

Forderungen zur Prävention und Intervention von übergriffigem, unangemessenem und missbräuchlichem Verhalten an Musikhochschulen

Dieses Forderungspapier wurde in Zusammenarbeit von Studierendenvertretungen verschiedener Hochschulen im deutschsprachigen Raum verfasst und unterzeichnet. Das Papier wird von einer tabellarischen Kurzzusammenfassung der wichtigsten Forderungen angeführt. Diese dient jedoch *nur* zur Übersicht und zur Orientierung. Eine ganzheitliche Einordnung des Papiers sowie die Konkretisierung der Forderungen finden sich ab Seite 3 wieder.

<i>Systematische Erhebung und Auswertung</i>	Wissenschaftliche hochschulübergreifende Studien zu Übergriffen und Machtmissbrauch an Musikhochschulen in Auftrag geben, um Ausmaß und Ursachen des Problems abzuschätzen und Maßnahmen oder Forderungen auf empirische Daten stützen zu können.
<i>Machtmissbrauch als strukturelles Problem anerkennen</i>	Hochschulleitungen, Lehrkräfte und die Bildungsministerien müssen anerkennen, dass die Strukturen an Musikhochschulen Übergriffe und Machtmissbrauch begünstigen und den Willen zeigen, diese Strukturen zu verändern, statt nach Einzelfalllösungen zu suchen.
<i>Hochschulinterne Kontrollmechanismen</i>	Die gesamte Lehre, aber gerade der sensible Einzelunterricht, muss verpflichtender, zentral ausgewerteter Evaluation unterliegen, um Übergriffe zu erkennen, ohne dass die Betroffenen aktiv werden müssen.
<i>Verpflichtende Weiterbildung</i>	Weiterbildungen müssen Lehrkräfte für die Wahrnehmung von Grenzen und den Umgang mit Nähe und Distanz innerhalb eines Machtgefälles sensibilisieren. Lehrkräfte müssen nicht nur fachliche, sondern auch pädagogische Qualifikationen aufweisen und die Möglichkeit bekommen, diese in Fortbildungen auszubauen.
<i>Empowerment</i>	Wir fordern die Hochschulen auf, für eine umfangreiche Aufklärung über die Rechte der Studierenden zu sorgen. Diese muss über gut zugängliche Informationsmaterialien bezüglich möglicher Beratungs- und Anlaufstellen hinausgehen. Wir fordern, dass die Studierenden persönlich ermutigt werden, für ihre Rechte einzustehen.
<i>Externe Beratungsstellen</i>	Allgemeine und psychische Beratungs- und Anlaufstellen müssen klar benannt und den Studierenden bereits vor dem Auftreten von Problemen bekannt und kostenfrei zugänglich sein. Zudem müssen sie zwingend unabhängig von den Personen der Hochschulleitung und des Lehrkörpers, am besten unabhängig von der Hochschule als Ganzes sein.
<i>Interne Beratungsstellen</i>	Das Personal interner Beratungsstellen muss für seine Arbeit angemessen qualifiziert sein und sich regelmäßig weiterbilden (können). Es muss für seine Arbeit genügend Zeit zur Verfügung haben und angemessen entschädigt werden.

Transparentes Vorgehen bei Übergriffen	Es muss klar sein, welche Konsequenzen nach der Meldung von Übergriffen folgen. Die definierten Konsequenzen müssen entsprechend der Schwere der Übergriffe verhältnismäßig sein und sich insbesondere daran orientieren, wie eine Besserung der Situation zu erreichen ist. Die Schwere der Übergriffe ist dabei an den Auswirkungen für die Betroffenen zu messen. Keine Besserung oder Wiederholung des Verhaltens muss ebenfalls Konsequenzen haben.
Mehrsprachige Information	Dem hohen Anteil an Studierenden, deren Erstsprache nicht deutsch ist, Rechnung tragend, müssen Informationen und Beratungsangebote in verschiedenen, auch außereuropäischen Sprachen zugänglich sein.
Information bei Berufung/Einstellung	Lehrkräfte müssen bereits bei ihrer Einstellung zu Machtgefällen und -missbrauch sensibilisiert werden und die regelmäßige Auseinandersetzung durch Weiterbildung, Evaluation etc. Teil des Arbeitsvertrages werden. Bei den Einstellungsverfahren fordern wir eine wesentlich stärkere Gewichtung von pädagogischen Qualifikationen als bisher.
Lehrkraftwechsel	Es ist sicherzustellen, dass die Studierenden im Falle eines Lehrkraftwechsels keine negativen Folgen zu befürchten haben. Die Möglichkeit eines Lehrkraftwechsels muss sowohl Studierenden als auch Dozierenden als legitim kommuniziert werden.

Hintergründe zum Forderungspapier

Das Umfeld an Musikhochschulen ist in vielerlei Hinsicht besonders. Ein sehr enger Betreuungsschlüssel und viel Einzelunterricht durch herausragende Künstler*innen mit engem persönlichem Kontakt führt in der Regel zu einem engen Verhältnis zwischen Studierenden und Dozierenden. Dass diese Nähe für die Ausbildung als Musiker*in förderlich sein kann, da Kunst von persönlichem zwischenmenschlichem Kontakt lebt, ist spätestens seit der Corona-Pandemie klar. Infolgedessen sind konstruktive und freundliche Beziehungen zu den Dozierenden an den Hochschulen die Regel und wir sind sehr froh, diese Art von Ausbildung zu erhalten.

Immer wieder hören wir von Erfahrungsberichten zu übergriffigem und missbräuchlichem Verhalten an Musikhochschulen. Diese teils geringfügigen, teils schweren und über lange Zeit stattfindenden Übergriffe entstehen nicht im luftleeren Raum und begründen sich in ihrer Menge unter anderem in den oben bereits angerissenen besonderen Lehr-Lern-Kontexten an Musikhochschulen. Zwischen Student*in und Dozent*in besteht eine Machthierarchie, der Unterricht findet in geschlossenen Räumen statt und es gibt in der Musik – ähnlich wie im Leistungssport – durchaus eine Tradition im Ausüben von Druck zur Leistungssteigerung. Im Zusammenspiel mit dem teils sehr persönlichen Verhältnis zwischen Studierenden und Dozierenden und teils verstärkt durch unterschiedliche kulturelle Hintergründe ergibt sich an Musikhochschulen ein Umfeld, das Übergriffe und Machtmissbrauch begünstigt. Während den meisten Hochschulangehörigen entweder vom Hörensagen oder aus eigener Erfahrung Fälle bekannt sind, fehlen leider angemessene (auch anonyme) Meldestellen, Studien und Dokumentationen, die hier als wissenschaftliche Belege herangezogen werden können.

Wir sind der Meinung, dass die bisherigen Bemühungen der Hochschulen, diesen begünstigenden Faktoren bewusst entgegenzuwirken, nicht ausreichen. Bereits im April 2023 veröffentlichte die *Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.* (bukof) eine Handlungsempfehlung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Kunst- und Musikhochschulen. Wir unterstützen diese Handlungsempfehlung vollumfänglich, gehen aber in unserem Forderungspapier über die Forderungen der bukof hinaus: Berichte Betroffener legen nahe, dass an vielen Musikhochschulen ein Klima herrscht, das vermeintlich „kleinere“ Übergriffe toleriert und bagatellisiert². Wir setzen uns daher für einen umfassenderen Blickwinkel ein, der auch die Bekämpfung von nicht sexualisierten Übergriffen und psychischer Gewalt ausdrücklich adressiert. Wir fordern, dass die Leitungen der Musikhochschulen Übergriffe und Machtmissbrauch als strukturelles Problem anerkennen. Wir fordern weiterhin einen Kulturwandel an Musikhochschulen im Sinne einer Nulltoleranz von übergriffigem Verhalten und Machtmissbrauch. Hierbei erkennen wir den bereits bestehenden Willen einiger Hochschulleitungen dazu an, während wir ihn von anderen dringend einfordern.

Das Wort „Machtmissbrauch“ wird in den nun folgenden Forderungen einige Male wiederkehren. Gemeint ist damit das Ausnutzen einer Machtposition (z. B. Dozent*in – Student*in) durch Handlungen oder Äußerungen der mächtigeren Person zum eigenen Vorteil oder zum Nachteil der betroffenen Person. In vielen Fällen geschieht Machtmissbrauch, ohne, dass sich Ausübende und Betroffene dessen bewusst sind. Nach unserem Begriffsverständnis wäre es bereits Machtmissbrauch, Studierende unter Druck zu setzen an einer freiwilligen Veranstaltung teilzunehmen, sie in einer Orchesterprobe (wiederholt) vorzuführen oder sie aufgrund von Fehlern im Unterricht wütend anzugehen. In allen Fällen führt das Verhalten aufgrund der Machtposition der Täter*in zu Nachteilen der Betroffenen. Weiterhin ist jeder Übergriff, also ein Überschreiten der persönlichen Grenzen des Gegenübers, Machtmissbrauch, sofern er innerhalb einer Machthierarchie stattfindet – egal ob er bewusst oder unbewusst geschieht.

Es ist uns wichtig, im Vorfeld zu betonen, dass wir weder den gesamten Lehrkörper an Musikhochschulen unter Generalverdacht stellen, Machtmissbrauch zu begehen, noch einen Kampf mit unseren Dozierenden oder Hochschulleitungen anfangen möchten – der überwiegende Anteil unserer Erfahrungen mit unseren Lehrpersonen ist positiv. Ziel dieser Forderungen ist es,

Kommunikationswege und einen institutionellen Rahmen aufzubauen, die zu einer fruchtbaren Zusammenarbeit aller Ebenen der Hochschulen führt. Unsere Unzufriedenheit gilt der dies verhindernden gesetzlichen, organisatorischen und gesellschaftlichen Struktur, in der wir uns gemeinsam befinden.

Systematische Erhebung und Auswertung von Daten

Subjektive Erfahrungen und die Fülle der Berichte Betroffener an verschiedenen Hochschulen im deutschsprachigen Raum legen nahe, dass Machtmissbrauch und Übergriffe innerhalb von Machthierarchien ein strukturelles Problem sind. Um das Ausmaß festzustellen, sind regelmäßige, systematische professionelle und hochschulübergreifende wissenschaftliche Studien, die nicht nur sexualisierte Gewalt, sondern auch andere körperliche Übergriffe sowie verbale und psychische Gewalt erfassen, dringend notwendig. Wir fordern, dass solche Studien von den zuständigen Regierungsstellen in Auftrag gegeben und von den Hochschulen mit voller Kooperation unterstützt werden, ebenso wie diese Forderung.

Anerkennung von Machtmissbrauch als strukturelles Problem an Musikhochschulen

Übergriffe im Lehrkontext an Musikhochschulen werden unserer Erfahrung nach oft als Einzelfälle zwischen zwei Menschen bezeichnet, die es möglichst ruhig zu klären gilt. Diese Einordnung ignoriert die institutionellen Strukturen, die solche Übergriffe begünstigen. Um Übergriffe und Machtmissbrauch an Musikhochschulen entgegenzuwirken, muss diesen begünstigten Faktoren entgegengewirkt werden. Daher fordern wir eine öffentliche Stellungnahme der Leitungen der Musikhochschulen, in der Übergriffe und Machtmissbrauch als bestehendes strukturelles Problem anerkannt werden und aus der hervorgeht, welche konkreten Maßnahmen geplant sind, um den begünstigenden Strukturen entgegenzuwirken. Es ist unser Ziel, das Gleiche gemeinsam mit den Hochschulleitungen von politischen Entscheidungstragenden zu fordern.

Hochschulinterne Kontrollmechanismen für alle Lehrveranstaltungen

An vielen Musikhochschulen gibt es momentan keine verpflichtenden Lehrevaluationen. Insbesondere besteht das Problem, dass die teilweise bestehende Evaluationskonzepte für Großveranstaltungen entwickelt wurden und für den Einzelunterricht ungeeignet sind. Wir fordern die Einführung von zentral an der Hochschule gesteuerten verpflichtenden Lehrevaluationen für alle Unterrichtsformen, um problematische Unterrichtssituationen erfassen zu können, ohne dass sich Betroffene aktiv Hilfe suchen müssen. Die Konzeption einer solchen Lehrevaluation muss durch Fachleute erfolgen und die besonderen Herausforderungen der Evaluation von Einzel- und Kleingruppenunterricht adressieren. Ein Mittel zur Evaluation könnte beispielsweise auch regelmäßige Hospitation durch Beobachter*innen darstellen. Auch Aufnahmeprüfungen müssen evaluiert werden, um die besonders vulnerable Gruppe der Bewerber*innen zu schützen.

Verpflichtende Weiterbildungen zum Thema Nähe und Distanz

Übergriffe finden statt, wenn die persönlichen Grenzen des Gegenübers nicht wahrgenommen, nicht respektiert oder bewusst übertreten werden. In den seltensten Fällen stecken hinter Grenzüberschreitungen böse Absichten, meist werden Grenzen nicht wahr- oder ernstgenommen. Wir fordern daher verpflichtende regelmäßige Weiterbildungen, um den gesamten Lehrkörper für dieses Thema zu sensibilisieren. Diese Weiterbildungen sind von externen Veranstalter*innen durchzuführen und von den Hochschulen als reguläre Arbeitszeit anzuerkennen. Die Weiterbildungen müssen sowohl für Lehrbeauftragte als auch für Festangestellte verpflichtend sein und mindestens einmal im Semester stattfinden. Das Arbeitsrecht sowie bestehende Verträge sind entsprechend anzupassen, dies gilt insbesondere für Professor*innen an Musikhochschulen. Die dafür notwendigen Voraussetzungen sind vom Gesetzgeber zu schaffen.

Empowerment von Studierenden

Die Hochschulen müssen zum Schutz Ihrer Studierenden sicherstellen, dass die Studierenden über ihre Rechte und die Pflichten der Dozierenden Bescheid wissen und alle Beratungs- und Anlaufstellen für Übergriffe kennen. Eine Bereitstellung von schriftlichem Infomaterial in mehreren europäischen und außereuropäischen Sprachen ist dabei notwendig. Wichtig ist ebenfalls, dass die Studierenden aktiv und persönlich dazu ermutigt werden, für ihre Rechte einzustehen. Als mögliche Form der Informationsweitergabe schlagen wir verpflichtende regelmäßige Informationsgespräche oder Workshops in Kleingruppen vor (z.B. alle zwei Semester). So kann ein persönlicher Kontakt sichergestellt und auf individuelle Erfahrungen und Bedürfnisse eingegangen werden.

Niedrigschwellige externe Beratungs- und Anlaufstellen

Es müssen niederschwellige externe Beratungs- und Anlaufstellen für Studierende geschaffen werden. Mit niederschwellig meinen wir in diesem Kontext, dass die Stellen ausreichend beworben werden, in unmittelbarer geographischer Distanz zur Hochschule liegen und ausreichend Sprechzeiten anbieten, sodass der Planungsaufwand für eine Beratung auf Seite der Studierenden niedrig bleibt. Weiterhin senkt ein persönlicher Kontakt vor dem Aufkommen von akuten Problemen die Hemmschwelle, später eine Beratung in Anspruch zu nehmen. Aus dem Namen der Anlaufstelle müssen die Themen bzw. der Aufgabenbereich der Beratung unmittelbar hervorgehen. Die Tendenz, dass die oben beschriebenen Aufgaben von der gleichstellungsbeauftragten Person mit übernommen werden, lehnen wir ab. Ein geschultes, studentisches Awareness-Team kann unserer Einschätzung nach als niedrigschwellige Erstberatung dienen, die an andere Stellen weitervermittelt, sie jedoch keinesfalls ersetzt.

Interne Beratungsstellen ausbauen

Wir erkennen die existierenden internen Beratungsstellen sowie deren Wichtigkeit für ein funktionierendes Präventionssystem an, sehen aber an vielen Hochschulen noch deutlichen Entwicklungsbedarf. Wir fordern, das Personal interner Beratungsstellen für seine Arbeit angemessen qualifiziert sein muss. Die Hochschule hat für regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten für das Personal interner Beratungsstellen zu sorgen. Es muss für seine Arbeit genügend Zeit zur Verfügung haben und angemessen entschädigt werden.

Beachtung von kulturellen und Sprachbarrieren bei allen Maßnahmen

Die Zusammensetzung der Studierendenschaft an deutschen Musikhochschulen ist von einem hohen Anteil internationaler Studierender geprägt. Da Studierende, die nicht-muttersprachlich deutsch und/oder People of Color sind, ohnehin stärker von Diskriminierung betroffen sind, sind sie auch bezüglich Machtmissbrauch besonders vulnerabel. Vor allem für die Hochschulleitungen ist es notwendig zu bedenken, dass die Hemmschwellen für Hilfsangebote bei dieser Gruppe Studierenden - ebenso aufgrund von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus leider oft auch der Bedarf - besonders hoch sind und sie umso mehr auf die persönliche Ansprache und die Stärkung ihrer Rechte und Position angewiesen sind. Intersektionale Herangehensweisen sind bei der Prävention und Intervention übergriffigen Verhaltens unerlässlich.

Transparente Vorgehensweise und Handlungskompetenzen bei belegten Übergriffen

Anlaufstellen für Übergriffe und Machtmissbrauch haben in erster Linie die Aufgabe, den Studierenden in ihrer Problemsituation zu helfen. Das erwünschte Ergebnis muss zunächst immer eine Klärung der Situation sein. Beratende und klärende Gespräche mit den Beteiligten halten wir für ein sinnvolles erstes Mittel. Unserer Erfahrung nach bleibt das aber oft die einzige Konsequenz bei belegten Übergriffen. Gehen die Übergriffe dann weiter, fühlen sich Betroffene besonders hilflos.

Bei der Meldung von Übergriffen müssen sich Anlauf- und Schlichtungsstellen ein differenziertes Bild von der Situation zu machen. Dazu gehört auch, sicherzustellen, dass nicht weitere bisher unbemerkte Übergriffe stattfanden. Nach klärenden Gesprächen mit allen Betroffenen ist mittelfristig zu

überprüfen, ob sich eine Verbesserung für die Betroffenen einstellt. Wir fordern, dass die Hochschule klare Konsequenzen bis hin zur Kündigung für den Fall definiert, dass Dozierende sich trotz Beratungsgesprächen und Weiterbildungen zum Thema Nähe und Distanz wiederholt belegbar übergriffig verhalten. Diese Vorgehensweise ist *konkret* zu formulieren und hochschulöffentlich bekanntzumachen. Die dargestellten Konsequenzen müssen rechtlich bindend sein, der rechtliche Rahmen ist hier den Bedürfnissen der Realität anzupassen. Das gilt insbesondere für (noch) nicht strafbare Tatbestände und z.B. Allgemeine Gleichbehandlungsgesetze auf Landesebene, die eine Anwendung im Kontext der Hochschule möglich machen.

Wir betonen an dieser Stelle unser Verständnis und unsere Solidarität mit Dozierenden an Musikhochschulen. Vereinzelt, als Übergriff empfundene Situationen kommen im menschlichen Miteinander vor, stellen nicht das hier adressierte Problem dar und sind auf keinen Fall Grund für eine Kündigung. Unsere Forderung bezieht sich auf den Umgang mit Dozierenden, die wegen wiederholt massiv übergriffigem Verhalten bekannt und teils gefürchtet sind und deren Verhalten sich trotzdem nicht bessert.

Standardisierte Information bei Berufung/Einstellung

Die Lehrkräfte an Musikhochschulen zeichnen sich häufig durch eine herausragende Künstler*innenbiografie aus, die ihnen die Vermittlung musikalisch exzellenter Fähigkeiten erlaubt. Da die pädagogische Eignung bei der Einstellung meist ein untergeordnetes Kriterium ist, sehen wir die Hochschulleitungen in der Verantwortung, bei den Einstellungsverfahren der Lehrkräfte zumindest einen machtsensiblen Umgang mit den Studierenden sicherzustellen. Konkret bedeutet das, dass sowohl über die Verhaltensrichtlinien zu Übergriffen und Machtmissbrauch informiert wird, als auch dass verpflichtende Weiterbildungen zum Thema Nähe und Distanz innerhalb eines Machtgefälles Teil des Arbeitsvertrages sind. Darüber hinaus fordern wir eine stärkere Gewichtung pädagogischer Qualifikationen beim Einstellungsverfahren von Lehrkräften an Musikhochschulen.

Barrierearmer Ablauf für Lehrkraftwechsel

Die gewinnbringende Arbeit an der eigenen künstlerischen Entwicklung ist ein komplexer und sehr individueller Prozess, der naturgemäß auch von vielen menschlichen Faktoren abhängt und nicht in jedem Fall gelingen muss. Ein Lehrkraftwechsel kann eine sinnvolle Möglichkeit für eine gelungenere Ausbildung sein. Leider haben viele Studierende die Sorge, bereits durch die Äußerung des Wechsels Nachteile in der Unterstützung oder gar Beurteilung ihrer Leistung zu erfahren. Wir fordern die Hochschule dazu auf, diesen Ängsten aktiv entgegenzuwirken, etwa indem sie einen Lehrkraftwechsel vor Studierenden und Dozierenden glaubhaft als legitime Möglichkeit kommunizieren, die Abläufe bei einem Lehrkraftwechsel transparent machen oder eine begleitende Vertrauens- und Mediationsperson für Lehrkraftwechsel benennen.

Schlusswort

Diese Forderungen entspringen einer Fülle an subjektiven Erfahrungen, die hochschulübergreifend und über Monate hinweg gesammelt wurden. Wir sind überzeugt davon, dass machtunsensibler Umgang, Grenzüberschreitungen und Machtmissbrauch an Musikhochschulen keine neuen Probleme sind. Allerdings ist das Bewusstsein für diese Themen in der Gesellschaft so präsent wie nie. Wir bitten die verantwortlichen Stellen – die Rektorate sowie die rahmengebenden Verantwortlichen in den Landesregierungen – dieses Forderungspapier als Chance zu sehen, mit der Zeit zu gehen und positive Veränderungen voranzubringen. Wir hoffen, dass sich die Veränderungen, die durch die von uns geforderten Maßnahmen angestoßen werden, auf das gesamte Klima der jeweiligen Hochschule auswirken und auch außerhalb des Kontextes „Einzelunterricht“ zu einem offeneren und machtensibleren Umgang führen werden. Die Hochschulleitungen sollten in diesem Zusammenhang bedenken, dass Schutzkonzepte nicht nur die Studierenden an Hochschulen vor Übergriffen ihrer Dozierenden schützen, sondern auch die Dozierenden vor Übergriffen ihrer Studierenden, Vorgesetzten oder untereinander.

Um die Brisanz der Thematik zu verdeutlichen und den Betroffenen eine Stimme zu geben, werden wir in Kürze, die zu Beginn des Schlusswortes erwähnten subjektiven Erfahrungsberichte zu übergriffigem Verhalten veröffentlichen. Wir bitten Sie, diese Veröffentlichung nicht als Provokation zu sehen, sondern die Berichte als Warnruf für die Dringlichkeit des Problems anzuerkennen. Wir haben große Hoffnungen in eine nachhaltige Änderung der Strukturen, die Machtmissbrauch bisher begünstigen, erwarten mit Spannung die Zusammenarbeit mit den Hochschulgremien und freuen uns, mit Ihnen über unsere Forderungen ins Gespräch zu kommen.

28.11.2023

Initiative gegen Machtmissbrauch an Musikhochschulen





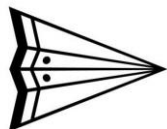
(AStA der Musikhochschule Köln)



(AStA der Musikhochschule Mannheim, Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst)



(AStA der Hochschule für Künste Bremen)



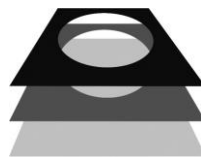
asta
HfM Karlsruhe



Bayerischer Landesstudierendenrat



(Studierendvertretung
Departement Musik der Zürcher
Hochschule der Künste)



studierenden
parlament
mh Lübeck

„öh!kug

(Hochschülerinnenschaft Kunstuniversität Graz)

FachMusikschafft
UniKasselversität

asta
Musikhochschule rossingen



ASTA
HMTMH

STUV
Studierendenvertretung

(Studierendenvertretung an der
Anton Bruckner Privatuniversität Linz)

ASTA
HOCHSCHULE FÜR MUSIK FREIBURG

ASTA
(ASTa der RSH Düsseldorf)

hmdw
HochschülerInnenschaft a. d. Universität
für Musik und darstellende Kunst Wien

Sowie:

Studierendenvertretung der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin

Studierendenvertretung der HSLU – Musik (Hochschule Luzern – Musik)

Studierendenvertretung der HMTM (Hochschule für Musik und Theater München)

Studierendenvertretung der Musikakademie Kassel

Studierendenvertretung der Hochschule für Musik Nürnberg

Studierendenvertretung der HMT Leipzig (Hochschule für Musik und Theater Leipzig)

Studierendenvertretung des Leopold Mozart College

Studierendenvertretung der Fachschaft des Instituts für Musik der Hochschule Osnabrück