massagen angeboten/durchgeführt. Es bedarf einer gewissen Vehemenz und Durchsetzungskraft, diesen Vorgängen zu widersprechen – allerdings bewegt sich alles auf einem schmalen Grat, schwer zu trennen zwischen Übung und Annäherung. Am Anfang des Kurses wird zwar darauf hingewiesen, dass man der Berührung immer widersprechen kann, allerdings muss man teilweise schon etwas diskutieren ‚wirklich? Ach komm, ich zeig’s ganz kurz‘“*

Geschildert werden auch massivere Grenzverletzungen, von unerwünschten Küssen bis hin zu Beziehungen zwischen Lehrenden und Studierenden, die trotz Abhängigkeitsverhältnis und Machtgefälle als Liebesbeziehungen gerahmt werden.

3.4.2. Wer sind die Betroffenen?

Die wenigen repräsentativen Studien zu sexualisierter Gewalt in der Bevölkerung ergeben, dass die Betroffenen überwiegend weiblich sind, die Täter überwiegend männlich (Allroggen et al., 2016; Hellmann 2014). Dies spiegelt sich auch in den Daten aus der Befragung an der HMTM wider. Selbst erlebt haben sexualisierte Gewalt in den verschiedenen Ausprägungen vor allem Befragte, die sich als weiblich identifizieren.

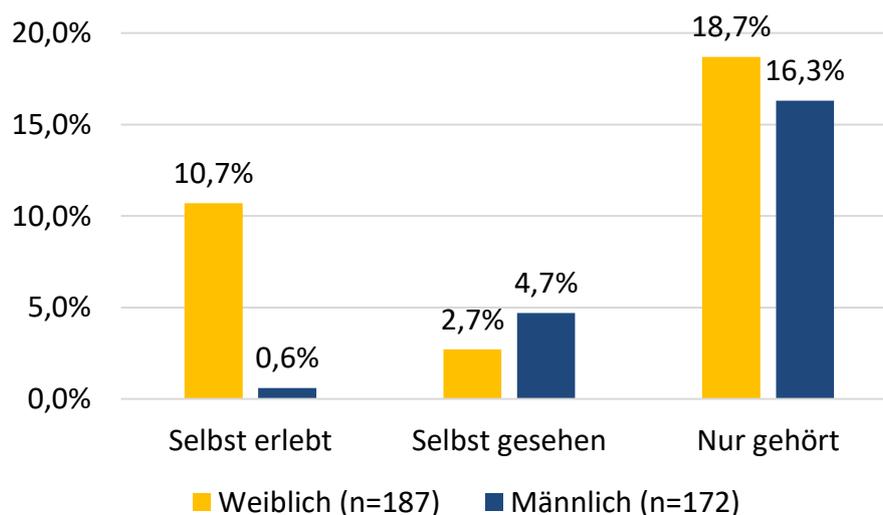


Abbildung 13 Haben Sie sexualisierte Gewalt erlebt, beobachtet oder davon gehört? Auswertung nach Geschlecht in Prozent

Die Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ergab, dass 13% der befragten Frauen in den letzten 3 Jahren von sexueller Belästigung betroffen waren (Schröttle, Meshkova and Lehmann, 2019). Damit sind die vorliegenden Ergebnisse für die weiblich identifizierten Befragten der HMTM ähnlich.

Die Zahlen aus anderen Erhebungen sind aufgrund der unterschiedlichen Operationalisierung von sexualisierter Gewalt und der befragten Zeiträume nicht vergleichbar. In der Studie von Deborah Hellmann gaben 2,4 % der Frauen und 0,3 % der Männer an, in den letzten 5 Jahren sexuelle Gewalt erlebt zu haben (N= 11428). Die Repräsentativbefragung von Allroggen et al. ergab eine 12-Monats-Prävalenz von 0,1 % für Männer und 0,5 % für Frauen (N= 2513). Hier wurde sexualisierte Gewalt allerdings auf sexuelle Gewalt/erzwungene sexuelle Handlungen eingegrenzt. In einer bundesweiten Studie zur „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ gaben 21,8 % aller befragten Frauen an, im Laufe ihres Lebens sexuelle Belästigung durch Personen aus dem Umfeld Arbeit, Ausbildung, Schule erlebt zu haben. Die FRA-Erhebung zu Gewalt gegen Frauen hat ergeben, dass jede zehnte Frau seit ihrem 15. Lebensjahr sexuelle Gewalt erfahren hat (FRA, 2014).

Nicht zuletzt durch die Aufarbeitungsstudien im kirchlichen Kontext rücken aber auch männliche Betroffene von sexualisierter Gewalt seit den 2010er Jahre stärker in den Blick (z. B. Dill et al. 2023; Dreßing et al. 2018).

Gewaltbetroffenheit aufgrund der sexuellen Orientierung ist demgegenüber bisher noch weniger erforscht. Hier sind die Grenzen zwischen allen drei Bereichen – Diskriminierung, Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt – fließend, wie eine erste Erhebung ergab (LesMigraS, 2012). In der vorliegenden Befragung ergeben sich keine messbaren Unterschiede bei der selbst erlebten sexualisierten Gewalt nach der sexuellen Orientierung.

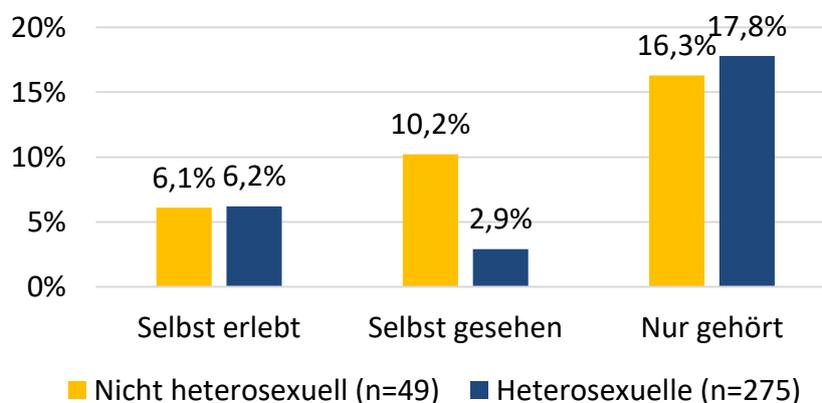


Abbildung 14 Haben Sie sexualisierte Gewalt erlebt, beobachtet oder davon gehört? Auswertung nach sexueller Orientierung in Prozent

Bezogen auf die verschiedenen Ausprägungen von sexualisierter Gewalt zeigt sich, dass die Personen, die angegeben haben, nicht heterosexuell zu sein, häufiger von direkt oder indirekt erlebten Erfahrungen sexualisierter Gewalt berichten. Beispielsweise haben sie häufiger angegeben, unerwünschten Berührungen, Bedrängen, körperliche Annäherung selbst erlebt zu haben und auch häufiger dieses beobachtet zu haben.

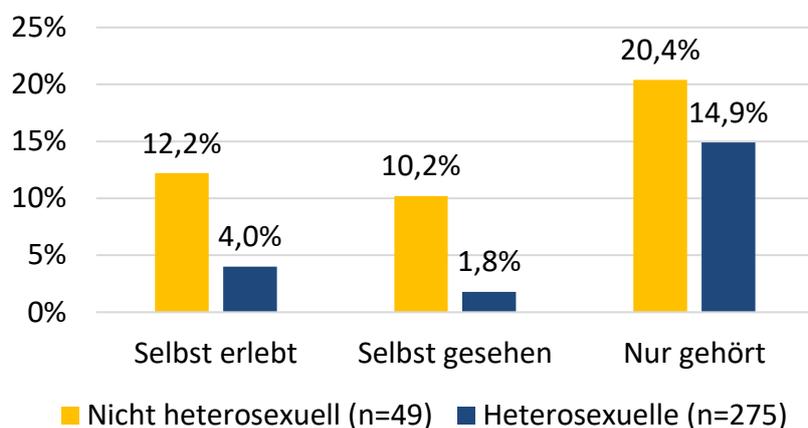


Abbildung 15 Unerwünschte Berührungen, Bedrängen, körperliche Annäherung unterschieden nach sexueller Orientierung in Prozent

Bisher hat sich gezeigt, dass sexualisierte Gewalt vor allem weiblich identifizierte Personen und eher die nicht heterosexuellen Menschen betrifft. In der Situation, die die Befragten genauer beschreiben sollten, waren überwiegend mehrere Personen betroffen (bis zu 5). Die Betroffenen gehörten überwiegend den Altersgruppen 18 – 29 Jahre an und waren in keiner leitenden Position tätig. Differenziert nach Statusgruppen ergibt sich, dass von sexualisierter Gewalt eher die Studierenden betroffen sind. In gut 85% der beschriebenen Fälle waren die Betroffenen Studierende.

Lehrende geben vor allem an, dass ihnen von solchen Situationen berichtet wurde, möglicherweise auch von Betroffenen, die sich ihnen anvertraut haben (vgl. Kapitel 3.5). Aber auch 7 Personen aus dem Lehrkörper und 1 Person aus der Verwaltung geben an, mindestens eine Form sexualisierter Gewalt selbst erlebt zu haben.

*„In der Regel war das im Verhältnis zwischen Studierenden und Lehrenden oder aber Kolleg*innen im Mittelbau, die einen ganz ähnlichen Status haben an der Hochschule, und dem Verwaltungspersonal. In beiden Fällen war es eine sexualisierte Grenzüberschreitung, vor allem auf verbaler Ebene.“*

„Des Weiteren hat die (oben genannte) Absolventin von einem Abend erzählt, an dem ein (noch lehrender) Professor eine betrunkene Studentin ohne ihr klares Ein-

verständnis geküsst habe. An einem weiteren Abend habe ein (ebenfalls noch lehrender) Professor betrunken vor der Tür einer Studentin gestanden und gesagt, sie solle ihn reinlassen.“

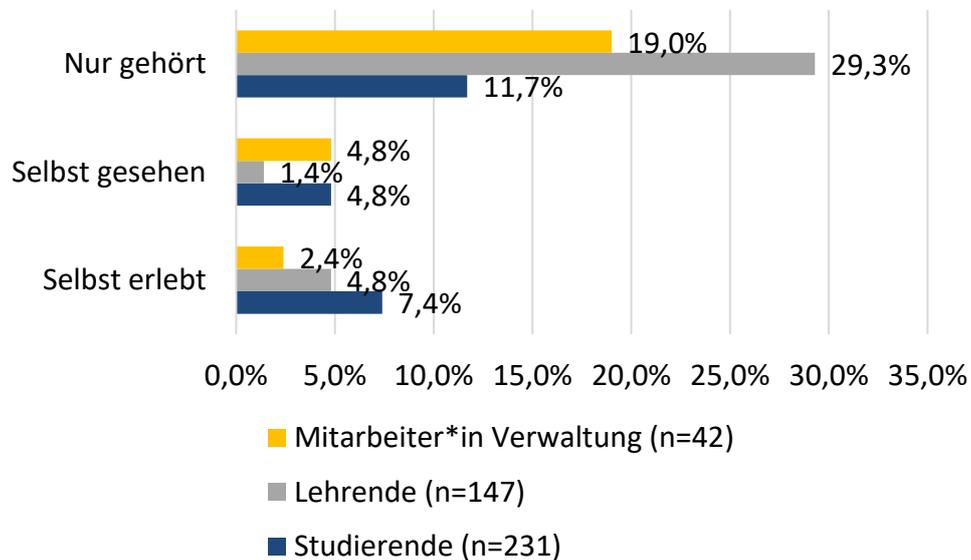


Abbildung 16 Haben Sie sexualisierte Gewalt erlebt, beobachtet oder davon gehört, nach Statusgruppen in Prozent

Nach Instituten aufgeschlüsselt ergibt sich folgendes Bild:

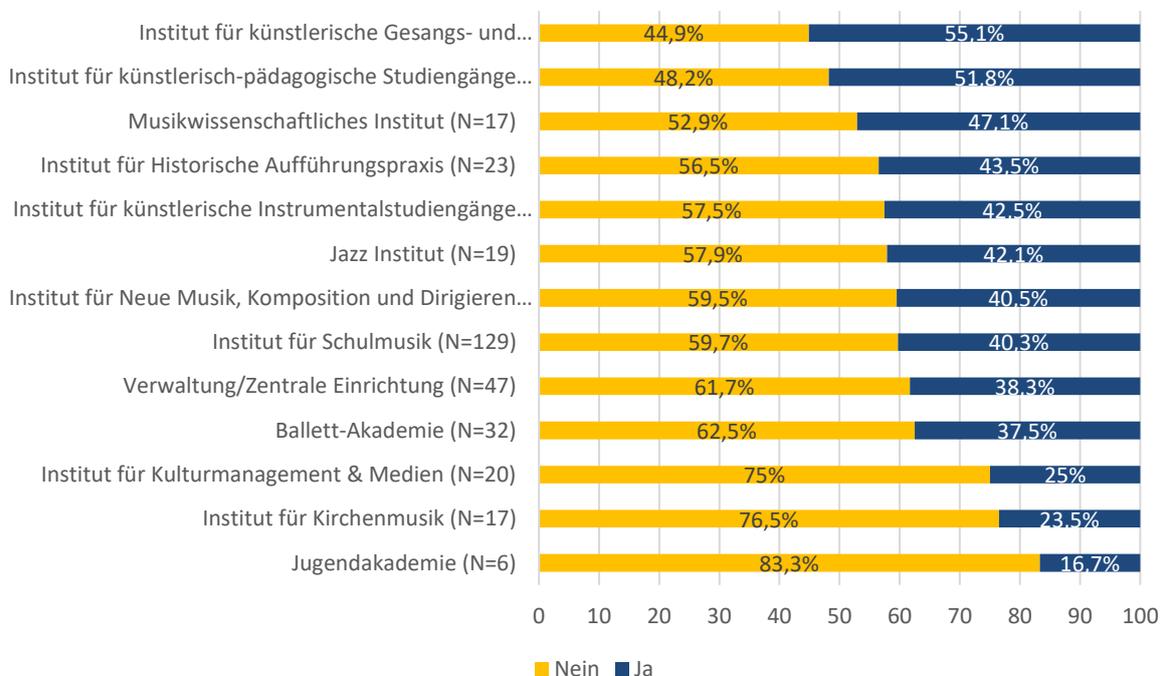


Abbildung 17 Anteil in Prozent derjenigen Befragten, die mindestens eine Situation sexualisierter Gewalt erlebt, beobachtet oder gehört haben nach Instituten

Aus diesen Zahlen kann allerdings nicht geschlossen werden, dass die Erfahrungen sexualisierter Gewalt auch in diesen Instituten stattgefunden haben.

3.4.3. Tatkontexte

Die meisten Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt wurden im Kontext von offiziellen Angeboten der HMTM erlebt, beobachtet oder berichtet. Relativ häufig werden hier Einzel- und Gruppenunterricht genannt. Allerdings wurde als dritthäufigster Tatkontext „Partys von HMTM Mitgliedern“ genannt (n=23; 12,8%), was auf Peergewalt schließen lässt.

Tabelle 7 Tatkontexte: In welchen Situationen kam es zu sexualisierter Gewalt?

Kontext	Nein	Ja	Gesamt
Im Einzelunterricht	127	52	179
	70,9%	29,1%	100,0%
In einer Sprechstunde an der HMTM	169	10	179
	94,4%	5,6%	100,0%
Im Gruppenunterricht (z.B. Seminar, Ensembleprobe)	139	40	179
	77,7%	22,3%	100,0%
In einer Gruppenarbeit	175	4	179
	97,8%	2,2%	100,0%
In einer Sprechstunde außerhalb der HMTM	172	7	179
	96,1%	3,9%	100,0%
Im Einzelunterricht außerhalb der HMTM Räumlichkeiten	174	5	179
	97,2%	2,8%	100,0%
Bei einer Veranstaltung der HMTM (Konzert, Aufführungen, etc.)	165	14	179
	92,2%	7,8%	100,0%
Bei einer Verabredung unter Mitgliedern der HMTM	167	12	179
	93,3%	6,7%	100,0%
In privaten Probesituationen	161	18	179
	89,9%	10,1%	100,0%
Auf einer Party von HMTM Mitgliedern	156	23	179
	87,2%	12,8%	100,0%

Sonstiges	164	15	179
	91,6%	8,4%	100,0%

Manche Teilnehmende an der Befragung schildern den Einzelunterricht per se als Risikosituation. Die Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden kann sich in dieser privateren Konstellation verändern.

„Durch diesen hohen Anteil an Einzelunterricht, den wir haben, sind die persönlichen Beziehungen zu dem Lehrenden anders, als es an der Universität ist, wo ich zwar auch Seminare hab, es aber nur fünf oder acht Personen sind –es sind fünf oder acht. So eine Eins-zu-Eins-Beziehung wird automatisch in gewisser Weise anders, enger, auch insofern privater, als man mit Sicherheit auch mal private Dinge austauscht.“

Das Künstlerische als spezifischer Unterrichtsgegenstand birgt ebenfalls eigene Risikofaktoren.

„Es hat mit dem ganzen Menschen zu tun, und man muss viel von sich preisgeben, damit Kunst wirksam werden kann. Und dadurch entsteht eine gewisse Art von Empfindsamkeit, Verletzlichkeit; das sind Dinge, die dann automatisch mit einhergehen. Und das kann man bewusst auch negativ ausnutzen. Das kann zusätzliche Probleme verursachen. Das sehe ich ganz stark im Blick auf diese Unterrichtssituation an Kunsthochschulen.“

Die Denkfigur des Genies spielt im Zusammenhang mit Kunst eine große Rolle. Das Genie wird bewundert und will bewundert werden. Das Genie soll originäres schaffen und darf dafür auch Grenzen überschreiten. Dem Genie wird Macht zuerkannt (Steiner, 2023). Auch wenn mittlerweile viel reflektierende Auseinandersetzung mit dem Topos „Genie“ stattfindet (Krieger, 2007; Köhne, 2014; Steiner, 2023), bleibt die Idee und das Ziel für großartige Kunst doch von dem genialischen Anspruch durchdrungen. Wenn das Genie als Lehrende*r auftritt, ist das verbunden mit dem Anspruch auf Bewunderung, auf grenzüberschreitende Leistungen und (womöglich) auch der Hinnahme von Grenzüberschreitungen.

„Einerseits diesen künstlerischen Nimbus, der natürlich auch impliziert, dass jemand verehrt wird und ihm dann natürlich auch immer eine gewisse Machtstellung zugeschrieben wird.“

„Es sind ja sehr, sehr berühmte Musiker und die sind auf Tournee und sind extrem erfolgreich, machen tolle Musik und werden natürlich angehimmelt. Und wenn man dann die Aufnahmeprüfung besteht und bei so jemandem studieren darf, ist das natürlich ganz toll.“

„(...) es gefordert wird, über Grenzen zu gehen; also, dass man praktisch immer nicht nur an seine Grenzen gehen muss, sondern noch darüber hinaus gehen muss. Das ist so eine Forderung, damit man das Beste geben kann als Musiker/Musikerin. (...)

Das wurde dann benannt als eventueller Risikofaktor, dass Grenzen überschreiten ein Teil davon ist, und dann gar nicht so klar ist, welche Grenzen überschritten werden können.“

In einer Kultur, in der das Überschreiten von Grenzen erstrebenswert scheint, und teilweise gefordert wird, kann sich auch „*coercive discourse*“ etablieren, als manipulative Täterstrategie, Personen zu Handlungen zu nötigen, die sie nicht wollen (Racionero-Plaza *et al.*, 2021; Duque *et al.*, 2024). Ein Zitat aus den qualitativen Daten beschreibt wie sich dieser *coercive discourse* an der HMTM abzeichnet:

„Ich wünsche mir, dass es möglich ist, nein zu sagen (ohne die Stigmatisierung: du versperst dich, vertraust nicht, öffnest dich nicht genug).“

Ein *coercive discourse* kann unter anderem dazu führen, dass Personen nicht nur im musikalischen Sinne ihre Grenzen überschreiten, sondern auch ihre eigenen körperlichen Grenzen.

Neben der Unterrichtssituation spielt der Kunstbegriff eine große Rolle in dem Fächer der Risikobedingungen an der HMTM. Damit spielen auch Hierarchien und Machtverhältnisse bei sexualisierter Gewalt eine größere Rolle.

Nachdem die meisten Erfahrungen sexualisierter Gewalt im Kontext des Kerngeschäfts der HMTM – dem Unterricht – stattfinden, sind es auch vor allem die Unterrichtsräume an der HMTM in denen sexualisierte Gewalt erlebt, beobachtet oder davon berichtet wurde.

Tabelle 8 Räumlichkeiten von Erfahrungen sexualisierter Gewalt

Räumlichkeit	Nein	Ja	Gesamt
In einem Unterrichtsraum der HMTM	130	49	179
	72,6%	27,4%	100,0%
Auf den Fluren	142	37	179
	79,3%	20,7%	100,0%
In der Mensa/Café	168	11	179
	93,9%	6,1%	100,0%
Im Wohnheim	172	7	179
	96,1%	3,9%	100,0%

In der Regel berichten die Teilnehmenden an der Befragung von 1 bis 5 Situationen von sexualisierter Gewalt, die sie selbst erlebt, beobachtet oder berichtet bekommen haben.

Tabelle 9 Häufigkeit von Erfahrungen sexualisierter Gewalt

Wie oft haben Sie Situationen von sexualisierten Grenzverletzungen oder Übergriffen	1-5 mal	>5 mal	Gesamt
selbst erlebt	49	16	65
	75,4%	24,6%	100,0%
beobachtet	40	23	63
	63,5%	36,5%	100,0%
berichtet bekommen	86	35	121
	71,1%	28,9%	100,0%

Die meisten dieser Situationen haben sich seit dem Jahr 2010 zugetragen (2020 bis jetzt: 52,3% - 2010er Jahre: 51,4%). 20% der angegebenen Gewaltsituationen haben sich in den 2000er Jahren ereignet und rund 10% in den 1980er und 1990er Jahren. Insgesamt haben 111 Personen zum Zeitraum Angaben gemacht. In den qualitativen Daten wird selten Bezug genommen, wann die Vorfälle genau stattfanden.

3.4.4. Die gewaltausübenden Personen

Die Personen, die sexualisierte Gewalt ausüben, waren zum Großteil nur männlich (84,2 %) und meist über 40 Jahre alt. In 27,2% der berichteten Vorfälle waren Personen in leitenden Positionen an der Ausübung sexualisierter Gewalt beteiligt. Es handelt sich dabei hauptsächlich um Professor*innen und Lehrbeauftragte. 51% gaben an, dass Professor*innen sexualisierte Gewalt ausübten. Bei Lehrbeauftragten sind es 30,9%. Ungefähr ein Sechstel nannte Studierende inklusive Promovierende als Personen, von denen sexualisierte Gewalt ausging (17,4%). Studierende als gewaltausübende Personen wurden vorwiegend von anderen Studierenden benannt, was auf Peergewalt hinweist. 13% berichteten von Mitarbeiter*innen der Verwaltung als Täter*innen.

In 77% der beschriebenen Situationen hat eine Person Gewalt ausgeübt, in 22% waren bis zu fünf gewaltausübende Personen beteiligt.

In den qualitativen Daten finden sich teilweise sehr konkrete Situationsbeschreibungen, in denen auch Namen von gewaltausübenden Personen genannt werden. In der Regel handelt es sich dabei

um Lehr- oder Leitungspersonen. Teilweise wird angemerkt, dass es trotz Meldung keine Konsequenzen für diese Personen gegeben habe.

„Mehrere der männlichen Dozenten haben vor ungefähr 10 Jahren mehrere Frauen aus dem damaligen Jahrgang sexuell übergriffig behandelt (gegen ihren Willen geküsst, etc.). Diese Männer unterrichten bis heute.“

„Der immer noch amtierende Studiengangsleiter hatte vor ungefähr zehn Jahren eine Affäre mit einer Studentin aus dem damaligen zweiten Jahrgang. Die Affäre hatte eine Schwangerschaft zur Folge, die auf den Druck des amtierenden Studiengangsleiters hin abgebrochen wurde. Der Fall wurde nie weitergeleitet.“

Die Problematik, die auch aus anderen Kontexten bekannt ist (vgl. Caspari et al. 2024; Forschungsverbund ForuM 2024), dass sexuelle Kontakte in Abhängigkeitsverhältnissen als Liebesbeziehung gerahmt werden, findet sich auch in den qualitativen Daten wieder.

„Ich glaube, viele Studierende, das sind ja junge Menschen; manchmal verlieben sie sich auch in ihren Hauptfachdozenten oder -dozentin, und auch da haben wir natürlich eine große Verantwortung. Und deswegen heißt es ja dann ganz oft, wenn irgendwas passiert ist oder passiert: Ja, das ist ja im gegenseitigen Einvernehmen, und da kann man jetzt auch nichts machen, weil die Studentin, die wollte das ja, und so weiter. Ich finde, dass wir die Verantwortung einfach haben, dass so was nicht passiert. Ich kenne einfach zu viele Musikerinnen, die erst rückblickend gemerkt haben, wie stark sie missbraucht wurden, und die jahrelang dachten, sie sind in einer Beziehung, und sie sind glücklich in einer Liebesbeziehung. Und dann merken sie erst zehn Jahre später, dass eigentlich ihr Leben zerstört wurde von ihrem ersten Lehrer; und teilweise waren sie ja auch noch minderjährig und so weiter. Also das ist eine Struktur, die ist, glaub ich, wahnsinnig schwer zu durchbrechen, weil einfach diese Grenze zwischen Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit so schwer zu fassen ist.“

3.4.5. Zwischenfazit

Rund ein Drittel der Teilnehmenden an der Befragung berichten von Erfahrungen mit unterschiedlichen Formen von sexualisierter Gewalt im Kontext der Hochschule. Dabei überwiegen die Hands-Off Handlungen.

Durch die Beschreibungen der erlebten, beobachteten oder berichtet bekommenen Situationen, zeigt sich deutlich, dass sich sexualisierte Gewalt in Machtverhältnissen abspielt. Betroffen sind überwiegend Studierende, überwiegend weiblich gelesene Personen und zwischen 18 und 29 Jahren alt. Die gewaltausübenden Personen sind hingegen eher männlich, überwiegend Lehr- oder Leitungspersonen.

In den qualitativen Daten werden als spezifische Risikobedingungen die besonderen Unterrichtssituationen (v.a. Einzelunterricht), der Nimbus des Künstlertums und die besonderen Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Studierenden und Lehrenden beschrieben. Dazu kommt, dass Musik und Tanz den ganzen Körper erfordern und damit auch Berührungen im Unterricht stattfinden. Wie weit diese Berührungen gehen dürfen, wird nicht ausreichend kommuniziert. Mitunter wird auch der Einspruch der Studierenden übergangen. Situationen sexualisierter Gewalt, sexualisierter Grenzverletzungen werden vor allem aus der jüngsten Zeit berichtet, sind also nach wie vor ein zu bearbeitendes Thema an der HMTM.

3.5. Disclosure

Die Offenlegung (Disclosure) persönlicher Erfahrungen mit Machtmissbrauch, Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt ist ein entscheidender Schritt auf dem Weg zur Aufarbeitung dieser Erlebnisse. Dieser Prozess erfordert von den Betroffenen nicht nur Mut, sondern auch das Erkennen und Einordnen (Scambor, Ellie, Wittenzellner, Ulla, and Rieske, Thomas Viola, 2018) der Erfahrung als etwas, das zum Teil strafrechtliche Relevanz hat oder zumindest gegen die Grundsätze der HMTM verstößt. Vor allem bei sexualisierter Gewalt wird Disclosure als ein Prozess verstanden, der von Person zu Person unterschiedlich ist (Kavemann, et al 2019; Keupp et al. 2016; Mosser 2009; Scambor, Ellie et al. 2018). Für Betroffene bedeutet dies meist eine Bewegung zwischen zwei gegensätzlichen Erfahrungspotenzialen: zum einen können Reaktionen auf Disclosure positiv erlebt werden und unterstützend wirken. Andererseits aber können sie die negativen Folgen der Gewalt verstärken (Caspari et al. 2024), bzw. dass die Folgen der Meldung belastender erlebt wurden, als der Übergriff selbst (Clark and Pino, 2016).

Demnach bedarf es für Betroffene Vertrauen in ihr Umfeld und Ansprechpersonen, die Unterstützung und Schutz bieten. In diesem Kontext spielt die Hochschule eine zentrale Rolle, da sie die Rahmenbedingungen für ein solches unterstützendes Umfeld schaffen und erhalten muss, ein Umfeld, in der Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt nicht toleriert werden und in dem ein Bewusstsein für das Vorkommen davon im Alltag unter allen Mitgliedern der HMTM geschaffen wird.

Die vorliegenden Ergebnisse beziehen sich auf die 207 Teilnehmer*innen an der Befragung, die Erfahrungen mit Machtmissbrauch, Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt innerhalb der HMTM angegeben haben und im Fragebogenabschnitt „Disclosure“ weitere Angaben gemacht haben. Es wird folgend das Meldungsverhalten, die bevorzugten Anlaufstellen und die Gründe, die gegen eine Offenlegung sprechen, dargestellt. Darüber hinaus werden die daraus ersichtlichen Erwartungen und Folgen sowie die genannten Bedürfnisse der Betroffenen beleuchtet.

3.5.1. Disclosure nach Erfahrungen mit Machtmissbrauch und weiteren Gewaltformen

Ein großer Anteil (73%) der Befragten, die in einer der genannten Formen Machtmissbrauch, Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt erlebt haben, haben sich jemandem anvertraut (n=207). Besonders hervorzuheben ist, dass unter diesen 73% der Befragten, 61 Personen angaben, Formen von sexualisierter Gewalt erlebt zu haben.

Von den Befragten, die ihre Erfahrungen mit Machtmissbrauch offenlegten, haben sich die meisten ihrem persönlichen Umfeld anvertraut. Freund*innen wurden von 68% der Betroffenen als Ansprechpartner*innen genannt, was die hohe Bedeutung von vertrauensvollen, persönlichen Beziehungen in solchen Situationen unterstreicht. Kolleg*innen und Kommiliton*innen folgen dicht mit 63,4%, was die Rolle des akademischen und beruflichen Umfelds als Stützpunkt für Betroffene hervorhebt. Familie und Partner*in wurden jeweils von 47,7% der Betroffenen als Ansprechpartner*innen genannt.

Im Gegensatz dazu wurden institutionelle und formelle Anlaufstellen deutlich seltener in Anspruch genommen. Die am häufigsten genannten Ansprechpartner*innen der HMTM waren Lehrende (31,4%) und Vertrauenspersonen (28,8%). Lehrende sind vor allem für andere Lehrende (38,6%) und Studierende (34,1%) Ansprechpartner*innen, was auf eine gewisse Vertrauensstellung hinweist. Bei Fällen von sexualisierter Gewalt bleibt dieser Anteil mit 33,3% bestehen, was die besondere Bedeutung der Lehrenden als Anlaufstellen unterstreicht. Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass Lehrende grundlegendes Wissen zum Umgang mit Betroffenen und Disclosure benötigen, da sie für manche Betroffene die ersten Ansprechpartner*innen sein können. Vertrauenspersonen sind die meistgenannten Ansprechpartner*innen von Studierenden (35,5%), aber auch zu einem geringeren Teil von Lehrenden (20,5%) und Mitarbeitenden in der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen (20,8%).

Lehrende wenden sich mit Meldungen eher an die Hochschulleitung (25%) und an die Beauftragte für Frauen- und Gleichstellung (20,5%), während Mitarbeitende in Verwaltung und Zentralen Einrichtungen sich zunächst an Vorgesetzte (45,8%) und die Hochschulleitung (41,7%) wenden.

Beauftragte für Studierende mit Behinderung, externe psychosoziale oder juristische Ombudsstellen, Studierendenvertretungen, Personalräte und das Studiendekanat wurden jeweils von weniger als 10% der Befragten kontaktiert. Diese Zurückhaltung könnte auf verschiedene Barrieren hinweisen,

wie etwa eine mangelnde Etablierung oder geringe Bekanntheit über die Verfügbarkeit solcher Ressourcen, aber auch auf das fehlende Wissen über die Abläufe, die mit einer Meldung einhergehen würden, sowie ein mangelndes Vertrauen in diese Personen als Institutionsvertreter*innen, die Erfahrungen ernst zu nehmen und Schutz und Hilfe von ihnen zu bekommen.

Diese Zahlen spiegeln eine klare Präferenz für nicht-institutionelle Unterstützungssysteme wider und werfen wichtige Fragen hinsichtlich des Bekanntheitsgrades, des Vertrauens in und der Zugänglichkeit von offiziellen Anlaufstellen auf. Zudem unterstreichen sie die Notwendigkeit diese nicht formalen Unterstützungssysteme in der Präventions- und Interventionsarbeit mitzudenken und auf eine gewisse Art und Weise einzubinden, mit der Absicht, dass diese ersten Ansprechpartner*innen Zugang zu institutioneller Unterstützung haben, um die betroffene Person auch besser unterstützen und an formale Hilfsangebote weiterleiten können.

3.5.2. Reaktionen von formalen Ansprechpersonen

Obwohl formale Anlaufstellen im Vergleich zu den privaten Kontakten seltener konsultiert werden, zeigt sich, wenn sie in Anspruch genommen werden, dass sie in einigen Aspekten ein positives Feedback von den Betroffenen erhalten. Ein Großteil der Betroffenen gab an, dass ihnen zugehört wurde, wobei 79,3% der Befragten dies voll und ganz bestätigen. Ähnlich hohe Zustimmung findet sich bei der Frage, ob den Betroffenen Glauben geschenkt wurde, hier stimmen 75,6% der Betroffenen voll und ganz zu. Die erwartete Diskretion im Umgang mit den Meldungen scheint ebenfalls gegeben, da 75,0% der Befragten angeben, dass ihre Meldung vertraulich behandelt wurde. Allerdings gibt es eine nicht zu vernachlässigende Anzahl an gegenteiligen Stimmen, die entgegen der Mehrheit diese Items verneinen (Nicht zugehört 5,7%; nicht geglaubt 8,1%; nicht vertraulich behandelt 8,3 %).

Die Unterstützung durch formale Anlaufstellen könnte in mehrfacher Hinsicht verbessert werden. Nur etwa ein Drittel der Betroffenen, die von formalen Ansprechpersonen einen Rat erhalten haben (34,2%) gab an, dass sie vollständig über mögliche Schritte und Hilfsangebote informiert wurden. Mit Blick auf diejenigen, die dies verneinten (41,1%) wird die Notwendigkeit unterstrichen, die Kommunikation und Informationstransparenz zu erhöhen, damit Betroffene besser über ihre Optionen und die zur Verfügung stehenden Ressourcen aufgeklärt sind.

Die Umsetzung von Schutzmaßnahmen für die Betroffenen wurde von 61,8% als nichtzutreffend angesehen, was darauf hindeutet, dass hier ebenfalls großes Verbesserungspotenzial besteht. Es ist

essenziell, dass Betroffene sich nicht nur gehört und ernst genommen fühlen, sondern auch aktiv geschützt werden.

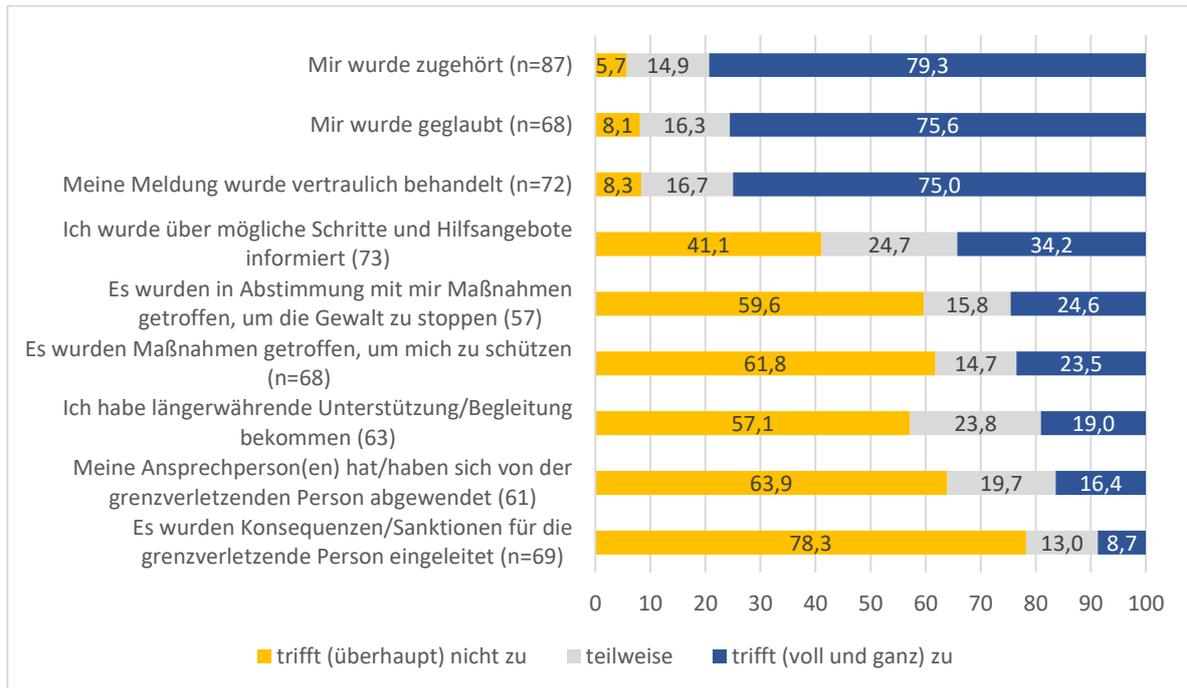


Abbildung 18 Reaktionen der formalen Ansprechpersonen in Prozent, positiv formulierte Items 1/2

Zudem scheint es bei der Einleitung von Konsequenzen oder Sanktionen für die grenzverletzende Person noch Herausforderungen zu geben. 78,3% der Betroffenen stimmen nicht zu, dass entsprechende Maßnahmen ergriffen wurden. Diese Anliegen gehen auch mit offen genannten Bedürfnissen ein, dass Betroffene sich eine konsequentere Handhabung und Durchsetzung von Sanktionen wünschen und auch über diese informiert werden.

Zusätzlich zu den genannten Aspekten der Unterstützung der Anlaufstellen, offenbaren die Daten auch kritische Bereiche, in denen die Reaktionen nicht den Erwartungen der Betroffenen entsprechen. Insbesondere die negativ formulierten Items zeigen, dass ein signifikanter Anteil der Befragten Erfahrungen gemacht hat, die auf eine unzureichende Unterstützung hindeuten. Besonders auffällig ist, dass 20,3% der Betroffenen angeben, ihre Erfahrungen seien bagatellisiert oder abgewehrt worden, was auf eine Tendenz hinweist, die Schwere der Situationen nicht vollständig anzuerkennen. Ebenso besorgniserregend ist, dass 21,0% der Betroffenen berichten, ihre Ansprechpersonen wollten nicht weiter über das Thema sprechen, was eine mangelnde Bereitschaft zur Auseinandersetzung und Unterstützung impliziert.

Darüber hinaus zeigt sich, dass Ratschläge zum Stillschweigen (17,6%) und Empfehlungen, den Studienbereich oder die Abteilung zu wechseln (19,0%), eher darauf abzielen, die Situation zu umgehen,

als sie aktiv anzugehen und Lösungen zu finden. Die Daten weisen auch darauf hin, dass in einigen Fällen (12,3%) berufliche/akademische Nachteile entstanden sind. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, ein Umfeld zu schaffen, in dem Betroffene ohne Angst vor Repressalien sprechen können.

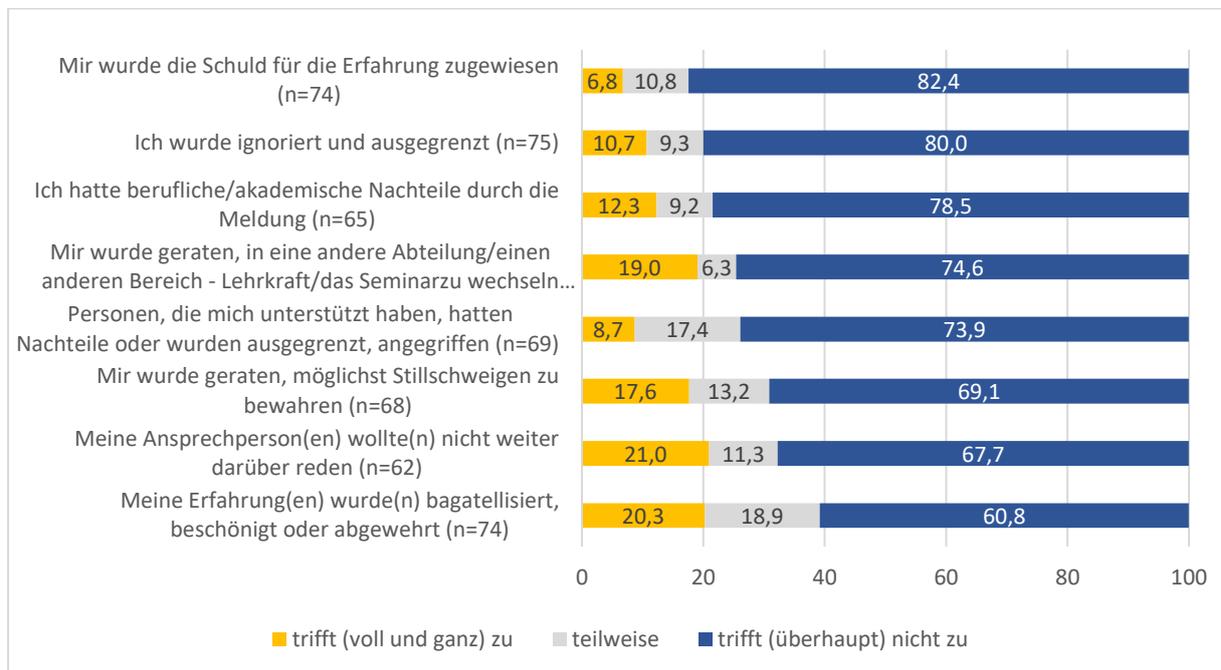


Abbildung 19 Reaktionen der formalen Ansprechpersonen in Prozent, negativ formulierte Items 2/2

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die formalen Anlaufstellen der HMTM, wenn sie in Anspruch genommen werden, in einigen Bereichen positiv bewertet werden, insbesondere in Bezug auf das Zuhören und die Vertraulichkeit. Es gibt jedoch auch deutliche Signale, dass in anderen Bereichen, wie der Information, der langfristigen Unterstützung und der Durchsetzung von Konsequenzen, Verbesserungen notwendig sind, um die Bedürfnisse und Erwartungen der Betroffenen vollständig zu erfüllen.

Dies beinhaltet eine stärkere Sensibilisierung und Schulung der Ansprechpersonen, um sicherzustellen, dass sie angemessen und unterstützend auf Meldungen reagieren, sowie die Entwicklung klarer Richtlinien und Prozesse, die die Betroffenen vor weiteren Schäden schützen und eine gerechte Behandlung aller Beteiligten gewährleisten. Nur durch eine umfassende Betrachtung beider Aspekte – der positiven wie der negativen Erfahrungen – kann ein vollständiges Bild der Wirksamkeit formaler Anlaufstellen gezeichnet und kontinuierliche Verbesserungen im Umgang mit grenzverletzendem Verhalten erzielt werden.

3.5.3. Gründe gegen eine Offenlegung

Unter den Betroffenen von Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt haben sich 27% der Umfrageteilnehmer*innen entschieden, ihre Erfahrungen nicht offenzulegen. Die Gründe hierfür sind vielschichtig und geben Aufschluss über die Barrieren, die Betroffene von der Inanspruchnahme von Unterstützung abhalten können. Sie stehen im Einklang mit dem Meldeverhalten, das in der EU-Studie zu sexualisierter Gewalt in der Europäischen Wissenschaft identifiziert wurde (Lipinsky *et al.*, 2022).

Der am häufigsten genannte Grund, warum Betroffene ihre Erlebnisse nicht geteilt haben, ist die Wahrnehmung, dass ihre Erfahrungen „nicht so schlimm“ gewesen seien. 42,6% der Befragten, die sich gegen das Anvertrauen entschieden haben, gaben dies als Grund an. Diese Daten legen nahe, dass eine erhebliche Anzahl von Betroffenen ihre Erlebnisse möglicherweise bagatellisiert oder aufgrund eines Vergleichs mit anderen Fällen als weniger schwerwiegend einstufen. Das sind bekannte Muster, die in der Literatur als ein mangelndes Identifizieren bezeichnet werden (Bondurant B., 2001). In diesem Zusammenspiel sind die Verantwortlichkeiten oftmals nicht bekannt, was folgendes Zitat weiter unterstreicht:

„Machtmissbrauch ... Also ich mein, das klingt immer auch so ein bisschen hoch gehängt, aber dass gewisse Menschen einfach mit den Dingen, die nicht okay sind, unkollegial, auch zum Teil Mobbing, durchkommen, weil sich keiner so richtig dafür zuständig fühlt.“

Ein weiteres Viertel (25,9%) derjenigen, die schweigen, glaubt, dass eine Offenlegung „nichts gebracht hätte“. Dies könnte auf ein Gefühl der Machtlosigkeit oder Resignation hindeuten oder auf den Eindruck, dass das bestehende System keine angemessenen Lösungen oder Konsequenzen für derartige Vorfälle bietet.

Die „Angst vor beruflichen/akademischen Nachteilen“ wurde von 22,2% der Nicht-Meldenden angeführt, ein Anteil, der bei sexualisierter Gewalt konstant bleibt. Diese Angst könnte auf ein Klima der Unsicherheit und auf die Befürchtung hinweisen, dass die Offenlegung mehr Schaden als Nutzen bringen könnte, insbesondere in Bezug auf die eigene Karriere oder das Studium. So gab es Äußerungen in den qualitativen Daten, dass Betroffene Angst haben, dass eine Meldung „einem dann auf die Füße fällt“. Eine weitere Äußerung konkretisiert diese Aspekte mit Blick auf die Hochschule:

„Stichwort Schweigekultur. Das ist auf jeden Fall ein großes Ding, dass viele Leute nichts sagen, aus Angst, dass man negative Auswirkungen haben könnte. Es gab ja schon so ganz, ganz seltsame Geschichten, auch, dass zum Beispiel Leute negativ

bewertet wurden in diesen Umfragen, die es am Ende des Semesters gibt, und dass der Dozent dann alle Studierenden anruft und fragt, wer das war, oder so was. Also es gibt ja auch ganz, ganz komische Sachen.“

Aber nicht nur Betroffene befürchten berufliche oder akademische Nachteile. Auch Personen, die von missbräuchlichen Situationen Kenntnis haben, weil sich ihnen jemand anvertraut hat oder weil sie es beobachtet haben, fürchten, dass eine Offenlegung negative Folgen für sie haben kann. Eine Person beschreibt diese Angst wie folgt:

„Die Machtverhältnisse in der Welt der klassischen Musik sorgen dafür, dass jemand, der Missbrauch von Macht oder jeglicher Art anspricht, sein Karrierepotenzial beschädigt. Die Lehrer, die sich schlecht verhalten, sind fast genauso geschickt darin wie an ihren Instrumenten. Die Standards der Branche verändern sich langsam, aber missbräuchliches Verhalten liegt im Kern der klassischen Musikwelt. Selbst Lehrer, die ich mag, sind so sehr an dieses Verhalten gewöhnt, dass sie es einfach ignorieren und sagen, man müsse lernen, mit Arschlöchern umzugehen.“

Dahingehend schließt sich folgende Kennzahl an, denn äußern sich nochmals 22,2% mit der „Sorge um fehlende Anonymität“. Dieses Bedenken steigt im Kontext sexualisierter Gewalt auf 33% an und spiegelt die Befürchtung wider, dass die persönliche Geschichte öffentlich werden und zu weiteren Problemen führen könnte.

Schließlich gaben 18,5% der Betroffenen an, „nicht zu wissen, an wen sie sich wenden sollen“. Bei sexualisierter Gewalt lag dieser Wert bei 11%. Dies deutet auf eine Informationslücke oder auf das Fehlen klar kommunizierter, erreichbarer Anlaufstellen für Betroffene hin.

Diese Gründe gegen eine Offenlegung sind Indikatoren dafür, dass die vorhandenen Unterstützungsstrukturen und Kommunikationskanäle verbessert werden müssen, um eine Umgebung zu schaffen, in der sich alle Betroffenen sicher und unterstützt fühlen, ihre Erfahrungen zu teilen.

3.5.4. Erwartungen, Folgen und Bedürfnisse

Die Erwartungen, Folgen und Bedürfnisse der Betroffenen reflektieren den dringenden Wunsch nach strukturellen und kulturellen Veränderungen innerhalb der Institution. Aus den Rückmeldungen der Betroffenen kristallisieren sich drei zentrale Aspekte heraus:

Einerseits wird ein „klareres Vorgehen dagegen“ gefordert, das sich nicht nur auf Einzelfälle beschränkt, sondern auch die tief verwurzelten Verhaltensmuster und Strukturen innerhalb der Gesellschaft und der Hochschulgemeinschaft hinterfragt. Wie ein*e Betroffene*r hervorhebt und fordert,

sollen „[...] auch gewohnte, in der Gesellschaft normierte Verhaltensmuster wie Machtmissbrauch, patriarchale Strukturen oder Hierarchien, [durchbrochen werden].“

Weiter äußern sich die Betroffenen zur Notwendigkeit, dass ihre akademische und berufliche Zukunft nicht durch die Entscheidung, eine Meldung zu machen, gefährdet werden sollte. Besonders im künstlerischen Bereich, wo Karrierewege oft von Netzwerken und Reputation abhängen, ist diese Sorge prävalent. Weitere Betroffene drückten die Wünsche nach Anonymität und klar definierten Prozessen bei Meldungen folgendermaßen aus:

„Betroffene sollten bei einer Meldung insbesondere im künstlerischen Bereich keine Sorgen um ihren weiteren Studien- oder Karriereweg haben müssen.“

„Anonymisierung der betroffenen Personen und klare Vorgehensweisen/Maßnahmen nach einem Missbrauch.“

Die Betroffenen betonen die Bedeutung des Schutzes ihrer Identität und der Sicherstellung, dass nach einer Meldung konkrete Schritte folgen, was den Bedarf an Datenschutz und Transparenz in den erwarteten Verfahrensweisen aufzeigt.

Die Aussagen verdeutlichen die tiefgreifenden Erwartungen der Betroffenen an die HMTM, ihre Unterstützungsangebote weiter auszubauen und anzupassen. Dadurch könnte eine Kultur der Sicherheit, des Respekts und des Vertrauens weiter gefördert werden. Sie spiegeln den Wunsch nach einem Umfeld wider, in dem Offenlegung/Disclosure nicht nur möglich, sondern auch gefördert und geschützt wird.

3.6. Auswirkungen der Erfahrungen auf die verschiedenen Lebensbereiche

Aus der Literatur wissen wir, dass Erfahrungen sexualisierter Gewalt, Diskriminierung, Mobbing und/oder Machtmissbrauch teilweise gravierende Auswirkungen auf die Betroffenen haben (Diekmann et al. 2017; Hailes et al. 2019). Diese Auswirkungen betreffen verschiedene Lebensbereiche.

In der vorliegenden Befragung wurden die belastenden Folgen von direkt oder indirekt erlebtem Machtmissbrauch, Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt bezogen auf die berufliche Situation, die Gesundheit, das Selbstwertgefühl und das Leben insgesamt erhoben. Für Studierende wurden zusätzlich die Auswirkungen auf das Studium abgefragt.

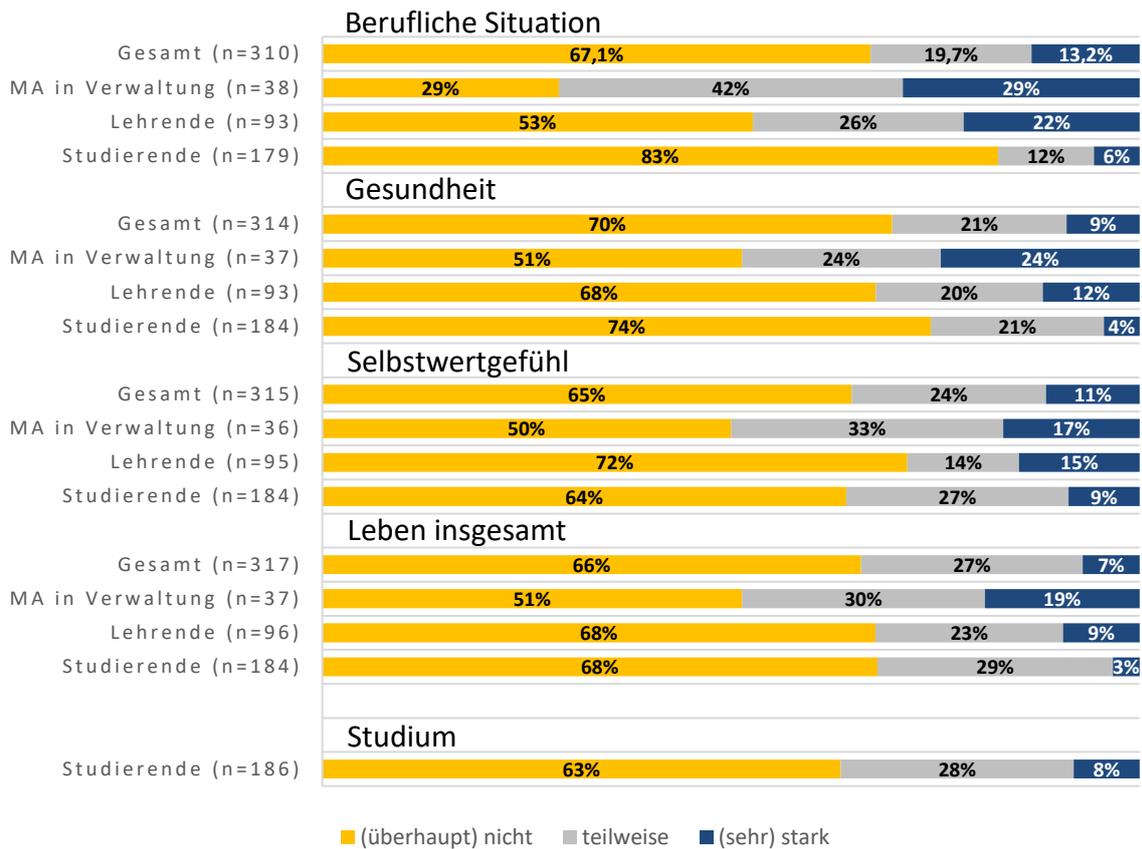


Abbildung 20 Auswirkungen von Folgen der/s direkt oder indirekt erlebten Machtmissbrauchs, Diskriminierung und/oder sexualisierten Gewalt, in Prozent

Insgesamt zeigen sich spürbare Auswirkungen auf alle Bereiche. Frauen berichten von etwas mehr Belastungen als Männer, vor allem bei Gesundheit, Studium und Selbstwertgefühl. In den höheren Altersgruppen werden mehr Belastungen für die berufliche Situation und das Leben insgesamt angegeben. Befragte aus anderen Herkunftsländern fühlen sich stärker belastet als Befragte aus Deutschland. Nach der sexuellen Orientierung lassen sich keine Unterschiede nachweisen.

Unterschiede nach Statusgruppen

Teilweise zeigen sich große Unterschiede zwischen den Statusgruppen. Die Mitarbeiter*innen aus der Verwaltung/Zentralen Einrichtungen berichten häufiger von Belastungen als Lehrende und Studierende.

Auswirkungen auf die berufliche Situation

35,3% der Lehrbeauftragten (n=12 von 34) geben hier hohe Belastungen an.

Die Mitarbeiter*innen der Verwaltung berichten ebenfalls von Auswirkungen auf die berufliche Situation (28,9% starke Belastungen; 42,1% teilweise Belastungen).

Professor*innen geben zu 57,8% (n=26 von 45) an, wenig bis keine Auswirkung auf die berufliche Situation zu bemerken.

41,7% der wiss./künstlerischen Mitarbeiter*innen (n=10 von 24) geben leichtere Auswirkungen auf die berufliche Situation an. 8,3% (n=2) berichten von starken Auswirkungen auf ihre berufliche Situation.

Auswirkung auf die Gesundheit

24,3% der Mitarbeiter*innen in der Verwaltung (n=9 von 37) berichten von starken Auswirkungen auf die Gesundheit; ebenso 21,2% der Lehrbeauftragten (n=7 von 33).

72,7% der Professor*innen (n=32 von 44) erleben wenig bis keine Auswirkung durch Gewalterfahrungen auf ihre Gesundheit, 15,9% (n=7) teilweise und 11,4% (n=5) geben starke Belastungen an.

65,4% der wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiter*innen (n=17 von 26) geben wenig bis keine Auswirkung an, 26,9% (n=7) teilweise und 7,7% (n=2) starke Auswirkungen.

Auswirkung auf das Selbstwertgefühl

Auch das Selbstwertgefühl leidet, wenn Erfahrungen mit Machtmissbrauch, Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt gemacht wurden. Betroffen sind hier vor allem die Lehrbeauftragten. Knapp 30% der Lehrbeauftragten (n=10 von 34) berichten von starken Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl. Bei den Studierenden sind es 8,7% (n=16 von 183) und bei den Mitarbeiter*innen der Verwaltung 16,7% (n=6 von 36). 9,3% (n=4) der Professor*innen geben starke Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl an, ebenso 11,1% der wissenschaftlich/künstlerischen Mitarbeiter*innen.

Auswirkung auf das Leben insgesamt

Knapp 30% der Studierenden (n=53 von 183) und der wissenschaftlich/künstlerischen Mitarbeiter*innen (n=8 von 27) geben leichte Auswirkungen auf das Leben insgesamt an. Etwa jede*r fünfte der Verwaltungsmitarbeitenden (n=6 von 35) spüren starke Auswirkungen auf das Leben insgesamt. 17,1% der Lehrbeauftragten (n=6 von 35), aber nur 6,8% der Professor*innen (n=3) geben hier starke Auswirkung an.

Auswirkungen nach Institutszugehörigkeit

Differenziert nach den Institutszugehörigkeiten zeigt sich durchgängig eine etwas stärkere Belastung bei Angehörigen der Ballett-Akademie.

Hier geben 75% (n= 6 von 8) Auswirkungen auf das Studium und 84% (n=16 von 19) Auswirkungen auf die berufliche Situation an. Rund 75% spüren Auswirkungen auf die Gesundheit (n=17 von 23). Rund 64% (n=14 von 22) geben Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl an und 46% (n=11 von 24) auf die sozialen Beziehungen. Das Leben insgesamt ist für (n=16 von 24) rund zwei Drittel der Befragten aus der Ballett-Akademie, die hierzu Angaben gemacht haben, teilweise bis stark belastet.

Auswirkungen nach Gewalterfahrungen in den verschiedenen Lebensbereichen

Tabelle 10 Angaben „(sehr) starke Auswirkung“ nach Lebensbereichen und Erfahrungen

Lebensbereiche	Machtmissbrauch		Diskriminierung		Sexualisierte Gewalt		Erfahrungen in allen Konzepten	
	n (%)	Gesamt n	n (%)	Gesamt n	n (%)	Gesamt n	n (%)	Gesamt n
Studium	15 (8%)	183	13 (11%)	122	10 (9%)	108	10 (12%)	82
Berufliche Situation	40 (13%)	306	28 (15%)	186	18 (12%)	155	15 (13%)	113
Gesundheit	28 (9%)	309	21 (11%)	190	11 (7%)	156	10 (9%)	114
Selbstwertgefühl	36 (12%)	310	26 (14%)	190	17 (11%)	156	15 (13%)	114
Leben insgesamt	21 (7%)	312	14 (7%)	191	9 (6%)	158	8 (7%)	116

Erfahrungen mit Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt scheinen bei den Hochschulangehörigen insbesondere belastende Auswirkungen auf die berufliche Situation und das Selbstwertgefühl zu haben.

3.7. Aufarbeitung und Prävention

„Typischerweise bewirkt das Aufdecken der Missbrauchskultur in Institutionen eine gruppenspezifische Spaltung in einen Teil, der den Täter weiter idealisiert, seine Verdienste hochhält und seine Taten bagatellisiert, und einen anderen, der um Klärung und Anerkennung der Realität bemüht ist. Gelingt eine Integration dieser gespaltenen Untergruppen durch (natürlich heftige emotionale) Auseinandersetzung (auch durch externe Hilfe) nicht, kann das Institut nicht überleben“ (Hirsch in Caspari et al. 2021: S. VII)

Die Hochschule für Musik und Theater München wurde in den 2010er Jahren durch die Aufdeckung der massiven sexualisierten Gewalt und anderen Gewaltformen durch den früheren Präsidenten

Siegfried Mauser und den ehemaligen Kompositionsprofessor Hans-Jürgen von Bose extrem erschüttert.

Als Reaktion darauf wurde 2016 ein Prozess eingeleitet, der einen nachhaltigen Wandel der Hochschulkultur zum Ziel hat.

*„Es handelt sich um einen langfristigen und schrittweisen Prozess, für den die gesamte Hochschule und jedes einzelne Hochschulmitglied verantwortlich ist. Auf diese Weise können wir ein Vorbild sein für zukünftige Generationen von Künstler*innen, Pädagog*innen und Wissenschaftler*innen, die ein klares Verständnis von Verantwortung und Respekt sowie einem gleichberechtigt gelebten Miteinander in die Gesellschaft weitertragen werden“ (Hochschule für Musik und Theater München, Initiative Respekt, 2022b)*

Einige Maßnahmen dieses Prozesses sind beispielsweise:

- Klärung und Erweiterung der Aufgaben des Teams der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (seit 2017)
- Entwicklung eines umfangreichen internen und externen Beschwerde- und Beratungsnetzwerkes (externe Ombudsstellen seit 2017 und 2018; Aufbau und Etablierung Netzwerk der Vertrauenspersonen seit 2022).
- Entwicklung eines umfangreichen Angebots von Fortbildungen und Workshops (Hochschule für Musik und Theater München 2022c) (seit 2017)
Etablierung der Arbeitsgruppe Respekt (2018)
Klare, strenge Regelungen bezüglich einer professionellen Nähe-und-Distanz-Strategie (etwa das Verbot von Unterricht in Privaträumen und einer Klärung zum Umgang mit Körperkontakt im Unterricht) (seit 2018)
- Erstellung und Einführung Code of Conduct (2020/2021)
- Schaffung eines Ressorts für Diversität und Gleichstellung in der Hochschulleitung (seit 2021)
- Erprobung und Förderung von neuen Formen der Lehre wie etwa Teamteaching (verstärkt seit 2022)

Während diese Maßnahmen einen wichtigen Schritt der institutionellen Prävention von Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt und Unterstützung von Betroffenen darstellen, sind sie doch nicht ausreichend, um ein breiteres Bewusstsein für die Problematik und die Null-Toleranz Politik zu etablieren. Hochschulen sind verantwortlich dafür, einen sicheren Rahmen für ihre Mitarbeitenden und Studierenden zu schaffen, aber nur auf institutioneller Basis können sie das Problem der sexualisierten Gewalt nicht lösen. Präventionsbemühungen müssen die gesamte Hochschulcommunity in die Bewusstseinsbildung und die Prävention einbeziehen (Banyard *et al.*, 2005).

Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt geschehen häufig in Situationen, in denen Dritte anwesend sind, zu Zeugen der Gewalt werden – sogenannte *bystander*. Diese gilt es zu mobilisieren, um solche Situationen zu erkennen und mit angemessener Abwägung einzugreifen, um Betroffene zu unterstützen. Dafür müssen alle Hochschulmitglieder in der Lage sein, riskante Situationen zu erkennen und als Machtmissbrauch, Diskriminierung bzw. sexualisierte Gewalt einzuordnen (Bondurant B., 2001). Darüber hinaus müssen Handlungsleitlinien definiert werden wann und wie ein *bystander* intervenieren kann und sollte. Auch Solidaritätsnetzwerke von Studierenden können die institutionellen Maßnahmen komplementieren (Clark and Pino, 2016).

Auch fällt auf, dass an der HMTM – wie in vielen anderen gewaltbetroffenen Institutionen – in erster Linie Präventionsmaßnahmen und Schutzkonzepte eingeführt werden, aber nur wenig Aufarbeitungsbemühungen stattfinden bzw. stattgefunden haben.

In Anlehnung an die Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) und die Unabhängige Aufarbeitungskommission¹⁶ umfasst Aufarbeitung drei Dimensionen (Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, 2022):

- die individuelle Aufarbeitung,
- die institutionelle Aufarbeitung und
- die gesellschaftliche Aufarbeitung.

Individuelle Aufarbeitung bezieht sich auf die Aufarbeitungsschritte, die die Betroffenen selbst angehen.

Die institutionelle Aufarbeitung beschäftigt sich mit Fragen der Verantwortung innerhalb der Institution, mit der Analyse von strukturellen Ermöglichungsbedingungen für sexualisierte Gewalt und andere Gewaltformen und der Aufdeckung täter*innenschützender Strukturen. Institutionelle Aufarbeitung ist in die Vergangenheit gerichtet und erfordert die Bereitschaft, sich mit den strukturellen Bedingungen auseinanderzusetzen, die Machtmissbrauch, Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt ermöglicht haben.

In einer qualitativen Studie der Unabhängigen Aufarbeitungskommission haben Betroffene von sexualisierter Gewalt als Erwartungen an (gesellschaftliche) Aufarbeitung vor allem fünf Kriterien formuliert:

¹⁶ Beide Institutionen sind zwar in erster Linie für die sexualisierte Gewalt gegenüber Minderjährigen zuständig. Die erarbeiteten Konzepte und Empfehlungen lassen sich aber gut auf sexualisierte Gewalt gegen Erwachsene in Abhängigkeitsverhältnissen übertragen.

- Aufarbeitung als Zugang zu und Finanzierung von Hilfe und Unterstützung
- Aufarbeitung als Enttabuisierung und Entstigmatisierung
- Aufarbeitung als Analyse und Bestandsaufnahme
- Aufarbeitung als Prävention und die Vermittlung von Wissen in die Gesellschaft
- Aufarbeitung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe und Solidarität mit den Betroffenen (Kavemann et al. 2019: S. 37ff)

In der vorliegenden Befragung an der HMTM wurden die Befragten gebeten, die Aufarbeitungsmaßnahmen an der HMTM einzuschätzen.

Immerhin knapp 90% der 393 Befragten, die diese Fragen noch beantwortet haben, geben an, über die früher ausgeübte sexualisierte Gewalt an der HMTM durch den ehemaligen Präsidenten Siegfried Mauser bzw. ähnliche Vorwürfe gegen den ehemaligen Kompositionsprofessor Hans-Jürgen von Bose Bescheid zu wissen. Knapp die Hälfte der Befragten hält aber die Information zu und die Auseinandersetzung mit den Vorfällen der Vergangenheit für nicht ausreichend – hier vor allem bezogen auf die Vorwürfe gegen den ehemaligen Kompositionsprofessor.

Tabelle 11 Einschätzung der Präventionsmaßnahmen (Angaben in Prozent)

Maßnahme	(überhaupt) nicht ausreichend	Teils/teils	(völlig) ausreichend	Nicht bekannt	N
Information zu und Auseinandersetzung mit der sexualisierten Gewalt durch den ehemaligen Präsidenten Siegfried Mauser	37,2	28,7	20,1	13,7	393
Information zu und Auseinandersetzung mit den Vorwürfen gegenüber dem ehemaligen Kompositionsprofessor Hans-Jürgen von Bose	52,7	15,8	13	18,6	393
Einführung der "Richtlinie gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt" und Unterschriftspflicht	17,2	27,7	35,7	19,5	390
Einführung des Code of Conduct	13,8	24,9	28	33,3	390
Einführung des pädagogischen Konzepts an der Ballett-Akademie	9,8	13,1	15,4	61,7	389
Einrichtung des Netzwerks der Vertrauenspersonen	13,6	32,0	31	23,5	391
Einrichtung externer Ombudsstellen (psycho-soziale und juristische Beratung)	13,6	23,1	24,9	38,3	389
Verbot von Unterricht in Privaträumen	11,3	21,9	47	19,8	389
Gespräche zum Umgang mit Körperkontakt im Unterricht	15,4	29,3	33,4	21,9	389

Fortbildungen (u.a. der AG Respekt, der Frauenbeauftragten bzw. des Gleichstellungsteams)	14,0	27,6	30,2	28,2	387
Informationsveranstaltungen (z.B. Vorträge der AG Respekt oder RESPEKT-Tag)	14,2	28,2	33,8	23,8	387

Die Einschätzung der übrigen Aufarbeitungs- und Präventionsmaßnahmen fällt dagegen eher verhalten aus. Auffällig ist, dass ein Teil der Maßnahmen wenig bekannt zu sein scheinen.

Diejenigen, die angegeben haben, die Maßnahmen nicht zu kennen, finden sich vereinzelt in allen Statusgruppen, gehäuft allerdings in der Gruppe der Studierenden. Hochschulangehörige, die seit 2018 an der HMTM angebunden sind, sind hier überproportional vertreten. Diejenigen, die seit 2021 an der Hochschule sind, haben noch weniger Kenntnis von den Aufarbeitungs- bzw. Präventionsmaßnahmen.

Tabelle 12 Unkenntnis von den Maßnahmen nach Dauer der Hochschulzugehörigkeit (Angaben in Prozent)

Maßnahme	2021 -2023	2018 -2020	Vor 2018	N
Information zu und Auseinandersetzung mit der sexualisierten Gewalt durch den ehemaligen Präsidenten Siegfried Mauser	63,5	17,3	19,2	52
Information zu und Auseinandersetzung mit den Vorwürfen gegenüber dem ehemaligen Kompositionsprofessor Hans-Jürgen von Bose	54,9	22,5	22,5	75
Einführung der "Richtlinie gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt" und Unterschriftspflicht	40,5	29,7	29,8	74
Einführung des Code of Conduct	37,2	38,8	24	129
Einführung des pädagogischen Konzepts an der Ballett-Akademie	32,8	35,3	31,9	232
Einrichtung des Netzwerks der Vertrauenspersonen	37,1	32,6	30,3	89
Einrichtung externer Ombudsstellen (psycho-soziale und juristische Beratung)	36,8	35,4	27,8	144
Verbot von Unterricht in Privaträumen	51,3	25,0	23,7	76
Gespräche zum Umgang mit Körperkontakt im Unterricht	35,3	23,5	41,2	81
Fortbildungen (u.a. der AG Respekt, der Frauenbeauftragten bzw. des Gleichstellungsteams)	42,5	34,9	22,6	106
Informationsveranstaltungen (z.B. Vorträge der AG Respekt oder RESPEKT-Tag)	44,9	30,3	24,8	89

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass neue Mitglieder der Hochschule – v.a. die jeweiligen neuen Studierendenjahrgänge – explizit auf die verschiedenen Präventions- und Aufarbeitungsmaßnahmen hingewiesen werden sollten.

In den qualitativen Daten finden sich sehr divergierende Einschätzungen der bisherigen Aufarbeitungsanstrengungen.

„Es ist ein Desaster, wie in den letzten dreißig Jahren die HMTM mit diesem Thema umgegangen ist. Die restlose Aufarbeitung hierzu sollte stattfinden. Zukünftig sollte die HMTM mit Rückgrat, angemessen und transparent agieren. Der Eindruck der Befangenheit und Erpressbarkeit darf gar nicht erst entstehen.“

„Ich finde, dass das Thema in den letzten Jahren sehr gut aufgearbeitet und kommuniziert wurde. Die getroffenen Maßnahmen haben das Bewusstsein aller Beteiligten geschärft und zu Achtsamkeit im Umgang geführt.“

„Die Schritte, die die Hochschule unternommen hat, Vertrauenspersonen, AG Respekt, Pädagogisches Konzept, Code of Conduct finde ich wunderbar und sie waren längst überfällig! Jetzt müssen sie weiterhin mutig und entschlossen geführt, ausgeführt und gegangen werden.“

In einigen Interviews/offenen Antworten wird darauf hingewiesen, dass die HMTM in der Szene der deutschen Musik- und Kunsthochschulen als Beispiel guter Praxis gelte und dafür auch Anerkennung bekomme. Gleichzeitig wird aber auch angemerkt, dass die sexualisierte Gewalt durch die beiden bekannten Professoren den Ruf der HMTM beschädigt habe.

Auch wenn der eingeschlagene Weg grundsätzlich positiv beurteilt wird, fehlt es nach Ansicht mancher Befragter am Willen vieler Beteiligten, Veränderungen in der Hochschulkultur zu bewirken. Die Angst, Privilegien zu verlieren, könne bei Lehrenden im Weg stehen. Aber auch eine deutlichere Betroffenenorientierung wird angemahnt. Diese müssten noch zu sehr dafür kämpfen, dass ihnen geglaubt werde und sie könnten sich nicht ausreichend darauf verlassen, dass ihre Angaben vertraulich behandelt werden.

„Klare Angaben, mehr Bewusstsein unter Mitgliedern der Lehre und Verwaltung, bessere Aufklärung über Anlaufstellen.“

„Ich habe in den 2000er-Jahren selbst unerwünschte Berührungen, verbale und körperliche Annäherungsversuche und verbale Aggression nach Abweisung der Annäherungsversuche durch Siegfried Mauser (...) erlebt. Damals habe ich mich selbst als Einzelfall empfunden und mich einem Psychologen anvertraut. (...) Die Vorfälle von damals konnte ich auch Jahre später nur schwer selbst einschätzen. Während der Prozesse rund um die Causa Mauser hat sich mir viele Jahre später eine weitere (Person) privat anvertraut, die sexuellen Missbrauch durch Mauser erlitten und darunter sehr gelitten hat. Dies zeigt das damalige Klima an der Hochschule, in dem hochgestellte Männer komplett geschützt agieren konnten. Es zeigt aber auch, wie

*wenig sich Kommiliton*innen in einem solchen Klima austauschen konnten. [...] Außerdem müssen jüngere Frauen in Studium und Lehre mehr geschützt werden, denn die Abhängigkeiten von einzelnen Professoren sind immer noch zu stark ausgeprägt.“*

„Ich fühle mich an der Hochschule nicht wirklich wohl, weil sie keine Offenheit ausstrahlt und ich insbesondere die Verwaltungsangestellten als nicht kooperativ, nicht lösungsorientiert und machtmisbrauchend wahrnehme. Ich wurde schon häufig von oben herab behandelt und nicht auf Augenhöhe. Daher erwarte ich von der HMTM, dass sie ihre Mitarbeitenden hinsichtlich Sozialkompetenz und Sensibilität schult.“

„Machtmisbrauch müsste zu Konsequenzen bei den Tätern führen! Über die Verurteilung des ehemaligen Präsidenten hinaus, ist es zu keiner Konsequenz für Täter gekommen. Daran sieht man, dass die internen Kontrollinstrumente der HMTM bisher nicht ausreichend funktionieren. Viele Maßnahmen dienen mehr dem Image der HMTM als der wirklichen Beendigung des Missbrauchs.“

Die kritischen Stimmen wünschen sich auch, dass eine lückenlose Aufarbeitung noch stattfinden sollte und hier vor allem die Stimmen der Betroffenen gehört werden müssten. Eine öffentliche Entschuldigung der HS bei den Betroffenen stünde noch aus, heißt es in einem Kommentar.

Die Einschätzung der Präventions- und Aufarbeitungsbemühungen der HMTM erstrecken sich von vollster Zufriedenheit bis hin zu Desillusionierung und Resignation. Aussagen wie „Ich habe kein Vertrauen mehr“, „Leider habe ich keine Hoffnung mehr...“, „...ich habe resigniert...“ oder „Es wirkt so, als würde sich die Hochschule eine reine Weste waschen wollen, anstatt den Menschen wirklich zu helfen“ zeugen davon, dass einige Personen wenig bis kein Vertrauen in die diesbezüglichen Arbeiten der Hochschule haben. Andere betonen aber auch, dass die Sensibilisierung und Arbeit gegen Diskriminierung/Machtmisbrauch/sexualisierte Gewalt einen viel zu großen Raum einnehmen würde.

„Ich habe das Gefühl, es wird nur noch über das gesprochen, und alles andere wird vergessen. Irgendwann muss man auch mal wieder zur Arbeit übergehen. Das würde ich mir wünschen – und dass sich an den Strukturen was verändert. Das wäre wirklich wichtig.“

„Außerdem glaube ich, dass sich besagte Omnipräsenz der Thematik negativ auf die Stimmung in der Hochschule auswirkt. Man ist quasi dauerhaft in Erwartung eines Übergriffes, obwohl zumindest in meinem Umfeld über Jahre hinweg quasi nichts passiert ist, nur vereinzelt vom Hörensagen.“

Es berichten aber auch Hochschulangehörige darüber, dass ihre Bemühungen, Verbesserungen zu erreichen, nicht von allen geschätzt werden.

„Erlebe Flurgespräche im Widerstand zu gendergerechter Sprache und dem Standpunkt, dass man selbst ja nicht rassistisch sei“ und „Übertriebene Schenkelklopfer

beim Sprechen über das Thema eigentlich aus Aufklärungsgründen zu Beginn des Semesters im Gruppenunterricht für die neuen Studierenden von der Lehrkraft“

Kritik wird auch daran geäußert, dass viele der Angebote bzw. Arbeitsgruppen zu wenig bekannt seien und dass der Zugang sehr schwer gemacht werde. Oder die Gruppen und AGs hätten nicht den nötigen Handlungsspielraum, um effektiver arbeiten zu können. Auch die Besetzung der jeweiligen AGs sei nicht an den Querschnitt der Hochschule angepasst, sondern es seien mehrheitlich höhere Statusgruppen vertreten. Ob die Beschlüsse und Entscheidungen, die innerhalb dieser Gruppen gefasst werden, Wirkmacht entfalten, wird von einigen angezweifelt, obwohl sie es sich wünschen würden.

Aus dieser Auswahl von Zitaten wird deutlich, dass es sowohl für die Aufarbeitung der Vergangenheit als auch für wirksame Präventionsmaßnahmen mehr Transparenz und mehr Kommunikation in der Hochschule bräuchte. Über die Präventionsmaßnahmen müsste regelmäßig informiert werden. Sie sollten außerdem regelmäßig überprüft werden, um eine gewaltpräventive Hochschulkultur zu erreichen.

4. Wünsche der Befragten

Im Folgenden sind Wünsche und Empfehlungen aus den Interviews und den offenen Fragen der Online Befragung thematisch sortiert und schriftlich festgehalten. Einige dieser Wünsche und Forderungen haben mehrere Personen geäußert, andere wurden nur von einzelnen Stimmen zur Sprache gebracht. Es handelt sich bei dem vorliegenden Teil also um ein vielfältiges Stimmungsbild der Hochschulmitglieder der HMTM bezüglich wünschenswerter Änderungen. Im Folgenden handelt es sich lediglich um eine Zusammenfassung der Wünsche der befragten Personen aufgrund der qualitativen Daten. Dabei wurde nicht berücksichtigt, wie und ob diese Wünsche in der Praxis umsetzbar sind oder ob sie bereits umgesetzt wurden.

4.1. Bewusstseinschaffung

„Mehr Aufklärung über Machtmissbrauch, viele wissen gar, nicht was das genau ist und welche Situationen als Machtmissbrauch eingeordnet werden“

Ein Wunsch der des Öfteren aufkommt ist die Schaffung von Bewusstsein und Klarheit über Grenzüberschreitungen und Situationen, die Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt darstellen. Dies würde sowohl denjenigen Personen helfen, die sich unsicher fühlen im Umgang mit anderen und nicht unbewusst Grenzen überschreiten möchten, als auch denjenigen, deren Grenzen überschritten wurden und es mithilfe klarer Definitionen leichter fallen würde diese einzuordnen und zu melden. Befragte sehen darin eine Chance mehr Transparenz zum Umgang mit Gewalterfahrungen herzustellen, indem klar vermittelt wird, welches Verhalten wie gehandhabt wird.

„Deswegen einfach Aufklärungsarbeit bei Hochschulmitarbeitenden, seien es jetzt Studierende, Professoren oder aber auch Mitarbeitende, dass so was einfach gar nicht erst entsteht, grade wenn so was aus Missverständnissen heraus entsteht. (...) Wer macht was mit voller Absicht und in vollem Bewusstsein, dass das grade absolut eine Grenzverletzung ist? Und wer macht was, weil er es einfach nicht besser weiß. Weil ich glaube, wenn man wüsste, dass alle Leute, die hier an der Hochschule arbeiten, die werden regelmäßig darüber informiert, was in Ordnung ist und was nicht, also die wissen auf jeden Fall Bescheid, dann könnte man noch besser filtern: Okay, da traue ich mich jetzt vorzugehen, weil ich weiß, derjenige wusste, das ist eine Grenzverletzung; und da traue ich mich auch, was zu sagen, weil ich weiß, der müsste das besser wissen.“

In diesem Sinne wünschen sich Befragte häufig (verpflichtende) Schulungen und Workshops, die für alle HMTM-Mitglieder angeboten werden sollten. Inhaltlich wird sich zum Beispiel gewünscht, dass diese Fort-/Weiterbildungsmöglichkeiten bezüglich „welche Formen von Grenzverletzung es gibt, wie sie vermieden werden können auf der einen Seite und wie man souverän reagiert und Grenzen setzt auf der anderen Seite“, „Schulungen des Personals für besseres Bewusstsein für Diskriminierung“, „Verpflichtende Workshops zu antirassistischer Aufklärung und einer Politik der Diversität“, „Sozialkompetenz und Sensibilität“, „Führungskräftetraining“, „Machtmissbrauch“, „Gleichbehandlung“, „Personalführung“, „Gender“, „Ausmaßen auch von subtilem Machtmissbrauch“, „Sexismus“ und „Digitalisierung“.

Auch Übungen, die einem dabei helfen können, aus gewaltvollen Situationen akut herauszukommen, könnten Teil dieser Maßnahmen sein. Dazu gehören auch Veranstaltungen, die sich tatkräftig mit dem Code of Conduct auseinandersetzen, darüber informieren und über eine Umsetzung schulen. Die Betonung auf „verpflichtende“ Veranstaltungen dieser Art kam öfters vor.

4.2. Meldevorgänge, Anlaufstellen und Richtlinien

„Vielleicht eine anonyme Anlaufstelle, wo man einen Brief hinterlassen oder anrufen kann... Wenn man Opfer solcher Gewalttaten wird, ist es erstmal schwer Worte für das Geschehnis zu finden und überhaupt zu verstehen, dass eine Straftat vollbracht war....“

Es werden konkrete Hemmungen geäußert sich zu melden oder auch Unwissen darüber wie ein Beschwerdeweg ablaufen kann. Zu den meistgenannten Hemmfaktoren, bei Grenzüberschreitungen laut zu werden, wird der Umstand der Befangenheit, Abhängigkeit (meistens Studierende von Lehrpersonen) und der fehlenden Anonymität genannt.

„Es gibt Fälle, wo 80 Prozent des Unterrichts in einem Semester nicht stattfinden, und die Leute trauen sich aber nicht, das der Hochschulleitung zu melden, weil sie wissen, sie haben demnächst Prüfung und brauchen wenigstens die 20 Prozent Unterricht in einer guten Atmosphäre; jede Beschwerde wird bei einer kleinen Klasse zugeordnet.“

Ein mehrmals erwähnter und scheinbar großer Wunsch besteht also darin, anonyme Anlaufstellen und Meldeprozesse zu ermöglichen. Vertrauenspersonen, die anderweitige hochschulinterne Verpflichtungen haben, seien in ihrer Vertrauenswürdigkeit gestört. Durch die bereits herausgearbeitete und mehrmals erwähnte Problematik der hochschulinhärenten Abhängigkeitsdynamiken (siehe

Kapitel Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt), wird die Motivation sich zu melden diminuiert. Ideen wie ein online Kontaktformular oder externe Anlaufstellen, die von der Hochschule unabhängig agieren, und die dem Wunsch der Anonymität vieler Befragten gerecht werden würde, werden vielerlei erwähnt.

Zudem wird gewünscht an allen Instituten und Hochschulstandorten Ansprechmöglichkeiten zu garantieren (z.B.: Gasteig HP8).

Eine leicht zugängliche psychologische Beratung und/oder Mediator*in, die man gegebenenfalls auch mehrmals besuchen kann, wird ebenfalls gewünscht.

Eine einzige Erwähnung des Wunschs nach einer Ansprechstelle allein für männlich gelesene Personen möchten wir nicht unbeachtet lassen.

Für Jungstudierende und Studierende, die der deutschen Sprache nicht vollständig mächtig sind, wird sich besonderer Schutz und besondere Bemühungen, die Möglichkeiten des Meldens zu vermitteln, gewünscht.

Hinzu kommt der Wunsch nach klaren Richtlinien, wie ein Meldevorgang abläuft, mit welchen Konsequenzen Betroffene bzw. Personen, die eine Meldung tätigen, zu rechnen haben, welche potenziellen Konsequenzen eine Meldung für die Beschuldigten haben können und wie Mitwissende sich zu verhalten haben:

*„ganz klare Anweisungen oder Richtlinien, wie man sich zu verhalten hat, wie man sich als Kommiliton*innen zu verhalten hat.“*

4.3. Kommunikation und Vermittlung – transparent und niederschwellig

Es besteht der Wunsch bei einigen Hochschulmitgliedern, dass breit gefächert und niederschwellig sowohl über Anlaufstellen und Beschwerdemöglichkeiten, über Beteiligungsmöglichkeiten als auch generell über die Thematik aufklärend informiert werden sollte. Die Möglichkeit anhand von Flyern, Plakaten, Aushängen in allen Hochschulgebäuden und Informationsveranstaltungen zu Beginn des Studiums/Arbeitsantritts konkrete Definitionen sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Macht-

missbrauch zugänglich zu machen, als auch auf diesem Wege über die dafür bestehenden Anlaufstellen zu informieren, halten einige der Befragten für gute Möglichkeiten, um das Thema zu enttabuisieren, zu sensibilisieren und darauf aufmerksam zu machen. Ebenso auf Social-Media-Kanälen der HS und der HS-Homepage ließen sich entsprechende Informationen prominent(er) darstellen und verfügbar machen. Es werden Empfehlungen laut, dass diese Materialien auf mehreren Sprachen zur Verfügung stehen sollten und bereits an dieser Stelle durch deutliche Äußerungen die Angst vor Konsequenzen genommen und die Glaubwürdigkeit der Betroffenen vorausgesetzt und deutlich gemacht werde.

Grundsätzlich scheint es ein Wunsch zu sein, das Wissen breiter zu streuen und besonders gefährdeten Gruppen wie Jungsstudierenden, weiblich gelesenen Personen und Menschen ohne oder mit wenig Deutschkenntnissen darüber zu informieren.

4.4. Hierarchische Strukturen dekonstruieren – Austausch und Kollegialität stärken

„Das Bewusstsein für ein zwingend notwendiges Angehen gegen Fälle sexualisierter Gewalt scheint mir an der HMTM gestärkt (stärker als in der Gesellschaft). Wichtig ist jetzt in meinen Augen der Blick auf Machtmissbrauch, patriarchale Strukturen, Hierarchien etc., Themen, die es an der HMTM genauso gibt wie in anderen Institutionen/der Gesellschaft.“

Es wird von hierarchischen, stark an einzelne Personen gebundene Abhängigkeitsverhältnissen und Dynamiken berichtet. Diese, wie bereits herausgearbeitet, seien einer Hochschule inhärent.

„Was man nicht von heute auf morgen ändern kann, ist leider das ‚Klima‘, das an einer Institution herrscht. Das nehme ich in München stärker als an vielen anderen Hochschulen als wahnsinnig hierarchisch und oftmals leider auch unkollegial war, was sehr schade ist.“

Es besteht der Wunsch, diese hierarchischen Strukturen abzubauen und für mehr Austauschmöglichkeiten zu sorgen. Dieser Austausch wird sich sowohl zwischen den einzelnen Statusgruppen (Studierende, Lehrende, Verwaltungsmitarbeitende) als auch untereinander gewünscht, um „das Thema greifbar zu machen“. Sowohl außerhalb des Unterrichts als auch in Unterrichts-/Arbeitszeiten sollten Austauschmöglichkeiten dieser Art idealerweise stattfinden und gefördert werden. Austausch wird besonders als Möglichkeit für „berufliche Entwicklungen“ und „Erfahrungsaustausch“ angesehen.

„Gerade das Gespräch zu älteren Semestern kann extrem hilfreich sein.“ Auch spezifische Netzwerkbildung (zum Beispiel Pride- oder Antirassismus-Netzwerke) könne einen sogenannten Schutzraum bieten und gegenseitige Stärkung und Solidarisierung zur Folge haben, der sich gewünscht wird.

„Ein Klima der gelebten Kollegialität könnte sicherlich auch eine vorbeugende Wirkung im Hinblick auf Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt haben.“

„Es gibt keine Räume, um zusammenzukommen, zu reden, sich die Zeit zu vertreiben, es ist alles ziemlich traurig. In einem solchen Umfeld zu arbeiten und zu studieren, kann manchmal wirklich deprimierend sein. Mir geht es also nicht um Machtmissbrauch, sondern darum, das Umfeld an der Hochschule einladender zu gestalten.“

Wertschätzende Kommunikation wird sich des Öfteren gewünscht, wie auch eine Partizipation in der Arbeits- und Lehrinhaltsgestaltung.

4.5. Kontrolle, Konsequenzen und Positionierung

Vielerlei werden sich sichtbare Konsequenzen bei Fehlverhalten gewünscht. Es wird sich eine Solidarität mit Betroffenen gewünscht und, dass nach Meldungen oder negativen Unterrichtsevaluationen schnell und effektive Konsequenzen folgen und die Betroffenen, die sich gemeldet haben oder einen Missstand geäußert haben, über Konsequenzen unterrichtet würden. Besonders für Betroffene sei ein Nicht-Erfahren über Konsequenzen und nicht auf dem Laufenden gehalten zu werden gleichbedeutend mit einem „Es wird nichts getan“. Der Wunsch nach einer damit einhergehenden Positionierung der Hochschule bzw. Hochschulleitung, die Grenzen klar markiert und den Code of Conduct tatkräftig umsetzt, scheint weiter verbreitet zu sein.

Eine weitere Kontrolle, die sich gewünscht oder als Idee angebracht wurde, bezieht sich auf den Code of Conduct, der vielerlei als „nicht gelebt“ erfahren wird. Man könnte, so einige Befragte, in die Arbeitsverträge und Inskriptionsvereinbarungen Konsequenzen bei Missachtung des Code of Conduct festsetzen, den Code of Conduct über einfache Online Tools (Learn-Nuggets) regelmäßig abfragen, und/oder in verpflichtenden Veranstaltungen sich darüber austauschen, um ihn im Austausch miteinander lebhafter zu machen.

Ideen und Vorschläge bzgl. Maßnahmen der Unterrichts- und Machtkontrolle wurden geäußert. Darunter befinden sich Wünsche nach Aufzeichnungsmöglichkeiten von Einzelunterrichten, die Verglasung von Türen und dem Anbringen von großen Fenstern, unangemeldete regelmäßigen Besichtigungen des Unterrichts und eine Kontrolle darüber, ob Professor*innen ihren Pflichten (Unterricht abhalten) nachgingen.

Es scheint jedoch auch Grenzen in der Kontrolle zu geben, die auf der Wahrnehmung fußen, dass gewisse Hochschulmitglieder mit uneingeschränkter Macht ausgestattet sein. „Ich würde mich nicht trauen, gegen Professoren auszusagen“ scheint kein Einzelerleben zu sein. In der Position als Professor*in scheint es über das Handeln und Wirken strukturell wenig bis keine Optionen der Kontrolle und Konsequenzen zu geben. Dies möge sich ändern, so der Wunsch einiger Befragten. Es werden Forderungen laut wie „Sofortigen Rauschmiss von Personal wie etwa Professor*innen, besonders bei unangemessenem Verhalten“.

*„Ich erwarte, dass das Verhalten der Professor*innen und Lehrbeauftragten strenger kontrolliert wird. In meiner Zeit als Student*in hier habe ich selbst psychische und emotionale Gewalt von einer Lehrperson erlebt. Ich habe mich sehr unter Druck gesetzt, und bloßgestellt und schlecht behandelt gefühlt – und bin da auch nicht der/die einzige. Vielen meiner Freunde geht es ähnlich. Niemand will etwas sagen, weil wir alle Angst vor den Konsequenzen haben.“*

„Aus meiner Sicht braucht es eine Überprüfung von Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt in regelmäßigen Abständen in Form einer anonymen Befragung wie dieser.“

4.6. Statusgruppen spezifische Wünsche

Studierende

„Außerdem müssen jüngere Frauen in Studium und Lehre mehr geschützt werden, denn die Abhängigkeiten von einzelnen Professoren sind immer noch zu stark ausgeprägt.“

Wie bereits erwähnt ist die Abhängigkeit besonders zu in der Kunstszene hoch angesehener Lehrpersonen besonders groß und somit Nährboden für jegliche Missstände zwischen Lehrende*r und Studierenden.

„Ich will mit dem besten Spieler der Welt lernen. Es ist mir wurscht, wenn ich schlecht behandelt werde, weil ich weiß, diese Person kann mir Informationen geben und Kenntnisse, die ich sonst nirgendwo finde. Und für meine spätere Karriere ist sein Name oder ihr Name total wichtig für mich.“

„Latent schwingt ebenso mit, dass die Meinungsäußerung einem Angehörigen eines künftigen Prüfungsgremiums nicht gefallen könnte... es bleibt als Studierende/r nur ein blindes Vertrauen in die Professionalität der Lehrenden zu setzen. Ich würde mir wünschen, dass hierfür eine Lösung gefunden wird.“

Besonders für Jungstudierende und Studierende, die nicht die deutsche Sprache perfekt beherrschen, ist es besonders schwierig, Missstände zu äußern und an die dafür notwendigen Informationen zu kommen (siehe oben).

Wünsche bzgl. der Studierendenschaft beziehen sich auch auf Schulungen, Supervisionen und Gruppenbefragungen zu problematischen Unterrichtsklassen.

Die Hochschule wird sehr bildlich mit einer Produktionsstätte verglichen, die Produkte (Studierende) „wegwerfen“ müsse. Die (Art der) Lehre künstlerischer Fächer scheint auf einige der Befragten die Wirkung zu haben, weniger Grenzen aufzeigen zu können oder zu dürfen. Die sogenannte „Glorifizierung“ der Kunst und von anerkannten Künstler*innen gepaart mit „elitären Strukturen“ verhindern, laut Aussagen einiger Befragter, Partizipation, (künstlerisch) ernst genommen zu werden und ethisches Handeln.

Dabei gibt es den Wunsch nach Partizipation und mehr Einsicht in das (Unterrichts-)Vorgehen der Hochschule und der Lehrpersonen bei einigen befragten Personen. Sie in Entscheidungen mit einzu beziehen, könne zur Folge haben, dass Studierende mehr Verantwortung übernehmen und so ihr Selbstvertrauen stärken.

„Ich wünsche mir, dass es möglich ist, nein zu sagen (ohne die Stigmatisierung: du versperrst dich, vertraust nicht, öffnest dich nicht genug). Denn dadurch wird es auch erst möglich, ja zu sagen, zu vertrauen, sich zu öffnen. Ich wünsche mir, dass Vertrauen und das sich einer Lehrperson in der Arbeit "hinzugeben", keine Erwartung, sondern ein Prozess ist, den beide Seiten mittragen.“

„Ich hätte mir gewünscht, dass ich mehr aufgefangen werde, also dass ich dazu befragt werde: Was ist eigentlich für dich, was ist dein Ziel? Was möchtest du, was können wir ändern, was können wir so lassen?“

Klärungsbedarf scheint es auch darüber zu geben, wie man sich solidarisch gegenüber potenziell betroffenen Mitstudierenden verhält.

*„(...) ganz klare Anweisungen oder Richtlinien, wie man sich als Kommiliton*in zu verhalten hat. Manchmal kriegt man auch was mit. Wie verhalte ich mich, wenn ich*

irgendwie die Befürchtung oder die Vermutung hab, da könnte bei einer Kommilitonin oder bei einem Kommilitonen was sein?“

Zu Beginn des Studiums wird sich gewünscht über die eigenen Rechte informiert und über die nationalsozialistische Historie und die Vorfälle von sexualisierter Gewalt der Hochschule aufgeklärt zu werden.

Verwaltung

„Da ist nicht wirklich das Interesse da für unsere Wünsche oder Ängste.“

Die Wünsche, die Befragte über die Verwaltung äußerten, betreffen vor allem die Arbeitsbelastung (Personalmangel, Überstunden) und die scheinbar mangelhafte Wertschätzung (Aufmerksamkeit, monetäre Wertschätzung/Bezahlung) und das Interesse generell an der Arbeit in der Verwaltung. Es wird gewünscht, Entfaltungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten wie auch eine klare Aufteilung der Zuständigkeiten und Aufgaben zu erhalten. Zudem fehlt es einigen an Reaktion auf Anfragen und Beschwerden, eine Änderung dessen wird sich gewünscht.

Das Thema Digitalisierung und die Anforderungen, die diese mit sich bringen, scheinen in der Verwaltung Wünsche übrig zu lassen. Zudem scheint das Wissen über die eigenen Rechte und Möglichkeiten (Überlastungsanzeigen) nicht weit verbreitet zu sein. Es bestehe so ein Bedarf an Transparenz und einer Unterrichtung darüber.

„1. Klare Definition von entgeltgerechten Zuständigkeiten. 2. Zur Vermeidung von Doppelarbeiten und Ungleichbehandlung müssen Zuständigkeiten nicht nur verschriftlicht, sondern gemeinsam mit den Beteiligten besprochen und kommuniziert werden. 3. Urlaubs- und Überstundenübertrag sind jährlich problematisch, können aber wegen der hohen Arbeitsbelastung nicht verhindert werden. 4. Beachtung/Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes (bspw. Hitzeeinwirkung, Blendung, Raumgröße/-abstände)“

Es scheint einen Bedarf zu geben, was die tarifliche Einstufung der (langjährigen) Mitarbeitenden betrifft, diese werden als ungerecht erlebt und es wird eine gerechtere Einstufung gewünscht.

Es wird sich grundsätzlich ein kollegialeres Arbeitsklima gewünscht, das auch zu mehr Begegnungen und Austausch zwischen Lehre und Verwaltung führen könne.

Lehrende, Institute

Es wurden konkrete Missstände in einzelnen Studienbereichen (Maskenbild, Schauspiel, Jazz, etc.) genannt.

Es scheint zudem einen Unterschied in hierarchischen Strukturen und Praxen zwischen künstlerischen und pädagogischen Fächern zu geben. In letzterem Feld scheinen Themen reflektierter behandelt zu werden, in künstlerischen Studiengängen sei es stärker personenabhängig.

Es wird ein starkes Macht- und Repräsentationsgefälle zwischen Lehrpersonen (Lehrbeauftragte, Dozent*innen im sogenannten Mittelbau, Professor*innen) erlebt und kritisiert. Die Vergütung von Leistungen scheint abhängig von dem Institut zu divergieren und sei somit ungerechtfertigt. Auch hier besteht der Wunsch nach Austausch unter Lehrenden und nach einem Personalrat für Professor*innen (an der HMTM haben Lehrbeauftragte eine eigene Vertretung und für den so genannten Mittelbau ist der Personalrat zuständig). Ein großer Missstand wurde bzgl. der Arbeitsrechte der Lehrbeauftragten geäußert. Hier scheint es starke Diskrepanzen in der Bezahlung und Berufssicherheiten im Vergleich zu den Berufen der Professor*innen und Dozent*innen im sogenannten Mittelbau zu geben. Man möge sich dafür einsetzen, strukturelle Ungerechtigkeiten abzarbeiten.

„Die HMTM sollte ich dafür einsetzen, dass die strukturelle Ungerechtigkeit, der vor allem die große Berufsgruppe der Lehrbeauftragten ohne Arbeitsrecht, ohne regulären Vertrag ohne Krankenschutz ausgeliefert ist, zu verändern. Diese Situation bedingt geradezu den Machtmissbrauch von leitenden Personen, die die Gruppe von Lehrbeauftragten ohne Rechte, leicht unter Druck setzen können. Eine Gruppe die in einem Arbeitsklima ohne normal geltendes Arbeitsrecht arbeiten muss- im Gegensatz zu einer Gruppe von arbeitenden Personen die alle Privilegien besitzen, führt zu einem Machtgefälle das Machtmissbrauch gerade zu begünstigt.“

Das Thema Kritikübung lässt bei einigen Befragten zu wünschen übrig. Der Bedarf nach einem sachorientierten Umgang mit Kritik, als auch konstruktive Kritik zu äußern („Wie reagiere ich, wenn etwas nicht meinen musikalischen Ansprüchen/meinem Geschmack entspricht? Wie gebe ich konstruktiv Kritik, ohne zu verletzen?“), eine damit einhergehende wertschätzende Kommunikation statusunabhängig zu etablieren, wie auch respektvoll Konfliktfähigkeit zu stärken, besteht.

Einige befragte Personen wünschen sich die Möglichkeit, dass Studierende Professor*innen wechseln können. Im Zuge dessen scheint es ebenfalls sinnvoll, der Beziehungen im privaten Kontext zwischen Lehrpersonen und Studierenden mehr Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Privater Unterricht scheint weiterhin praktiziert zu werden und sollte, so die einige Stimmen der Befragten, konsequent verboten werden, vor allem für Lehrende, die in Prüfungen beteiligt sind.

5. Fazit und Empfehlungen

Das Klima an der HMTM wird mehrheitlich positiv beschrieben. Die Atmosphäre wird als motivierend und unterstützend erlebt. Ein Großteil der Studierenden und Lehrenden ist mit dem Studium/der Arbeit an der HMTM zufrieden. Eine Ausnahme bilden hier die Mitarbeitenden aus der Verwaltung/Zentralen Einrichtungen, deren Einschätzung des Klimas an der HMTM überproportional negativer ausfällt als bei den anderen Statusgruppen. Die Zustimmung bei allen Befragten nimmt allerdings deutlich ab, wenn es um Transparenz der Entscheidungen, Fragen der Beteiligung und Würdigung der erbrachten Leistungen geht.

Machtmissbrauch ist das hervorstechende Problem. Von allen drei Gewaltformen, die im Fragebogen abgefragt wurden, wird der Missbrauch von Macht von den Befragten am häufigsten genannt. 89% von 466 Befragten haben bei der Frage nach konkreten Situationen angeben Machtmissbrauch selbst erlebt, gesehen oder davon gehört zu haben. Knapp 70% berichtet hier von eigenem Erleben. Die Erfahrungen mit Machtmissbrauch, beziehen sich auf die letzten drei Jahre. Das legt den Schluss nahe, dass Machtmissbrauch weiterhin ein aktuelles Problem ist. Betroffen von Machtmissbrauch sind alle Statusgruppen, neben Studierenden, auch überproportional Mitarbeitende aus der Verwaltung/zentralen Einrichtungen. Materielle Benachteiligungen und arbeitsbezogener Machtmissbrauch spielen hier eine große Rolle. Aber auch intransparente Entscheidungen bei Gehalts- und Aufstiegsfragen werden als belastend erlebt. Einige Befragte berichten auch von selbst erlebter/beobachteter oder gehörter physischer und/oder psychischer Gewalt. Auch wenn es hier um eine kleine Fallzahl geht, ist das Ergebnis dennoch als Warnsignal zu werten und bedarf großer Aufmerksamkeit. Insgesamt ist das Thema Machtmissbrauch als Problem im deutschen Hochschulbetrieb erkannt. Im November 2023 hat die Hochschulrektorenkonferenz den Startschuss für eine Weiterentwicklung von Maßnahmen gegen Machtmissbrauch gegeben. Auch das „Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft“ bietet sich als Vernetzungsmöglichkeit an. Bei allen diesen Initiativen sind neben dem Ziel, ein angstfreies Studium zu gewährleisten auch die teilweise prekären Beschäftigungsformen im wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulbetrieb im Blick. Auch an der HMTM gilt es, sichere und salutogene Arbeitsbedingungen (Antonovsky 1987) speziell im Bereich Verwaltung/zentrale Einrichtungen, aber auch für Lehrbeauftragte und andere unsichere Beschäftigungsformen zu entwickeln. In der Verwaltung können die Arbeitsabläufe überprüft werden, um der Überlastung von Beschäftigten entgegenzuwirken. Die Mitarbeitenden sollten das Gefühl haben, dass ihre Arbeit be-

wältigbar ist, dass sie Spielräume haben, um die Aufgaben handhabbar zu machen und dass die Arbeit Sinn macht. Im Sinne eines betrieblichen Gesundheitsmanagements kann so auch Burnout vorgebeugt werden (Keupp 2010). Da die HMTM als öffentliche Hochschule bei der Eingruppierung, dem Stellenschlüssel und der Vergütung von Lehrbeauftragten an politische Vorgaben gebunden ist, gilt es, mit diesen Vorgaben transparent umzugehen und sich zugleich auf politischer Ebene für Verbesserungen einzusetzen.

Strukturelle Diskriminierung wird berichtet. Gut die Hälfte der Befragten gibt an, Diskriminierung erlebt, beobachtet und/oder davon berichtet bekommen zu haben, vor allem geschlechtsbezogene Diskriminierungen werden angegeben, gefolgt von Erfahrungen, die in die Kategorie Rassismus eingeordnet werden können. Weiblich gelesene Personen sind von Diskriminierungserfahrungen stärker betroffen als männlich gelesenen. Auch wenn die HMTM bereits viel für eine diversitätssensible Kultur unternommen hat, ist diese Aufgabe niemals abgeschlossen. Das bedeutet, regelmäßig auf die Anlaufstellen hinzuweisen, die bei Diskriminierungserfahrungen zur Verfügung stehen und alle Hochschulangehörigen immer wieder durch Kampagnen auf Diskriminierungsmerkmale hinzuweisen. Auf einer politischen Ebene wäre Engagement für eine Änderung des Hochschulgesetzes hilfreich, damit dieses durch Vorgaben zum Diskriminierungsschutz ergänzt werden, wie es die ADS empfiehlt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023: S. 216). Neben Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit hat die ADS auch weitere Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen zusammengestellt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020). Darunter auch Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit. Die „Checklisten für die Umsetzung von Diversity in verschiedenen Handlungsfeldern“ an Hochschulen am Beispiel der Fachhochschule Potsdam, orientieren sich unter anderem an einer Organisationsentwicklungs-Perspektive mit Hochschulrealitäten und bieten einen hohen Anpassungsgrad an andere Hochschulrealitäten (Perko 2016: S. 8). Die Studierendenvertretungen deutscher Musikhochschulen haben im Dezember 2023 ein Positionspapier zum Thema Machtmissbrauch veröffentlicht und an die Hochschulleitungen gegeben. In diesem Papier wird unter anderem gefordert, dass Kontrollmechanismen, verpflichtende Weiterbildungen, externe Beratungsstellen, mehrsprachige Information, Information bei Berufung/Einstellung und Lehrkraftwechsel ermöglicht und umgesetzt werden. (Initiative gegen Machtmissbrauch an Musikhochschulen 2023). In dem Werk „Bildung.Macht.Diversität.: Critical Diversity Literacy im Hochschulraum“ von Dankwa u.a. (Dankwa *et al.*, 2021) wird explizit auf das inklusive Potential von Kunst Machen eingegangen.

Sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen sind nach wie vor ein Thema. Die HMTM hat nach den massiven sexuellen Übergriffen durch den ehemaligen Präsidenten und einen ehemaligen Komposi-

tionsprofessor viele Maßnahmen ergriffen, um einen sichereren Raum für Studierende und Mitarbeitende zu schaffen. Dennoch werden verschiedene Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt berichtet, auch aus den letzten drei Jahren. Rund ein Drittel der Befragten gibt an, verschiedene Formen von sexualisierter Gewalt selbst erlebt zu haben. Am häufigsten geht es um sexualisierte Grenzverletzungen durch Bemerkungen, unerwünschte intime Fragen, Gesten und Blicke. Neben diesen Hands-off Erlebnissen wird auch von unerwünschten Berührungen im Rahmen des Unterrichts berichtet. Auch das Ausnutzen von Abhängigkeitsbeziehungen zu sexualisierten Handlungen wird von den Befragten thematisiert. Betroffen sind auch hier eher die weiblich gelesenen Personen zwischen 18 und 29 Jahren. Die gewaltausübenden Personen sind mehrheitlich männlich und über 40 Jahre alt. Das weist darauf hin, dass alle Hochschulangehörigen über sexualisierte Gewalt (wieder) regelmäßig informiert werden sollten. Über die verschiedenen Formen von sexualisierter Gewalt und den engen Zusammenhang zwischen Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt kann in unterschiedlichen Formaten immer wieder berichtet werden. Eine Kultur der Offenheit und der Beteiligung bewirkt, dass Reden über Grenzverletzungen möglich wird. Workshops und Fallbeispiele können Handlungsmöglichkeiten für Betroffene aufzeigen und Unterstützungsangebote bekannter machen. Nachdem sich Studierende auch nicht selten an Lehrende wenden, sollten alle Lehrenden – auch die Lehrbeauftragten mit kleinen Stundenkontingenten – geschult werden, wie sie betroffenenorientiert reagieren können. Da die Auswirkungen von Missbrauch (im weiten Sinne) auf das Studium und das ganze Leben gravierend sein können, geht es darum, gemeinsam Lösungen für Betroffene zu finden. Schnelle und konkrete Maßnahmen sind auch deshalb wichtig, da strafrechtliche Verfahren oft sehr lange dauern und hohe Belastungen für die Betroffenen mitsichbringen. Zudem wollen viele Betroffene keine strafrechtliche Verfolgung, sondern „nur“ ein Ende der Gewalt. Dies kann insbesondere die Hochschulleitung bewirken. Zur Transparenz gehört hier auch unbedingt, dass die Betroffenen über alle Maßnahmen zeitnah informiert werden. Sensibilisierung der Hochschulangehörigen führt letztlich auch dazu, dass Zeug*innen von Missbrauchserfahrungen (im weiten Sinn) ermutigt werden, einzugreifen (bystander intervention).

Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, Intransparenz und Hierarchien als Risikofaktoren. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse werden in der Literatur als inhärente Risikofaktoren in Wissenschaft und Kunst beschrieben, die in der hierarchischen Struktur einer Hochschule liegen. Dies spiegelt sich auch in den Berichten der Befragten an der HMTM wider. Ein besonderer Risikofaktor an der künstlerischen Hochschule ist die besondere Abhängigkeit von den Lehrpersonen, hängt doch die künftige eigene Karriere stark von den jeweiligen Lehrenden ab. Auch der Einzelunterricht wird als Risikofaktor gewertet.

Disclosure braucht Vertrauen. Aufgrund der Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse fällt es manchen Betroffenen schwer, sich innerhalb der Hochschule jemandem anzuvertrauen. Obwohl prinzipiell ein vertrauensvolles Klima beschrieben wird, wenden sich die meisten Betroffenen doch eher an ihr vertrautes soziales Umfeld – Familie und Freunde. Die hochschulinternen und –externen Beratungs- und Unterstützungsangebote sind zudem nicht ausreichend bekannt.

Besonderer Handlungsbedarf besteht bei der Verwaltung. Mitarbeitende der Verwaltung berichten überproportional häufig von Machtmissbrauch und Diskriminierung. Dazu kommen eine hohe Arbeitsbelastung und eine mangelhafte Anerkennungskultur. Intransparente Entscheidungen und als ungerecht erlebte Bezahlung tragen zu den Belastungen bei.

Aufarbeitung der massiven sexualisierten Gewalt in der jüngeren Vergangenheit steht noch am Anfang. Während eine ganze Reihe präventiver Maßnahmen eingeführt wurde, die auch einen Kulturwandel hin zu mehr Transparenz und Beteiligung eingeleitet haben, ist die Auseinandersetzung mit dem massiven sexuellen Missbrauch aus der Vergangenheit noch nicht konsequent passiert.

Die HMTM ist auf einem guten Weg. Viele der Maßnahmen sind an der HMTM bereits eingeleitet. Konzepte für Prävention und Intervention liegen vor, ebenso wie ein Code of Conduct. Alle diese Maßnahmen sind wichtig und richtig, müssen aber stärker in den Hochschulalltag implementiert werden. Sie müssen bekannter werden und jeder neuen Studierendengeneration, ebenso wie jede*r neue*n Mitarbeiter*in unabhängig von Beschäftigungsverhältnis und Stundenzahl an die Hand gegeben werden. Eine bloße Information darüber, wo die Konzepte zu finden sind genügt nicht. Sie müssen vielmehr bei Einführungsveranstaltungen erläutert werden, von Lehrenden zu Beginn einer neuen Lehrveranstaltung (auch im Einzelunterricht). So kann die Hochschule glaubhaft zu einem angstfreien, sicheren Raum für alle werden.

6. Literatur

AGG (2006) *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. Available at: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html> (Accessed: 10 February 2024).

Allroggen, Marc, Rassenhofer, Miriam *et al.* (2016) 'Prävalenz sexueller Gewalt. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Stichprobe', *Deutsches Ärzteblatt*, 7, pp. 107–113.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ed.) (2020) *Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen*. Berlin. Available at: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskriminierungsschutz_an_hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ed.) (2021) *Diskriminierung in Deutschland Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen. Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages*. Berlin. Available at: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_vierter_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=10.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023) *Was ist Diskriminierung?* Available at: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html> (Accessed: 15 February 2024).

Antonovsky, Aaron (1987). *Unraveling the mystery of health*. London: Jossey Bass.

Banyard, V.L. *et al.* (2005) 'Revisiting Unwanted Sexual Experiences on Campus: A 12-Year Follow-Up', *Violence Against Women*, 11(4), pp. 426–446. Available at: <https://doi.org/10.1177/1077801204274388>.

Bauman, Z. (2000) 'Alte und neue Gewalt', *Journal für Konflikt- und Gewaltforschung*, 2(1), pp. 28–42. Available at: <https://doi.org/10.11576/JKG-5544>.

Beigang, Steffen, Fetz, Karolina, Kalkum, Dorina und Otto, Magdalena (2017) 'Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung'. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Available at: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6.

Bertels, G. and Brambrink, I. (2023) 'Taktvoll miteinander umgehen. Sexualisierte Gewalt im Kontext musikalischer Bildung', *Kindesmisshandlung und -vernachlässigung*, 26(1), pp. 82–89. Available at: <https://doi.org/10.13109/kind.2023.26.1.82>.

Blome, E. *et al.* (2013) *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* Wiesbaden: Springer Fachmedien. Available at: <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93157-9>.

Bondurant B. (2001) 'University women's acknowledgment of rape: Individual, situational, and social factors', *Violence against women*, 7, pp. 294–314.

Caspari, Peter *et al.* (2021) *Ausgeliefert und verdrängt – Heimkindheiten zwischen 1949 und 1975 und die Auswirkungen auf die Lebensführung Betroffener: Eine begleitende Studie zur Bayerischen Anlauf- und Beratungsstelle für ehemalige Heimkinder*. Wiesbaden: Springer VS.

Caspari, Peter/Dill, Helga/Caspari, Cornelia/Hackenschmied, Gerhard (2022) *Irgendwann muss doch mal Ruhe sein! Institutionelles Ringen um Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch an einem Institut für analytische Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie*. Wiesbaden: Springer VS.

Caspari, Peter/Dill, Helga/*et al.* (2024) Teilprojekt C: „Perspektiven Betroffener“. In: Forschungsverbund ForuM (Hrsg.) (2024) *Forschung zur Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt und anderen Missbrauchsformen in der Evangelischen Kirche und Diakonie in Deutschland: Abschlussbericht, Forschungsverbund Forum*. Available at: https://forum-studie.de/wp-content/uploads/2024/01/Abschlussbericht_ForuM.pdf.

Clark, A.E. and Pino, A.L. (2016) *We Believe You: Survivors of Campus Sexual Assault Speak Out*. Henry Holt and Company.

Czollek, L.C. *et al.* (2019) *Praxishandbuch Social Justice und Diversity: Theorien, Training, Methoden, Übungen*. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Weinheim Basel: Beltz Juventa (Pädagogisches Training).

Dankwa, S.O. *et al.* (eds) (2021) *Bildung.Macht.Diversität.: Critical Diversity Literacy im Hochschulraum*. 1st edn. Bielefeld, Germany: transcript Verlag (Kultur und soziale Praxis). Available at: <https://doi.org/10.14361/9783839458266>.

Darowska, L. (ed.) (2019) *Diversity an der Universität: Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule*. 1st edn. Bielefeld, Germany: transcript Verlag (Bildungsforschung). Available at: <https://doi.org/10.14361/9783839440933>.

Decker, Oliver, Kiess, Johannes, and Heller, Aylene (2022) *Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten*. Edited by Brähler, Elmar. Gießen: Psychosozial Verlag. Available at: https://www.boell.de/sites/default/files/2022-11/decker-kiess-heller-braehler-2022-leipziger-autoritarismus-studie-autoritaere-dynamiken-in-unsicheren-zeiten_0.pdf (Accessed: 10 February 2024).

DeZIM (2022) *Rassistische Realitäten, Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?* Berlin. Available at: https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realit%C3%A4ten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realit%C3%A4ten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf (Accessed: 11 February 2024).

Diekmann, Janine, Geschke, Daniel, and Braune, Ina (2017) *Diskriminierung und ihre Auswirkungen für Betroffene und die Gesellschaft. Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft*. Jena. Available at: <https://www.idz-jena.de/pubdet/wsd2-4> (Accessed: 7 March 2023).

Dill, Helga *et al.* (2023) *Aufarbeitung sexualisierter Gewalt im Bistum Essen: Fallbezogene und gemeindeorientierte Analysen*. Weinheim: Beltz Juventa.

Döring, N. and Bortz, J. (2016) *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Berlin: Springer-Verlag.

Dreßing, Harald *et al.* (2018) *Sexueller Missbrauch an Minderjährigen durch katholische Priester, Diakone und männliche Ordensangehörige im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz: Projektbericht*. Mannheim, Heidelberg, Gießen. Available at: www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2018/MHG-Studie-gesamt.pdf.

Duque, E. *et al.* (2024) 'Consent? At the Start, You Do Not Even Think About It. Coercive Discourse in the Awakening of Affective–Sexual Relationships in Young Women', *YOUNG*, 32(1), pp. 5–21. Available at: <https://doi.org/10.1177/11033088231198600>.

Einarsen, Staale., Hoel, Helge., & Notelaers, Guy (2009) 'Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised', *Work & Stress*, 23(1), pp. 24–44.

Elias, N. (1982) 'Welche Rolle spielen wissenschaftliche und literarische Utopien für die Zukunft?', *Aufsätze und andere Schriften II*. [Preprint], (15).

Flecha, R., Tomás, G. and Vidu, A. (2020) 'Contributions From Psychology to Effectively Use, and Achieving Sexual Consent', *Frontiers in Psychology*, 11. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00092>.

Forschungsverbund Gewalt gegen Männer (Hg.) (2004). *Gewalt gegen Männer in Deutschland. Abschlussbericht der Pilotstudie*. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/84590/a3184b9f324b6ccc05bdfc83ac03951e/studie-gewalt-maenner-langfassung-data.pdf>

Forschungsverbund ForuM (Hg.) (2024). *Forschung zur Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt und anderen Missbrauchsformen in der Evangelischen Kirche und Diakonie in Deutschland. Abschlussbericht*. https://forum-studie.de/wp-content/uploads/2024/01/Abschlussbericht_ForuM.pdf. (Abruf am 25.02.2024)

FRA (2014) *Violence against women: an EU-wide survey. Main results*. Wien. Available at: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf (Accessed: 13 October 2023).

Fritzen, B. and Bick, M. (2023) 'Zum Umgang mit Nähe und Distanz – good practice an Musikhochschulen', in H. Pantelmann and S. Blackmore (eds) *Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, pp. 69–81. Available at: https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3_6.

Gerhart, Ulrike, und Hadumod Bußmann (1995) 'Hilfe zur Selbsthilfe: Möglichkeiten individueller Gegenwehr', in Hadumod Bußmann und Katrin Lange (ed.) *Peinlich berührt*. München, pp. 125–129.

Gutachterkommission für die Hochschule für Musik und Theater München (2019) *Bericht 2019*. Available at: https://hmtm.de/wp-content/uploads/PDF/Bericht-Holzheid-Kommission_2019-04_web.pdf (Accessed: 10 January 2024).

Hackenschmied, Gerhard *et al.* (2021) *Aufklärung und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt im Bistum Hildesheim während der Amtszeit von Bischof Heinrich Maria Janssen: Abschlussbericht der Expertengruppe zum Projekt 'Wissen Teilen' Band 2. Die sozialwissenschaftliche Untersuchung des IPP*. München. Available at: https://www.bistum-hildesheim.de/fileadmin/dateien/PDFs/missbrauch/pk-20210914/Hildesheim_Band_II.pdf.

Hailes, Helen P *et al.* (2019) 'Long-term outcomes of childhood sexual abuse: an umbrella review', *The Lancet Psychiatry*, 6(10), pp. 830–839.

Hellmann, D.F. (2014) 'Repräsentativbefragung zu Viktimisierungserfahrungen in Deutschland'. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen (Forschungsbericht Nr. 122). Available at: https://kfn.de/wp-content/uploads/Forschungsberichte/FB_122.pdf.

Hennekam, Sophie and Bennett, Dawn (2017) 'Sexual harassment in the creative industries: Tolerance, Culture and the Need for Change', *Gender, Work and Organization*, 24, pp. 417–434.

Hochschule für Musik und Theater München (2022a) *Aufgaben und Team*. Available at: <https://hmtm.de/gleichstellung/> (Accessed: 14 January 2024).

Hochschule für Musik und Theater München (2022b) *Initiative Respekt*. Available at: <https://hmtm.de/initiative-respekt/> (Accessed: 17 January 2024).

Holzbecher, M. (2005) 'Vom Umgang an den Hochschulen mit einem unbequemen Thema', in Baaken, Uschi/Höppel, Dagmar/Telljohann, Nadine (ed.) *Jenseits des Tabus*. Göttingen: Cuvillier Verlag, pp. 58–67.

Holzbecher, Monika, und Katharina Alexi (2021) 'Sexuelle Grenzverletzungen in der Musikausbildung sowie in der Aufführung und Produktion von populärer Musik: Aktuelle Forschungsansätze und Gegenmaßnahmen', *Samples*, 19, pp. 1–29.

Initiative gegen Machtmissbrauch an Musikhochschulen (2023) *Forderungen zur Prävention und Intervention von übergriffigem, unangemessenem und missbräuchlichem Verhalten an Musikhochschulen*.

Janssen, J. and Laatz, W. (2017) *Statistische Datenanalyse mit SPSS. Eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und das Modul Exakte Tests*. Berlin: Springer Gabler.

Kavemann, Barbara/Graf-van Kesteren, Annemarie/Rothkegel, Sibylle/Nagel, Bianca (2016): *Erinnern, Schweigen und Sprechen nach sexueller Gewalt in der Kindheit. Ergebnisse einer Interviewstudie mit Frauen und Männern, die als Kind sexuelle Gewalt erlebt haben*. Wiesbaden: VS.

Kavemann, Barbara, Nagel, Bianca, Doll, Dieter, Helfferich, Cornelia (ed.) (2019) *Erwartungen Betroffener sexuellen Kindesmissbrauchs an die gesellschaftliche Aufarbeitung*. Berlin. Available at: www.aufarbeitungskommission.de/wp-content/uploads/2019/09/Studie_Erwartungen-Betroffener-sexuellen-Kindesmissbrauchs-an-die-gesellschaftliche-Aufarbeitung.pdf.

Keupp, Heiner (2010). *Das erschöpfte Selbst – Umgang mit psychischen Belastungen*. In: Keupp, H., Dill, H. (Hg.). *Erschöpfende Arbeit. Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt*. Bielefeld. Transcript.

Keupp, H. *et al.* (eds) (2016) *Schweigen - Aufdeckung - Aufarbeitung: Sexualisierte, psychische und physische Gewalt im Benediktinerstift Kremsmünster*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Sexuelle Gewalt in Kindheit und Jugend).

Kirschning, A. (2023) 'Kunst braucht Nähe. Nähe braucht Regeln. Vom professionellen Umgang mit Grenzen in der musikalischen Ausbildung an Musikhochschulen', in H. Pantelmann and S. Blackmore (eds) *Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext*. Wiesbaden:

Springer Fachmedien Wiesbaden, pp. 83–94. Available at: https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3_7.

Köhne, J.B. (2014) *Geniekult in Geisteswissenschaften und Literaturen um 1900 und seine filmischen Adaptionen*. Wien, Köln, Weimar: Böhlau. Available at: <https://library.open.org/bitstream/handle/20.500.12657/33426/474630.pdf?sequence=1>.

Krieger, V. (2007) *Was ist ein Künstler? Genie – Heilsbringer – Antikünstler: Eine Ideen und Kunstgeschichte des Schöpferischen*. Köln: Deubner Verlag.

Krone, T. et al. (2019) *Sexismus in der Musikbranche. Warum es (noch) so wenig Frauen in der Popmusik gibt, BR Puls*. Available at: <https://www.br.de/puls/themen/popkultur/frauen-in-der-popmusik-sexismus-ungleichheit-quote-erfahrungen-100.html> (Accessed: 15 February 2024).

Kuckartz, U. (2012) *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz Juventa.

LesMigraS (2012) 'Nicht so greifbar und doch real.' *Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland*. Available at: <https://www.regenbogenportal.de/materialien/detail/133?cHash=63efa937b145d86dcaf744a3206f1bac>.

Lipinsky, A. et al. (2022) *Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey*. 101006261.

Marcantonio, T.L. and Jozkowski, K.N. (2020) 'Assessing How Gender, Relationship Status, and Item Wording Influence Cues Used by College Students to Decline Different Sexual Behaviors', *The Journal of Sex Research*, 57(2), pp. 260–272. Available at: <https://doi.org/10.1080/00224499.2019.1659218>.

Mayring, P. (2015) *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 12., überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Mense, L., Mauer, H. and Herrmann, J. (2022) 'Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch An Hochschulen entgegenwirken: Handreichung', *Studien des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, vol. 37. Available at: <https://doi.org/10.17185/DUEPUBLICO/75205>.

Meyer, J., Strauß, S. and Hinz, T. (2022) 'Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen'. Available at: https://doi.org/10.34878/2022.08.DZHW_BRIEF.

Misamer, M. (2023) *Machtsensibilität: socialnet Materialien*. Bonn: socialnet. Available at: <https://www.socialnet.de/materialien/29731.php>.

Mosser, Peter (2009) *Wege aus dem Dunkelfeld. Aufdeckung und Hilfesuche bei sexuellem Missbrauch an Jungen*. Wiesbaden: VS.

Müller, Ursula and Schröttle, Monika (2004) *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen i Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*. Available at: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/84328/3bc38377b11cf9ebb2dcac9a8dc37b67/langfassungstudie-frauen-teil-eins-data.pdf> (Accessed: 11 January 2024).

O'Connor, P. et al. (2021) 'Organisational Characteristics That Facilitate Gender-Based Violence and Harassment in Higher Education?', *Administrative Sciences*, 11(4), p. 138. Available at: <https://doi.org/10.3390/admsci11040138>.

Pantelmann, H. and Blackmore, S. (eds) (2023) *Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. Available at: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3>.

Perko, G. (2016) *Pluralität – Konfliktpotenziale – Chancen. Leitfaden für die Umsetzung von Diversity an Hochschulen*. Edited by Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam. Potsdam (Atmosphäre der Anerkennung). Available at: <https://www.fh-potsdam.de/sites/default/files/2021-09/leitfaden-diversity-fhpotsdam-2016.pdf> (Accessed: 13 February 2024).

Rabe, H. (2017) 'Sexualisierte Gewalt im reformierten Strafrecht: Ein Wertewandel – zumindest im Gesetz', *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 67(4), pp. 27–32.

Racionero-Plaza, S. et al. (2021) "'Your Friends Do Matter": Peer Group Talk in Adolescence and Gender Violence Victimization', *Children*, 8(2), p. 65. Available at: <https://doi.org/10.3390/children8020065>.

Scambor, Ellie, Wittenzellner, Ulla, and Rieske, Thomas Viola (2018) 'Bedingungen für gelingende Aufdeckungsprozesse', in Retkowski, Alexandra, Treibel, Angelika, and Tuidler, Elisabeth (eds) *Handbuch Sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte. Theorie, Forschung, Praxis*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, pp. 709–718.

Schendera, F. G. C. (2005) *Datenmanagement mit SPSS. Kontrollierter und beschleunigter Umgang mit Datensätzen, Texten und Werten*. Berlin und Heidelberg: Springer-Verlag.

Schröttle, D.M., Meshkova, K. and Lehmann, C. (2019) *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Available at: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Accessed: 8 March 2024).

Steiner, N. (2023) *Regie als Kunst des weissen Mannes? Wie der moderne Regisseur als weisses und männliches 'Genie' konstituiert ist*. Bern Open Publishing (BOP). Available at: https://boris.unibe.ch/180064/10/BATT_Steiner_Final.pdf.

Thorne-Finch, R. (1992) 'Ending the Silence: The Origins and Treatment of Male Violence against Women'. Available at: <https://doi.org/10.3138/j.ctvcj2tr9>.

Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (2022) *Aufarbeitung von sexueller Gewalt*. Available at: <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/aufarbeitung-von-sexueller-gewalt/ueberblick-aufarbeitung> (Accessed: 14 January 2024).

Valls, R. et al. (2016) 'Breaking the Silence at Spanish Universities', *Violence against women*, 22(13), pp. 1519–1539. Available at: <https://doi.org/10.1177/1077801215627511>.

Witzel, A. (1985) 'Das problemzentrierte Interview', in G. Jüttemann (ed.) *Qualitative Forschung in der Psychologie*, pp. 227–255.

Zick, Andreas and Küpper, Beate (2023) *Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23*. Edited by Mokros, Nico. Bonn: Dietz Verlag. Available at: <https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=91776&token=3821fe2a05aff649791e9e7ebdb18eabdae3e0fd#page=66> (Accessed: 11 February 2014).

Anhang

Fragebogen Vollerhebung HMTM

Sehr geehrte Studierende,
sehr geehrte Beschäftigte,

wir, das Institut für Praxisforschung und Projektberatung (IPP München), laden Sie herzlich ein diesen Fragebogen zu Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der Hochschule für Musik und Theater München (HMTM) auszufüllen.

Wie in jeder anderen Institution sind auch an der HMTM Machtmissbrauch, Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt nicht auszuschließen. Die HMTM verfolgt das Ziel, ein sicherer Ort für alle Hochschulangehörigen zu sein, an dem sich ein sensibler, verantwortungsbewusster und respektvoller Umgang miteinander fest etabliert. Dafür hat die HMTM das IPP München damit betraut, eine Studie zu konzipieren und durchzuführen. Das IPP ist ein unabhängiges sozialwissenschaftliches Forschungs- und Beratungsinstitut in München, das seit mehr als zehn Jahren schwerpunktmäßig zu den Themen Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt, Aufarbeitung und Betroffenenbeteiligung forscht. Auf unserer Website können Sie sich über unsere Arbeit informieren (www.ipp-muenchen.de).

Der vorliegende Fragebogen hilft uns dabei, zu erfahren, wie sich Studierende, Lehrende, und Mitarbeitende an der HMTM fühlen und inwieweit Sie selbst Erfahrungen mit Machtmissbrauch, Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt an der HMTM gemacht haben oder diese beobachtet haben. Darauf aufbauend können an der HMTM weitere Schritte für eine wirksame Prävention geplant werden.

WICHTIG: Die Befragung wird anonym durchgeführt. Dadurch ist es ausgeschlossen, dass anhand von Ihren Angaben Rückschlüsse auf Ihre Person gemacht werden können. Die Daten der Befragung liegen ausschließlich beim IPP, das keinen Zugang zu Personal- oder Studierendendaten der HMTM hat. Die HMTM hat keinen Zugang zu den Daten der Befragung und wird Ergebnisse in Form eines anonymisierten Abschlussberichts erhalten. Alle Angaben, die Sie im Rahmen der Befragung machen, werden streng vertraulich behandelt, bleiben anonym und unterliegen dem Datenschutz. Mit der zugesendeten TAN, die Sie zum Ausfüllen des Fragebogens benötigen, wollen wir lediglich sicherstellen, dass pro Person nur ein Fragebogen ausgefüllt wird.

Die Bearbeitung des Fragebogens wird ungefähr 25-30 Minuten dauern. Bitte vertrauen Sie bei der Beantwortung der Fragen auf Ihr spontanes Urteil und wählen Sie die Antwort, mit der Sie am ehesten übereinstimmen. Bitte beantworten Sie die Fragen offen und ehrlich. Teilweise sind Mehrfachnennungen möglich. Fragen, die Sie nicht beantworten möchten, können übersprungen werden.

Manche Fragen können unangenehme Gefühle auslösen oder unangenehme Erinnerungen wecken. Wenn Sie Unterstützung benötigen, können Sie sich an Prof. Dr. Sonja Stibi (Frauenbeauftragte der HMTM): frauenbeauftragte@hmtm.de, die Gleichstellungsbeauftragte der HMTM: gleichstellung@hmtm.de, oder den Frauennotruf München: Telefon: 089 763737 E-Mail: info@frauennotruf-muenchen.de wenden. Wenn Sie Fragen zum Fragebogen und der Befragung allgemein haben, wenden Sie sich gerne an das IPP (Helga Dill, Dr. Tinka Schubert, Charlotte Müller, dill@ipp-muenchen.de, schubert@ipp-muenchen.de, mueller@ipp-muenchen.de).

Wenn Sie den Fragebogen beantworten möchten, machen Sie hier bitte ein Kreuz:

- Ich habe die Erläuterung zu der Befragung gelesen und bin damit einverstanden, dass meine Angaben anonym verarbeitet und ausgewertet werden.

1 Leben an der Hochschule für Musik und Theater München

1.1 Welcher Statusgruppe(n) gehören Sie an?

Mehrfachangabe möglich

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Studierende (auch Promovierende) | <input type="checkbox"/> Studentische Hilfskraft | <input type="checkbox"/> Wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter*in |
| <input type="checkbox"/> Mitarbeiter*in in Verwaltung/Zentraler Einrichtung | <input type="checkbox"/> Professor*in | <input type="checkbox"/> Lehrbeauftragte |
| <input type="checkbox"/> Sonstige (Offenes Feld) | | |

1.2 Sind Sie in einer leitenden Position tätig? (z. B. Abteilungs- oder Institutsleitung, Studierendenvertretung, etc.)

- Ja Nein

1.3 Wann sind Sie an die HMTM gekommen?

In der Zeit zwischen...

- | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 2023 - 2021 | <input type="checkbox"/> 2020 - 2018 | <input type="checkbox"/> 2017 - 2015 |
| <input type="checkbox"/> 2014 - 2012 | <input type="checkbox"/> 2011 - 2009 | <input type="checkbox"/> 2008 - 2006 |
| <input type="checkbox"/> vor 2005 | | |

1.4 An welche Hochschulbereiche sind Sie aktuell angebunden?

Mehrfachangabe möglich

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Institut für künstlerische Instrumentalstudiengänge | <input type="checkbox"/> Ballett-Akademie | <input type="checkbox"/> Institut für künstlerische Gesangs- & Theaterausbildung |
| <input type="checkbox"/> Institut für künstlerisch-pädagogische Studiengänge | <input type="checkbox"/> Institut für Schulmusik | <input type="checkbox"/> Institut für Kirchenmusik |
| <input type="checkbox"/> Jazz Institut | <input type="checkbox"/> Institut für Historische Aufführungspraxis | <input type="checkbox"/> Institut für Neue Musik, Komposition und Dirigieren |
| <input type="checkbox"/> Institut für Kulturmanagement & Medien | <input type="checkbox"/> Musikwissenschaftliches Institut | <input type="checkbox"/> Jugendakademie |
| <input type="checkbox"/> Verwaltung/Zentrale Einrichtungen | | |

1.5 An welche Hochschulbereiche waren Sie in der Vergangenheit angebunden?

Mehrfachangabe möglich

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Institut für künstlerische Instrumentalstudiengänge | <input type="checkbox"/> Ballett-Akademie | <input type="checkbox"/> Institut für künstlerische Gesangs- & Theaterausbildung |
| <input type="checkbox"/> Institut für künstlerisch-pädagogische Studiengänge | <input type="checkbox"/> Institut für Schulmusik | <input type="checkbox"/> Institut für Kirchenmusik |

☼ Jazz Institut

☼ Institut für Kulturmanagement & Medien

☼ Verwaltung/Zentrale Einrichtung

☼ Institut für Historische Auführungspraxis

☼ Musikwissenschaftliches Institut

☼ Institut für Neue Musik, Komposition und Dirigieren

☼ Jugendakademie

1.6 Wie ist Ihre persönliche Wahrnehmung vom Klima an der HMTM?

Bitte machen Sie in jeder Zeile ein Kreuz.

	1 = Trifft überhaupt nicht zu				7 = Trifft voll und ganz zu		
	1	2	3	4	5	6	7
Ich fühle mich an der HMTM wohl	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Ich bin mit meinem Studium/meiner Arbeit an der HMTM zufrieden	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Die Atmosphäre an der HMTM ist motivierend	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Die Atmosphäre an der HMTM ist unterstützend	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Die Atmosphäre an der HMTM ist gerecht/fair	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Die Atmosphäre an der HMTM ist sicher	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Ich kann mich an der HMTM in meiner persönlichen, beruflichen und künstlerischen Entwicklung frei entfalten	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Ich fühle mich an der HMTM gut gefördert	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Ich traue mich, Probleme (Unterricht oder persönlich) im Gespräch mit einer Lehrkraft oder Vertrauensperson anzusprechen	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Ich traue mich, Probleme (beruflich oder persönlich) im Gespräch mit einem*r Kolleg*in, Vorgesetzten oder Vertrauensperson anzusprechen	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Wenn ich Probleme habe beim Lernen/Lehren/Arbeiten, bekomme ich Unterstützung	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Ich fühle mich von allen Lehrenden respektiert	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Ich fühle mich von meinen Vorgesetzten respektiert	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Entscheidungen werden transparent getroffen	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Es ist üblich, dass Studierende/Mitarbeitende in der Gestaltung und Organisation verschiedener Bereiche der HMTM eingebunden werden	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼
Besonderes Engagement und Einsatz werden an der HMTM gefordert	☼	☼	☼	☼	☼	☼	☼

Besonderes Engagement und Einsatz werden an der HMTM ge-
würdigt



Die Hochschulleitung nimmt sich Zeit für Studierende/Mitarbei-
tende und ihre Anliegen



2 Erfahrungen mit Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt

Die folgenden drei Fragenblöcke beziehen sich auf Erfahrungen mit Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt, die Sie im Rahmen Ihrer Anbindung an die HMTM gemacht, beobachtet oder ausgeübt haben. Es geht dabei um Erfahrungen, die Sie mit Angehörigen der HMTM gemacht haben, und/oder die in den Räumlichkeiten oder auf Veranstaltungen der HMTM stattfinden.

3 Machtmissbrauch

Im Folgenden Teil geht es um den **Missbrauch von Macht** durch Angehörige der Hochschule. Der Missbrauch einer Machtposition kann darin Ausdruck finden, wenn jemand andere benachteiligt oder über sie bestimmt, um sich selbst besser, größer oder wichtiger zu fühlen.

3.1 Haben Sie in Ihrer Zeit an der HMTM Machtmissbrauch erlebt oder beobachtet?

Ja, selbst erlebt

Ja, als Zeug*in beobachtet

Ja, mir wurde davon berichtet

Nein

3.2 Wann haben Sie Machtmissbrauch an der HMTM erlebt oder beobachtet?

Mehrfachangabe möglich

1980er Jahre

1990er Jahre

2000er Jahre

2010er Jahre

2020 bis jetzt

3.3 Haben Sie in den letzten drei Jahren erlebt, dass Angehörige der HMTM sich in einer der folgenden Weisen Ihnen und/oder anderen gegenüber verhalten (haben)?

Mehrfachangabe möglich

Selbst er-
lebt

Als Zeug*in
beobachtet

Mir wurde
davon be-
richtet

Nichts davon

Leistungen wurden vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt	☺	☺	☺	☺
Rechte, die andere Personen haben, wurden nicht zugestanden	☺	☺	☺	☺
Die Arbeitsbelastung ist nicht zu bewältigen	☺	☺	☺	☺
Aufgaben werden mit unangemessenen Fristen versehen	☺	☺	☺	☺
Jemand hält Informationen zurück, wodurch die Leistung anderer beeinträchtigt wird	☺	☺	☺	☺
Lehrende gehen ihrer Arbeit nicht pflichtgemäß nach	☺	☺	☺	☺
Es werden Dinge außerhalb des eigenen Kompetenzbereichs verlangt	☺	☺	☺	☺
Es wird destruktiv Kritik an Fehlern oder Irrtümern geäußert	☺	☺	☺	☺
Es wird Druck ausgeübt, etwas nicht in Anspruch zu nehmen, auf das von Rechts wegen Anspruch vorliegt	☺	☺	☺	☺
Es gibt Andeutungen oder Signale von anderen, dass ein/-e andere/-s Karriere/Studium eingeschlagen werden soll	☺	☺	☺	☺
Personen werden bloß gestellt oder herabwürdigend dargestellt	☺	☺	☺	☺
Es gibt übermäßige Hänseleien und Sarkasmus bis hin zu Mobbing	☺	☺	☺	☺
Es kommt zu Cybermobbing	☺	☺	☺	☺
Es werden beleidigende Bemerkungen über Personen, ihre Einstellungen oder das Privatleben gemacht	☺	☺	☺	☺
Es werden Klatsch und/oder Gerüchte über Personen verbreitet	☺	☺	☺	☺
Personen werden ignoriert, ausgegrenzt oder erleben feindselige Reaktionen	☺	☺	☺	☺
Personen werden angeschrien oder sind das Ziel von spontanem Ärger	☺	☺	☺	☺
Einschüchternde Verhaltensweisen (z.B. mit dem Finger zeigen, in den persönlichen Raum eindringen, schubsen, Weg versperren)	☺	☺	☺	☺
Androhung von Gewalt	☺	☺	☺	☺
Ausüben von körperlicher oder psychischer Gewalt				

Mitarbeitende/ Vorgesetzte erledigen Aufgaben nicht, die Voraussetzung sind, um weiterarbeiten zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weniger Gehalt bekommen als eine andere Person mit vergleichbarer Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurde bei Beförderungen oder Gehaltszulagen übergangen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es werden zentrale Aufgabenbereiche entzogen oder durch trivialere oder unangenehmere Aufgaben ersetzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zuständigkeiten werden bewusst übergangen, eine Entscheidung wird direkt mit der nächsthöheren Ebene herbeigeführt, ohne Einbezug/Rücksprache mit der zuständigen Person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4 Welcher Statusgruppe gehört/gehören die Person(en) an, die Macht missbraucht hat/haben?

Mehrfachangabe möglich

- Studierende (auch Promovierende)
- Studentische Hilfskraft
- Wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter*in
- Mitarbeiter*in in Verwaltung/Zentraler Einrichtung
- Professor*in
- Lehrbeauftragte
- Sonstige

3.5 Ist die/mindestens eine der betroffene(n) Person(en), die Macht missbraucht haben, in einer leitenden Position tätig?

- Ja Nein

3.6 Welches Geschlecht hat/haben die machtmisbrauchende(n) Person(en)?

- Nur weiblich Nur männlich Nur Divers/Non-binär Männlich, weiblich, und/oder Divers/Non-binär

3.7 Welches Alter hat/haben die machtmisbrauchende(n) Person(en)?

Mehrfachangabe möglich

- Unter 18 Jahre 18 bis 24 Jahre 25 bis 29 Jahre

30 bis 39 Jahre

40 bis 49 Jahre

50 bis 59 Jahre

60 Jahre und älter

3.8 Welcher Statusgruppe gehört/gehören die betroffene(n) Person(en) an?

Mehrfangabe möglich

Studierende (auch Promovierende)

Studentische Hilfskraft

Wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter*in

Mitarbeiter*in in Verwaltung/Zentraler Einrichtung

Professor*in

Lehrbeauftragte

Sonstige

3.9 Ist die/mindestens eine der betroffene(n) Person(en) in einer leitenden Position tätig?

Ja

Nein

3.10 Welches Geschlecht hat/haben die betroffene(n) Person(en)?

Mehrfachangabe möglich

Nur weiblich

Nur männlich

Nur Divers/Non-binär

Männlich, weiblich, und/oder Divers/Non-binär

3.11 Welches Alter hat/haben die betroffene(n) Person(en)?

Mehrfachangabe möglich

Unter 18 Jahre

18 bis 24 Jahre

25 bis 29 Jahre

30 bis 39 Jahre

40 bis 49 Jahre

50 bis 59 Jahre

60 Jahre und älter

3.12 Wenn Sie zu Machtmissbrauch, der vor 2020 erlebt, beobachtet oder von dem berichtet wurde, weitere Angaben machen möchten, können Sie das hier tun.

4 Diskriminierungserfahrungen

Im Folgenden geht es um das Thema Diskriminierung. Diskriminierung bedeutet, dass eine Person aufgrund von einem oder mehreren Eigenschaften und/oder Zuschreibungen schlechter behandelt wird, als Menschen ohne diese Eigenschaft(en) und/oder Zuschreibung(en).

4.1 Haben Sie in den vergangenen drei Jahren an der HMTM erlebt, dass Sie/jemand anderes aufgrund der folgenden Merkmale benachteiligt oder gegenüber anderen Menschen schlechter gestellt wurde(n)?

Mehrfachangabe möglich

	Selbst er- lebt	Als Zeug*in beobachtet	Mir wurde davon be- richtet	Nichts da- von
Ethnische Zugehörigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gelesenes/biologisches Geschlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexuelle Identität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexuelle Orientierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitlicher (psychisch/phy- sisch/mental) Zustand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studiengang/Abschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körperliches Erscheinungsbild	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Studien)Leistung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale Herkunft/sozialer Status	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regionale Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politische Einstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprache/Dialekt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elternschaft (eigene Kinder) oder wei- tere familiäre Betreuungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Künstlerische Einstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2 Welcher Statusgruppe gehört/gehören die Person(en) an, von der/denen die Diskriminierung ausging?

Mehrfachangabe möglich

- Studierende (auch Promovierende)
- Mitarbeiter*in in Verwaltung/Zentraler Einrichtung
- Sonstige
- Studentische Hilfskraft
- Professor*in
- Wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter*in
- Lehrbeauftragte

4.3 Ist die/mindestens eine der Person(en), von der/denen Diskriminierung ausging, in einer leitenden Position tätig?

- Ja
- Nein

4.4 Welches Geschlecht hat/haben die Person(en), von der/denen Diskriminierung ausging?

- Nur weiblich
- Nur männlich
- Nur Divers/Non-binär
- Männlich, weiblich, und/oder Divers/Non-binär

4.5 Welches Alter hat/haben die Person(en), von der/denen Diskriminierung ausging?

Mehrfachangabe möglich

- Unter 18 Jahre
- 18 bis 24 Jahre
- 25 bis 29 Jahre
- 30 bis 39 Jahre
- 40 bis 49 Jahre
- 50 bis 59 Jahre
- 60 Jahre und älter

4.6 Welcher Statusgruppe gehört/gehören die betroffene(n) Person(en) an?

Mehrfachangabe möglich

- Studierende (auch Promovierende)
- Mitarbeiter*in in Verwaltung/Zentraler Einrichtung
- Sonstige
- Studentische Hilfskraft
- Professor*in
- Wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter*in
- Lehrbeauftragte

4.7 Ist die/mindestens eine der betroffene(n) Person(en) in einer leitenden Position tätig?

- Ja
- Nein

4.8 Welches Geschlecht hat/haben die von Diskriminierung betroffene(n) Person(en)?

Mehrfachangabe möglich

- Nur weiblich Nur männlich Nur Divers/Non-binär Männlich, weiblich, und/oder Divers/Non-binär

4.9 Welches Alter hat/haben die betroffene(n) Person(en)?

Mehrfachangabe möglich

- Unter 18 Jahre 18 bis 24 Jahre 25 bis 29 Jahre
 30 bis 39 Jahre 40 bis 49 Jahre 50 bis 59 Jahre
 60 Jahre und älter

4.10 Wenn Sie zu Diskriminierung, die vor 2020 erlebt, beobachtet oder von der berichtet wurde, weitere Angaben machen möchten, können Sie das hier tun.

5 Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt bezeichnet Handlungen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht des Menschen verletzen. Sexuelle Handlungen werden instrumentalisiert, um Gewalt und Macht auszuüben und können unter anderem als beschämend, peinlich, bedrohlich und verletzend empfunden werden. Dies kann von anzüglichen Bemerkungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Handlungen wie Vergewaltigung reichen.

5.1 Haben Sie in Ihrer Zeit an der HMTM sexualisierte Gewalt erlebt oder beobachtet?

- Ja, selbst erlebt Ja, als Zeug*in beobachtet
 Ja, mir wurde davon berichtet Nein

5.2 Wann haben Sie sexualisierte Gewalt erlebt oder beobachtet?

Mehrfachangabe möglich

- 1980er Jahre 1990er Jahre 2000er Jahre
 2010er Jahre 2020 bis jetzt

5.3 Haben Sie in den letzten drei Jahren folgende Situationen an der HMTM erlebt, beobachtet, oder davon gehört?

Mehrfachangabe möglich

	Selbst erlebt	Als Zeug*in beobachtet	Mir wurde davon berichtet	Nichts davon
Unangemessene sexualisierte Kommentare, Witze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unerwünschte belästigende Blicke, Gesten, Nachpfeifen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unangemessene intime oder sexualisierte Fragen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unerwünschte Berührungen, Bedrängen, körperliche Annäherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unangemessene Einladung zu privaten Verabredungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unerwünschtes Zeigen oder Aufhängen sexualisierter Bilder, Texte, Filme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unerwünschte Nachrichten mit sexualisiertem Inhalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unerwünschtes Entblößen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unerwünschte Anordnung/Aufforderung, sich nackt auszuziehen/umzuziehen (verbunden mit dem Gefühl, dass dies der sexuellen Erregung der anderen Person diene)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erpressung zu sexuellen Handlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körperliche Nötigung oder Zwang zu unerwünschten sexuellen Handlungen bis hin zu Vergewaltigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschimpfung, Ignorieren nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Androhung von und/oder tatsächliche Nachteile nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige eindeutig sexuell getönte Handlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.4 Wo kam es zu der sexualisierten Gewalt?

Mehrfachangabe möglich

Im Einzelunterricht

In einem Unterrichtsraum der HMTM

In einer Sprechstunde an der HMTM

- Im Gruppenunterricht (z.B. Seminar, Ensembleprobe)
- In einer Gruppenarbeit
- In einer Sprechstunde außerhalb der HMTM
- Auf den Fluren
- Im Einzelunterricht außerhalb der HMTM Räumlichkeiten
- Bei einer Veranstaltung der HMTM (Konzert, Aufführungen, etc.)
- Bei einer Verabredung unter Mitgliedern der HMTM
- In privaten Probesituationen
- In der Mensa/Café
- Auf einer Party von HMTM Mitgliedern
- Im Wohnheim
- Sonstiges _____

5.5 Wie oft haben Sie Situationen von sexualisierten Grenzverletzungen oder Übergriffen (wie vorher beschrieben) selbst erlebt? Bitte kreuzen Sie die zutreffende Häufigkeit an:

- 1-5
- 5-10
- 10-15
- 15-20
- mehr als 20

5.6 Wie oft haben Sie Situationen von sexualisierten Grenzverletzungen oder Übergriffen (wie vorher beschrieben) beobachtet? Bitte kreuzen Sie die zutreffende Häufigkeit an:

- 1-5
- 5-10
- 10-15
- 15-20
- mehr als 20

5.7 Wie viele Situationen von sexualisierten Grenzverletzungen oder Übergriffen (wie vorher beschrieben) wurden Ihnen berichtet? Bitte kreuzen Sie die zutreffende Häufigkeit an:

- 1-5
- 5-10
- 10-15
- 15-20
- mehr als 20

Falls Sie mehr als eine Situation kennen, in der Sie sexualisierte Gewalt erlebt, beobachtet oder Ihnen davon berichtet wurde, antworten Sie auf die folgenden Fragen nur zu der Situation, die Sie am besten erinnern oder die für Sie besonders folgenreich war. Im Folgenden können Sie Angaben zu der erinnerten Situation machen.

5.8 Geben Sie bitte an, welche Position Sie in dieser Situation einnahmen?

- Selbst betroffen
- Als Zeug*in beobachtet
- Mir wurde von einer betroffenen Person berichtet
- Offizielle Vertrauensperson/ Ansprechpartner*in

Selbst sexualisierte Gewalt ausgeübt

5.9 Gab es mehrere Personen, die sexualisierte Gewalt ausgeübt haben?

Nein, nur eine Person

Ja, es gab bis zu 5 Personen

Ja, es gab zwischen 5 und 10 Personen

Ja, es gab mehr als 10 Personen

5.10 Welcher Statusgruppe gehört/gehören die Person(en) an, die sexualisierte Gewalt ausgeübt hat/haben?

Mehrfachangabe möglich

Studierende (auch Promovierende)

Studentische Hilfskraft

Wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter*in

Mitarbeiter*in in Verwaltung/Zentraler Einrichtung

Professor*in

Lehrbeauftragte

Sonstige

5.11 Ist die/mindestens eine der Person(en), die sexualisierte Gewalt ausgeübt hat/haben, in einer leitenden Position tätig?

Ja

Nein

5.12 Welches Geschlecht hat/haben die Person(en), die sexualisierte Gewalt ausgeübt hat/haben?

Nur weiblich

Nur männlich

Nur Divers/Non-binär

Männlich, weiblich, und/oder Divers/Non-binär

5.13 Welches Alter hat/haben die Person(en), die sexualisierte Gewalt ausgeübt hat/haben?

Mehrfachangabe möglich

Unter 18 Jahre

18 bis 24 Jahre

25 bis 29 Jahre

30 bis 39 Jahre

40 bis 49 Jahre

50 bis 59 Jahre

60 Jahre und älter

5.14 Gab es mehrere Betroffene?

Nein, nur eine Person war betroffen

Ja, es gab bis zu 5 Betroffene

Ja, es gab zwischen 5 und 10 Betroffene

Ja, es gab mehr als 10 Betroffene

5.15 Welcher Statusgruppe gehört/gehören die von sexualisierter Gewalt betroffene(n) Person(en) an?

Mehrfachangabe möglich

Studierende (auch Promovierende)
 Mitarbeiter*in in Verwaltung/Zentrale Einrichtung
 Sonstige

Studentische Hilfskraft
 Professor*in

Wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter*in
 Lehrbeauftragte

5.16 Ist die/mindestens eine der betroffene(n) Person(en) in einer leitenden Position tätig? (z. B. Abteilungsleitung)

Ja

Nein

5.17 Welches Geschlecht hat/haben die von sexualisierter Gewalt betroffene(n) Person(en)?

Mehrfachangabe möglich

Nur weiblich

Nur männlich

Nur Divers/Non-binär

Männlich, weiblich, und/oder Divers/Non-binär

5.18 Welches Alter hat/haben die betroffene(n) Person(en)?

Mehrfachangabe möglich

Unter 18 Jahre

18 bis 24 Jahre

25 bis 29 Jahre

30 bis 39 Jahre

40 bis 49 Jahre

50 bis 59 Jahre

60 Jahre und älter

5.19 Wenn Sie zu Vorfällen von sexualisierter Gewalt, die vor 2020 erlebt, beobachtet oder von der berichtet wurde, weitere Angaben machen möchten, können Sie das hier tun.

6 Auswirkungen

6.1 Inwiefern belasten Sie die Folgen der/s direkt oder indirekt erlebten Machtmissbrauchs, Diskriminierung und/oder sexualisierten Gewalt...

Bitte machen Sie in jeder Zeile ein Kreuz.

	1 = Überhaupt nicht					7 = Sehr stark	
	1	2	3	4	5	6	7
Ihr Studium?	<input type="checkbox"/>						
Ihre berufliche Situation?	<input type="checkbox"/>						
Ihre Gesundheit?	<input type="checkbox"/>						
Ihr Selbstwertgefühl?	<input type="checkbox"/>						
Ihre sozialen Beziehungen (z.B. Freund*innen/ Bekannte)?	<input type="checkbox"/>						
Ihre Familiensituation/ Ihre Partnerschaft?	<input type="checkbox"/>						
Ihre Wohnsituation?	<input type="checkbox"/>						
Ihr Leben insgesamt?	<input type="checkbox"/>						

7 Disclosure und Meldung

7.1 Haben Sie sich hinsichtlich ihrer selbst erlebten Erfahrung mit Machtmissbrauch, Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt jemandem anvertraut?

Ja

Nein

7.2 Wem haben Sie sich anvertraut?

Mehrfachangabe möglich

Lehrende der HMTM

Familie

Studiendekanat (HMTM)

Partner*in

Hochschulleitung

Freund*innen

Studierendenvertretung (HMTM)

Kolleg*innen/Kommiliton*innen

Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte (HMTM)

Bekannte

⊗ Beauftragter für Studierende mit Behinderung (HMTM)

⊗ Vertrauensperson(en) HMTM

⊗ Vorgesetzte

⊗ Personalrat

⊗ externe Anlaufstelle

⊗ Externe psychosoziale Ombudsstelle der HMTM (Frauennotruf)

⊗ Externe juristische Ombudsstelle der HMTM

7.3 Welche Reaktionen haben Sie von Ihrer/Ihren formalen Ansprechperson(en) innerhalb der HMTM bekommen?

Bitte machen Sie in jeder Zeile ein Kreuz.

	1 = Trifft überhaupt nicht zu				7 = Trifft voll und ganz zu		
	1	2	3	4	5	6	7
Mir wurde zugehört	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Mir wurde geglaubt	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Meine Ansprechperson(en) hat/haben sich von der grenzverletzenden Person abgewendet	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Ich wurde über mögliche Schritte und Hilfsangebote informiert	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Ich habe längerwährende Unterstützung/Begleitung bekommen	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Es wurden Maßnahmen getroffen, um mich zu schützen	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Meine Meldung wurde vertraulich behandelt	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Es wurden in Abstimmung mit mir Maßnahmen getroffen, um die Gewalt zu stoppen	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Es wurden Konsequenzen/Sanktionen für die grenzverletzende Person eingeleitet	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Meine Ansprechperson(en) wollte(n) nicht weiter darüber reden	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Meine Erfahrung(en) wurde(n) bagatellisiert, beschönigt oder abgewehrt	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Mir wurde die Schuld für die Erfahrung zugewiesen	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Mir wurde geraten, die Lehrkraft/das Seminar zu wechseln oder erst später zu belegen	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Mir wurde geraten, in eine andere Abteilung/einen anderen Bereich zu wechseln	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Mir wurde geraten, möglichst Stillschweigen zu bewahren	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Ich wurde ignoriert und ausgegrenzt	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗

Ich hatte berufliche/akademische Nachteile durch die Meldung



Personen, die mich unterstützt haben, hatten Nachteile oder wurden ausgegrenzt, angegriffen



7.4 Warum haben Sie sich niemandem anvertraut?

Mehrfachangabe möglich

- Scham
- Angst, nicht ernst genommen zu werden
- Sorge um fehlende Anonymität
- Sonstige _____
- Angst vor beruflichen/akademischen Nachteilen
- Es war nicht so schlimm
- Es hätte nichts gebracht
- Angst um meine Person
- Ich wusste nicht an wen ich mich wenden soll
- Angst vor Stigmatisierung

7.5 Wie haben Sie auf den Vorfall / die Vorfälle von Machtmissbrauch, Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt an der HMTM, die Sie beobachtet haben oder von denen Ihnen berichtet wurde, reagiert?

Mehrfachangabe möglich

- Ich habe eingegriffen und/oder der betroffenen Person meine Unterstützung/Begleitung angeboten
- Ich habe die betroffene Person über mögliche Schritte und Hilfsangebote informiert
- Ich habe es einer offiziellen Anlaufstelle/Vertrauensperson der HMTM gemeldet/ Ich habe die vorgesehenen Schritte (Untersuchung, Maßnahmen, etc.) eingeleitet
- Ich habe mit anderen darüber geredet.
- Nichts dergleichen
- Sonstiges _____

7.6 Welche Konsequenzen hatte ihr Eingreifen/Unterstützen?

Mehrfachangabe möglich

- Ich habe feindliche Reaktionen bekommen
- Ich hatte berufliche/akademische Nachteile
- Ich habe Hilfe von anderen Hochschulmitgliedern bekommen
- Ich habe Hilfe von offiziellen Anlaufstellen bekommen
- Sonstiges _____

7.7 Warum haben Sie der/den betroffenen Person(en) nicht geholfen oder es gemeldet?

Mehrfachangabe möglich

- Angst, keine Hilfe zu bekommen
- Angst vor Stigmatisierung
- Es hätte nichts gebracht
- Ich bin mit der machtmisbrauchenden Person befreundet
- Sonstige (offenes Feld)
- Angst vor beruflichen/akademischen Nachteilen
- Es war nicht so schlimm
- Es war nicht meine Verantwortung
- Die betroffene Person wollte nicht, dass ich es weitergebe.
- Angst um meine Person
- Ich wusste nicht damit umzugehen
- Ich kenne den/die Betroffene nicht
- Ich hatte zu wenige Informationen

8 Umgang der HMTM mit Vorfällen von Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt

8.1 Wie hilfreich/ausreichend empfinden/empfanden Sie die Unterstützung durch die folgenden Anlaufstellen der HMTM?

Bitte machen Sie in jeder Zeile ein Kreuz.

	1 = überhaupt nicht ausreichend					7 = völlig ausreichend		Nicht involviert
	1	2	3	4	5	6	7	
Lehrende der HMTM	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studiendekanat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studierendenvertretung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte*r	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beauftragte*r für Studierende mit Behinderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertrauensperson(en) HMTM	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Personalrat	☺	☺	☺	☺	☺	☺	☺	☺
Externe psychosoziale Ombudsstelle der HMTM (Frauennotruf)	☺	☺	☺	☺	☺	☺	☺	☺
Externe juristische Ombudsstelle der HMTM	☺	☺	☺	☺	☺	☺	☺	☺

8.2 Was benötigen Sie, damit Sie sich sicherer fühlen, mit Vorfällen von Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der HMTM besser umgehen zu können und diese zu melden?

Mehrfachangabe möglich

Mehr Austausch mit anderen aus meiner Statusgruppe (z.B. ein Peer-to-peer Netzwerk)	☺
Mehr Austausch mit Personen aus anderen Statusgruppen (z.B. ein Solidaritätsnetzwerk)	☺
Mehr Workshops, Schulungen, Seminare, etc.	☺
Mehr Informationen über Anlaufstellen	☺
Klare und in der HMTM bekannte Definition von und Kommunikation über Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt	☺
Klar ablehnende Haltung zu Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt	☺
Konkrete Angaben in Bezug auf Rechte, Pflichten und Folgen von Fehlverhalten	☺
Klare Vorgaben, was nach einer Meldung passiert und was für Konsequenzen es gibt (für die betroffene und verursachende Person)	☺
Sonstige (offenes Feld)	☺

8.3 Was erwarten Sie sich von der HMTM in Bezug auf den Umgang mit Fällen von Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierten Gewalt sowie der Verbesserung von Strukturen und Implementierung von Handlungsleitlinien?

9 Bewusstsein für Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt an der HMTM

Die Thematisierung von Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt hat an der HMTM einen großen Stellenwert bekommen. In den vergangenen Jahren wurden Maßnahmen getroffen, um es Betroffenen leichter zu machen, Vorfälle zu melden, um den Umgang mit solchen Vorfällen deutlicher zu regeln und um ein grundsätzliches Bewusstsein unter den Hochschulangehörigen zu schaffen. An einer Kunsthochschule wie der HMTM bergen die besondere Bedeutung von Musik, Theater oder Tanz im Leben der einzelnen Hochschulangehörigen zusätzlichen Risikofaktoren. Der folgende Fragenblock soll darüber Auskunft geben, ob diese besonderen Risikofaktoren wahrgenommen werden und ob die Thematisierung der Problematik und die ergriffenen Maßnahmen zu spürbaren Veränderungen geführt haben.

9.1 Welche Bedeutung hat Kunst (Musik, Tanz, Theater) in Ihrem Leben? Welche Risiken ergeben sich daraus und wie wird damit umgegangen?

Bitte machen Sie in jeder Zeile ein Kreuz.

	1 = Trifft überhaupt nicht zu				7 = Trifft voll und ganz zu		
	1	2	3	4	5	6	7
Musik/Tanz/Theater hat in meinem Leben einen sehr hohen Stellenwert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Hierarchien an der HMTM beeinträchtigen meine Zufriedenheit mit meinem Studium/Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt Momente, in denen von mir erwartet wird Grenzen zu überschreiten, die ich nicht überschreiten möchte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körperkontakt im Unterricht (z.B. um Haltungen zu korrigieren) wird kommuniziert und abgefragt, bevor er ausgeführt wird	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich frei ‚Nein‘ zu sagen, wenn ich etwas/Berührungen als unangenehm empfinde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich frei ‚Nein‘ zu sagen, wenn Aufträge oder Aufgaben für mich nicht passend oder erfüllbar sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tendenzen zu autoritären Unterrichtsstilen können problematisiert werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Lehrenden (insbesondere im Hauptfach) sind wichtig für meine zukünftige Karriere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9.2 Wie bewerten Sie die bestehenden Möglichkeiten der Beteiligung bei den Themen Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt an der HMTM (z.B. AG Respekt, Vertrauensnetzwerk)?

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Sinnvoll | <input type="checkbox"/> Interessieren mich | <input type="checkbox"/> Ich fühle mich gesehen/vertreten |
| <input type="checkbox"/> Probleme des Machtmissbrauchs, sexualisierte Gewalt und Diskriminierung können hier an der Wurzel bearbeitet werden | <input type="checkbox"/> Sind ein sicherer Ort für Betroffene | <input type="checkbox"/> Sind nicht notwendig |

Einrichtung externer Ombudsstellen (psycho-soziale und juristische Beratung)	<input type="checkbox"/>							
Verbot von Unterricht in Privaträumen	<input type="checkbox"/>							
Gespräche zum Umgang mit Körperkontakt im Unterricht	<input type="checkbox"/>							
Fortbildungen (u.a. der AG Respekt, der Frauenbeauftragten bzw. des Gleichstellungsteams)	<input type="checkbox"/>							
Informationsveranstaltungen (z.B. Vorträge der AG Respekt oder RESPEKT-Tag)	<input type="checkbox"/>							

10.3 Welche weiteren Schritte wünschen Sie sich von der Hochschule?

11 Wollen Sie uns noch etwas sagen?

11.1 Hier haben Sie Gelegenheit, Dinge, die Ihnen noch wichtig sind, zu notieren.

12 Soziodemographische Angaben

12.1 Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an

Weiblich

Männlich

Divers/Non-binär

12.2 Wie alt sind Sie?

Unter 18 Jahre

18 bis 24 Jahre

25 bis 29 Jahre

30 bis 39 Jahre

40 bis 49 Jahre

50 bis 59 Jahre

60 Jahre und älter

12.3 Welche sexuelle Orientierung haben Sie?

Heterosexuell

Homosexuell

Bisexuell

Weitere (Pansexuell, Demisexuell, Asexuell, etc.)

12.4 Welches ist ihr Herkunftsland?
