

# Verkündungsblatt

## Nr. 4/2012

Erscheinungsdatum: 04. Juli 2012

Frauenförderplan für den Zeitraum 2011 – 2014

Hochschule für Musik

FRANZ LISZT Weimar

Verkündungsblatt Nr. 4/2012



Herausgeber

© Januar 2012. Hochschule für Musik

FRANZ LISZT Weimar

Der Präsident

Herstellung

Abteilung Marketing

Abteilung Presse und Redaktion

Redaktion

Claudia Democh

Satz

Christoph Dittmar

Druck

Abteilung Printmedien

## **Inhalt**

4	Einleitung
5	I. Iststandsanalyse
22	II. Strukturelle Verankerung
22	III. Zielstellungen
25	IV. Umsetzung, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten
26	V. Inkrafttreten

# **Frauenförderplan für den Zeitraum 2011 – 2014**

## **Einleitung**

Die Hochschule für Musik FRANZ LISZT Weimar (HfM) ist eine lebendige, international ausgerichtete Hochschule in der europäischen Kulturstadt Weimar. Hervorragende Lehrkräfte bilden ihre Studierenden aus aller Welt in der Tradition von Franz Liszt aus. Sie bietet eine vielfältige, moderne und umfassende Vermittlung in den grundlegenden Bereichen der musikalischen Praxis, Theorie und Wissenschaft. Ihr Profil wird bestimmt durch die erstklassige Orchesterarbeit sowie die international bedeutsamen Projekte und Kooperationen im In- und Ausland.

Die gelebte Vielfalt und die Schaffung eines in der Öffentlichkeit wahrnehmbaren Klimas der Akzeptanz und der Wertschätzung haben nicht zuletzt ihr Fundament in der tatsächlichen Gleichberechtigung von Männern und Frauen.

Der Frauenförderplan, der auf der Basis des § 4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (Thür. GleichG) vom 03. November 1998 in Verbindung mit § 6 des Thüringer Hochschulgesetzes unter Berücksichtigung des § 4 (8) der Grundordnung der HfM vom Senat am 16.05.2011 beschlossen wurde hat das Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen in Struktureinheiten bzw. innerhalb des Besoldungs- und Vergütungssystems sichtbar zu machen und die Basis für geeignete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen zu schaffen. Mit Schreiben vom 31.05.2011 wurde er dem Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst angezeigt.

Der Frauenförderplan ist für alle Mitglieder der Hochschule für Musik bindend. Sein Geltungsbereich erstreckt sich auf die Studierenden, die Professoren, die akademischen Mitarbeiter sowie die Mitarbeiter im technischen und Verwaltungsdienst.

## I. Iststandsanalyse

Die Iststandsanalyse erfolgte auf der Basis der nach dem Musterfrauenförderplan des Thüringer Freistaats zu erhebenden Daten.

### Statistische Darstellung der Beschäftigten- und Studierendenzahlen

#### Beschäftigtenstruktur insgesamt Personal-Ist-Bestand 30. Juni 2010

Dienstverhältnis, Laufbahn, Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt			Vollzeitbeschäftigte		
	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauenanteil
<b>Beamtinnen und Beamte</b>						
höherer Dienst	70	15	21,4	66	14	21,2
gehobener Dienst	4	4	100	4	4	100
mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	0
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0
in Vorbereitungsdienst	0	0	0	0	0	0
<b>Zusammen</b>	<b>74</b>	<b>19</b>	<b>25,7</b>	<b>70</b>	<b>18</b>	<b>25,7</b>
<b>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b>						
EG außertariflich, 15 Ü bis 13	48	24	50	28	11	39,3
EG 12 bis 9	31	19	61,3	19	11	57,9
EG 8 bis 5	35	26	74,3	14	7	50
EG 4 bis 1	4	2	50	3	1	33,3
Nicht nach Tarif Beschäftigte	12	3	25	9	0	0
geringfügig Beschäftigte	2	1	50	0	0	0
In Ausbildung	3	2	66,7	3	2	66,7
<b>Zusammen</b>	<b>135</b>	<b>77</b>	<b>57,0</b>	<b>76</b>	<b>32</b>	<b>42,1</b>
<b>insgesamt</b>	<b>209</b>	<b>96</b>	<b>45,9</b>	<b>146</b>	<b>50</b>	<b>34,3</b>
darunter in Vorbereitungsdienst/ in Ausbildung	3	2	66,7	3	2	66,7

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung von vorheriger Seite)

Dienstverhältnis, Laufbahn, Entgeltgruppe	Teilzeitbeschäftigte			Altersteilzeit- beschäftigte	ohne Bezüge Beurlaubte
	ges.	Frauen	% Frauen anteil		
<b>Beamtinnen und Beamte</b>					
höherer Dienst	1	1	100	0	0
gehobener Dienst	0	0	0	0	0
mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
einfacher Dienst	0	0	0	0	0
in Vorbereitungs-dienst	0	0	0	0	0
<b>Zusammen</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b>					
EG außertariflich, 15 Ü bis 13	18	11	61,1	2	2
EG 12 bis 9	11	7	63,6	1	1
EG 8 bis 5	15	13	86,6	6	6
EG 4 bis 1	0	0	0	1	1
Nicht nach Tarif Beschäftigte	9	3	33,3	0	0
geringfügig Beschäftigte	2	1	50	0	0
In Ausbildung	0	0	0	0	0
<b>Zusammen</b>	<b>55</b>	<b>35</b>	<b>63,6</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>insgesamt</b>	<b>56</b>	<b>36</b>	<b>64,3</b>	<b>13</b>	<b>10</b>
darunter in Vorbereitungs-dienst/ in Ausbildung	0	0	0	0	0

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten der HfM betrug insgesamt am 30.06.2010 45,9%. Dies resultiert aus einem hohen Frauenanteil bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, hier beträgt der Frauenanteil z.B. bei den Entgeltgruppen 8 bis 5; 74,3%. Bei den Beamten im höheren Dienst betrug er lediglich 21,4%.

## Beamte nach Besoldungsgruppen am 30.06.2010

Dienstverhältnis Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt			Vollzeitbeschäftigte		
	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauenanteil
<b>Beamtinnen und Beamte</b>						
<b>höherer Dienst</b>						
C4, W3	29	2	6,9	28	2	7,1
C3, W2	28	9	32,1	27	8	29,6
A15, C2, W1	11	3	27,3	9	3	33,3
A14, C1	1	0	0	1	0	0
A13	1	1	100	1	1	100
im Vorbereitungs- dienst	0	0	0	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>70</b>	<b>15</b>	<b>21,4</b>	<b>66</b>	<b>14</b>	<b>21,2</b>
<b>gehobener Dienst</b>						
A12	2	2	100	2	2	100
A11	1	1	100	1	1	100
A10	1	1	100	1	1	100
A9	0	0	0	0	0	0
im Vorbereitungsdienst	0	0	0	0	0	0
gehobener Dienst	4	4	100	4	4	100
mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	0
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0
in Vorbereitungsdienst	0	0	0	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100</b>
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>entfällt</b>					
<b>einfacher Dienst</b>	<b>entfällt</b>					
<b>insgesamt</b>	<b>74</b>	<b>19</b>	<b>28,9</b>	<b>70</b>	<b>18</b>	<b>26,7</b>
dar. im Vorbereitungsdienst	0	0	0	0	0	0

(Fortsetzung nächste Seite)



(Fortsetzung von vorheriger Seite)

Dienstverhältnis Besoldungsgruppe	Teilzeitbeschäftigte			Altersteilzeit- beschäftigte			ohne Bezüge Beurlaubte		
	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauenanteil
<b>Beamtinnen und Be- amte</b>									
<b>höherer Dienst</b>									
C4, W3	0	0	0	1	0	0	0	0	0
C3, W2	1	1	100	0	0	0	0	0	0
A15, C2, W1	0	0	0	2	0	0	0	0	0
A14, C1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A13	0	0	0	0	0	0	0	0	0
im Vorbereitungs- dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>gehobener Dienst</b>									
A12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
im Vorbereitungs- dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gehobener Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0
mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0
in Vorbereitungs- dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>entfällt</b>								
<b>einfacher Dienst</b>	<b>entfällt</b>								
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
dar. im Vorbereitungs- dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Anhand dieser Zahlen ergibt sich bei den Beamten der Besoldungsgruppen C4 und W3 die größte Unterrepräsentanz von Frauen. Hier beträgt der Frauenanteil lediglich 6,9%.

Im Weiteren soll das wissenschaftliche und künstlerische Personal näher betrachtet werden.

Es sollen die Stellenqualitäten auf die sich die Unterrepräsentanz konzentriert näher betrachtet werden.

## Wissenschaftliches und künstlerisches Personal zum 30.06.2010

(Angestellte und Beamte)

		<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>% Frauenanteil</b>
	<b>W3, C4 – Prof.</b>	33	3	9,1
	<b>W2, C3, C2 – Prof.</b>	47	14	29,8
<b>Professoren gesamt</b>		<b>80</b>	<b>17</b>	<b>21,3</b>
	<b>sonstiges wiss. und künstlerisches Personal unbefristet</b>	28	13	46,4
	<b>sonstiges wiss. und künstlerisches Personal befristet</b>	19	9	47,4
<b>sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt</b>		<b>47</b>	<b>22</b>	<b>46,8</b>
<b>wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt</b>		<b>127</b>	<b>39</b>	<b>30,7</b>

Bei diesen Daten sieht man, dass der Frauenanteil bei dem sonstigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ob befristet oder unbefristet sehr ausgewogen ist, nämlich mit 47,4 bzw. 46,4 %. Bei differenzierter Betrachtung des Frauenanteils bei den Professoren wird deutlich, dass der Frauenanteil bei den sogenannten Hochrangprofessuren gerade einmal 9,1 % beträgt und der Durchschnitt des Frauenanteils bei den Professuren von 21,3 % aus dem relativ ausgewogenen Frauenanteil bei den W2, C3 und C2 Professuren mit 29,8% resultiert.

Zum Vergleich; im Jahr 2003 betrug der Frauenanteil bei den Hochrangprofessuren noch 13,5%, der Anteil bei den übrigen Professuren betrug sogar 38%.

**Stellenbesetzung bei den Professoren nach Fakultäten und Instituten am  
30.06.2010**  
(Angestellte und Beamte)

	W3/C4 gesamt	davon Frauen	%	W2/C3 C2 ges.	davon Frauen	%
<b>Streichinstrumente und Harfe</b>	5	0	0	7	3	42,9
<b>Blasinstrumente und Schlagwerk</b>	9	1	11,1	2	0	0
<b>Dirigieren und Opernkorrepetition</b>	1	0	0	5	1	25
<b>Gesang   Musiktheater</b>	2	1	50	4	1	20
<b>Gitarre</b>	1	0	0	2	1	50
<b>Fakultät I gesamt:</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>11,1</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>30</b>
<b>Tasteninstrumente</b>	6	0	0	5	3	60
<b>Alte Musik</b>	1	1	100	3	2	66,6
<b>Jazz</b>	1	0	0	3	0	0
<b>Neue Musik</b>	2	0	0	4	0	0
<b>Musikpädagogik</b>	1	0	0	3	1	33,3
<b>Fakultät II gesamt:</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>9,1</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>33,3</b>
<b>Schulmusik und Kirchenmusik</b>	2	0	0	4	1	25
<b>Musikwissenschaft Weimar-Jena</b>	2	0	0	5	1	20
<b>Fakultät III gesamt:</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>22,2</b>
<b>insgesamt:</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>9,1</b>	<b>47</b>	<b>14</b>	<b>29,8</b>

Die Betrachtung der Hochrangprofessuren nach Fakultäten und Instituten ergibt, dass in der Fakultät I von 18 Professuren der Qualität W3 und C4 lediglich 2 Stellen mit Frauen besetzt sind, bei der Fakultät II ist es von 11 Stellen eine Stelle und in der Fakultät III liegt keine Stellenbesetzung mit einer Frau vor.

Eine noch differenziertere Betrachtungsweise wird bei einer weiteren Untergliederung der Professoren nach Fächergruppen möglich.

**Professoren nach Instituten und Fächergruppen (in Personen) zum 30.06.2010**  
(Beamte und Angestellte)

<b>Institut</b>	<b>W3/C4 gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>%</b>	<b>W2/C3 C2 ges.</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>%</b>
<b>Streicher</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>42,9</b>
davon:						
Violine	1	0	0	3	1	33,3
Viola	1	0	0	1	0	0
Violoncello	1	0	0	2	1	50
Kontrabass	1	0	0	0	0	0
Streicherkammermusik	1	0	0	0	0	0
Werkstudium	0	0	0	1	1	100
<b>Bläser</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>11,1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
davon:						
Oboe	1	0	0	0	0	0
Horn	0	0	0	1	0	0
Fagott	1	0	0	0	0	0
Schlagwerk	1	0	0	1	0	0
Flöte	2	1	50	0	0	0
Trompete	1	0	0	0	0	0
Klarinette	1	0	0	0	0	0
Posaune	1	0	0	0	0	0
Bläserkammermusik	1	0	0	0	0	0
<b>Dirigieren</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>25</b>
davon:						
Orchesterdirigieren	0	0	0	2	0	0
Klavier	0	0	0	1	1	100
Chordirigieren	1	0	0	0	0	0
Opernkorrepetition	0	0	0	2	0	0
<b>Gesang</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>20</b>
davon:						
Gesang	1	1	100	3	1	33,3
Opernschule/ Musiktheater	1	0	0	0	0	0
Lied- und Partienstudium	0	0	0	1	0	0
<b>Gitarre</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50</b>
davon:						
Gitarre	1	0	0	2	1	50
<b>Fakultät I gesamt:</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>11,1</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>30</b>

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung von vorheriger Seite)

Institut	W3/C4 gesamt	davon Frauen	%	W2/C3 C2 ges.	davon Frauen	%
<b>Taste, Alte Musik</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>14,3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50</b>
davon:						
Klavier	3	0	0	3	1	33
Akkordeon	1	0	0	0	0	0
Klavier-Kammermusik	0	0	0	1	1	100
Künstl. Liedgestaltung	1	0	0	1	0	0
Jazzpiano	1	0	0	0	0	0
Viola da Gamba	0	0	0	1	1	100
Barockvioline	0	0	0	1	1	100
Blockflöte	1	1	100	0	0	0
Cembalo	0	0	0	1	0	0
<b>Jazz</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
davon:						
Saxophon	0	0	0	1	0	0
Kontrabass, E-Bass	0	0	0	1	0	0
Trompete	1	0	0	0	0	0
Drumset	0	0	0	1	0	0
<b>Neue Musik</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
davon:						
Komposition	2	0	0	1	0	0
Gesang/Jazz	0	0	0	2	0	0
Gitarre/Jazz	0	0	0	1	0	0
<b>Päd./Theorie</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>
davon:						
Musikth. Gehörbildung	0	0	0	2	0	0
Musikpädagogik	1	0	0	0	0	0
Rhythmik	0	0	0	1	0	0
<b>Fakultät II gesamt:</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>9,1</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>33,3</b>
<b>SM/KM</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25</b>
davon:						
Chorleitung	0	0	0	1	0	0
Musikdidaktik	1	0	0	0	0	0
Orgel	1	0	0	0	0	0
Gesang/Stimmbild.	0	0	0	1	1	100
Schulprakt.Klaviersp.	0	0	0	2	0	0
<b>Muwi</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20</b>
davon:						
Musikwissenschaft	1	0	0	3	1	33,3
Kulturmanagement	0	0	0	1	0	0
Jazzgeschichte	0	0	0	1	0	0
Transcultural music	1	0	0	0	0	0
<b>Fakultät III gesamt:</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>22,2</b>
<b>insgesamt:</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>9,1</b>	<b>47</b>	<b>14</b>	<b>29,8</b>

Für die kommenden Jahre wird der Schwerpunkt der Frauenförderung an der HfM darin bestehen, den Frauenanteil bei den Professorinnen zu erhöhen.

### Bewerbungen für den Zeitraum vom 31.07.2009 bis zum 30.06.2010

Dienstverhältnis, Laufbahngruppe, Entgeltgruppe	Bewerbungen			Einstellungen/ Ernennungen		
	ges.	Frauen	% Frauenanteil	ges.	Frauen	% Frauenanteil
<b>Beamtinnen und Beamte</b>	<b>entfällt</b>					
<b>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b>						
EG außertarifl., 15 Ü bis E 13	31	11	35,5	3	1	33,3
EG 12 bis 9	57	34	59,6	7	6	85,7
EG 8 bis 5	26	5	19,2	2	1	50
EG 4 bis 1	10	0	0	1	0	0
<b>zusammen</b>	<b>124</b>	<b>50</b>	<b>40,3</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>61,5</b>
<b>Professoren, Beamte der C- und W-Besoldung</b>						
C 4, W 3	0	0	0	3	0	0
C 3, W 2	0	0	0	6	2	33,3
C 2, W 1	0	0	0	0	0	0
C 1	0	0	0	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>22,2</b>
<b>Ausbildung</b>	<b>entfällt</b>					

Bei den Professuren liegt der Bewerbungszeitraum außerhalb des Betrachtungszeitraumes. Bei den übrigen Stellenqualitäten ist der Frauenanteil ausgewogen. Bei der Entgeltgruppe E 12 bis E 9 ist mit 85,7% ein deutlicher Frauenüberhang bei den Einstellungen. Hier betrug der Frauenanteil bei den Bewerbungen 59,6%.

### Beförderungen am 30. Juni 2010 für den Zeitraum ab 01. Juli des vorangegangenen Jahres Beamte nach Besoldungsgruppen

Im Betrachtungszeitraum gab es keine Beförderung.

**Personal-Ist-Bestand 30. Juni 2010**  
**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Entgeltgruppen**

Dienstverhältnis Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt			Vollzeitbeschäftigte		
	ges.	Frauen	% Frauen- anteil	ges.	Frauen	% Frauenanteil
<b>Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer</b>						
<b>EG außertariflich E14 bis 13</b>						
E14, E13 Ü	12	4	33,3	8	1	12,5
E 13	36	20	55,5	20	10	50
<b>zusammen</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>39,3</b>
<b>EG 12 bis 9</b>						
E12	1	0	0	1	0	0
E 11	13	9	69,2	8	5	62,5
E 10	4	2	50	4	2	50
E 9	13	8	61,5	6	4	66,6
<b>zusammen</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>61,3</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>57,9</b>
<b>EG 8 bis 5</b>						
E 8	15	12	80	6	4	66,6
E 7	1	0	0	1	0	0
E 6	9	9	100	3	3	100
E 5	10	5	50	4	0	0
<b>zusammen</b>	<b>35</b>	<b>26</b>	<b>74,3</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>50</b>
<b>E 4 bis E 1</b>						
E 4	2	0	0	2	0	0
E 3	2	2	100	1	1	100
E 2 und E 1	<b>entfällt</b>					
<b>zusammen</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>
<b>nicht nach Tarif Beschäftigte</b>	12	3	25	3	0	0
<b>geringfügig Beschäftigte</b>	2	1	50	0	0	0
<b>in Ausbildung</b>	3	2	66,6	3	2	66,6
<b>zusammen</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>35,3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>33,3</b>
<b>insgesamt</b>	<b>135</b>	<b>77</b>	<b>57,1</b>	<b>70</b>	<b>32</b>	<b>45,7</b>

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung von vorheriger Seite)

Dienstverhältnis Entgeltgruppe	Teilzeitbeschäftigte			Altersteilzeit- beschäftigte			ohne Bezüge Beurlaubte		
	ges.	Frauen	% Frauen- anteil	ges.	Frauen	% Frauen- anteil	ges.	Frauen	% Frauen- anteil
<b>Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer</b>									
<b>EG außertariflich E14 bis 13</b>									
E14, E13 Ü	2	1	50	2	2	100	0	0	0
E 13	16	10	62,5	0	0	0	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>61,1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>EG 12 bis 9</b>									
E12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 11	4	3	75	1	1	100	0	0	0
E 10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 9	7	4	57,1	0	0	0	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>63,6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>EG 8 bis 5</b>									
E 8	5	4	80	4	4	100	0	0	0
E 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 6	4	4	100	2	2	100	0	0	0
E 5	6	5	83,3	0	0	0	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>86,7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>E 4 bis E 1</b>									
E 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 3	0	0	0	1	1	100	0	0	0
E 2 und E 1	<b>entfällt</b>								
<b>zusammen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>nicht nach Tarif Beschäftigte</b>									
9	3	33,3	0	0	0	0	0	0	0
<b>geringfügig Beschäftigte</b>									
2	1	50	0	0	0	0	0	0	0
<b>in Ausbildung</b>									
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>36,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>insgesamt</b>	<b>55</b>	<b>35</b>	<b>63,6</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Bei den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bis zu den Entgeltgruppen E13/E14 ist der Frauenanteil ausgeglichen bzw. es besteht ein erhöhter Anteil bei den Frauen.



**Höhergruppierungen am 30. Juni 2010 für den Zeitraum ab 01. Juli des vorangegangenen Jahres**  
**Arbeitnehmer nach Entgeltgruppen**

Dienstverhältnis Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt			Vollzeitbeschäftigte		
	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauenanteil
<b>Arbeitnehmer-innen und Arbeitnehmer</b>						
<b>EG außertariflich E14 bis 13</b>						
E14	1	1	100	1	0	0
<b>zusammen</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>EG 9 bis 5</b>						
E 6	1	1	100	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Dienstverhältnis Entgeltgruppe	Teilzeitbeschäftigte			Alterteilzeit- beschäftigte			ohne Bezüge Beurlaubte		
	ges.	Frauen	% Frauen- anteil	ges.	Frauen	% Frauen- anteil	ges.	Frauen	% Frauenanteil
<b>Arbeitnehmer-innen und Arbeitnehmer</b>									
<b>EG außertariflich E14 bis 13</b>									
E14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>EG 9 bis 5</b>									
E 6	1	1	100	0	0	0	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Im Betrachtungszeitraum gab es zwei Höhergruppierungen. In beiden Fällen wurde eine Frau höhergruppiert.

## Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit am 30. Juni 2010 für den Zeitraum ab 01. Juli des vorangegangenen Jahres

Dienstverhältnis, Laufbahngruppe, Entgeltgruppe	Elternzeit			durch die Inanspruchnahme von Elternzeit erfolgte Neueinstellungen					
				zur Vertretung in vollem Umfang			zur teilweisen Vertretung		
	ges.	Frauen	% Frauen- anteil	ges.	Frauen	% Frauen- anteil	ges.	Frauen	% Frauen- anteil
<b>Beamtinnen und Beamte</b>	<b>entfällt</b>								
<b>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b>									
EG außertarifl., 15 Ü bis E 13	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 12 bis 9	3	3	100	3	3	100	0	0	0
EG 8 bis 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 4 bis 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (F) einschließlich Führungskräftefortbildung (FKP) für den Zeitraum vom 31.07.2009 bis 30.06.2010

Dienstverhältnis, Laufbahngruppe, Entgeltgruppe	Vollzeitbeschäftigte						Teilzeitbeschäftigte					
	ges.		Frauen		% Frauen		ges.		Frauen		% Frauen	
	F	FKP	F	FKP	F	FKP	F	FKP	F	FKP	F	FKP
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>												
höherer Dienst	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gehobener Dienst	6	5	5	2	83,3	40	0	0	0	0	0	0
mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>62,5</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer</b>												
EG außertarifl., 15 Ü bis 13	1	0	1	0	100	0	0	0	0	0	0	0
EG 12 bis 9	17	0	9	0	52,9	0	4	0	3	0	75	0
EG 8 bis 5	18	0	8	0	44,4	0	19	0	14			
EG 4 bis 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>73,9</b>	<b>0</b>
<b>insgesamt</b>	<b>44</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>52,2</b>	<b>28,6</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>73,9</b>	<b>0</b>

## Beschäftigte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2010 – Beamte

Dienstverhältnis, Funktion, Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauenanteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil
<b>Beamtinnen und Beamte</b>									
<b>höherer Dienst</b>									
<b>Hochschulleitung</b>									
W 3, C 3, C 2	3	1	33,3	3	1	33,3	0	0	0
<b>Dekane</b>									
C 4, C 3	3	0	0	3	0	0	0	0	0
<b>InstitutsdirektorInnen</b>	1	1	100	1	1	100	0	0	0
C4, C3	12	3	25	12	3	25	0	0	0
<b>Abteilungsleiter, sonstige Funktionen mit Leitungs- aufgaben</b>	2	1	50	2	1	50	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>28,6</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>28,6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>gehobener Dienst</b>									
<b>Hochschulleitung</b>									
A 12	1	1	100	1	1	100	0	0	0
<b>Abteilungsleiter</b>									
A 10	1	1	100	1	1	100	0	0	0
<b>zusammen</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>insgesamt:</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>34,8</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>34,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Beschäftigte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst  
am 30. Juni 2010 – Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer**

Dienstverhältnis, Funktion, Entgeltgruppe	Beschäftigte insge- samt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauenanteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil
<b>Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer</b>									
<b>höherer Dienst</b>									
<b>Abteilungsleiter, sons- tige Funktionen mit Leitungsaufgaben</b>									
E 13Ü, E 13	4	1	25	4	1	25	0	0	0
<b>gehobener Dienst</b>									
<b>Abteilungsleiter, sons- tige Funktionen mit Leitungsaufgaben</b>									
E 12, E 11	2	1	50	2	1	50	0	0	0
<b>insgesamt:</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>33,3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>33,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Insgesamt besteht eine Unterrepräsentanz weiblicher Beschäftigter bei der Wahrnehmung leitender Funktionen.

## Studierende insgesamt am 30. Juni 2010

Institut	Fach	gesamt	davon weiblich	% Frauenanteil
<b>Streichinstrumente und Harfe</b>	Deutsch	2	1	50
	Harfe	5	5	100
	Cello	38	22	57,9
	KM-Ensemble	1	0	0
	Kontrabass	13	1	7,7
	Viola	26	17	65,4
	Violine	71	58	81,7
<b>Institut gesamt</b>		<b>156</b>	<b>104</b>	<b>66,6</b>
<b>Blasinstrumente u. Schlagwerk</b>	Deutsch	2	1	50
	Fagott	15	4	26,6
	Flöte	16	13	81,3
	Horn	21	7	33,3
	Klarinette	16	6	37,5
	Oboe	15	9	60
	Posaune	7	1	14,3
	Schlagwerk	13	2	15,4
	Trompete	9	2	22,2
	Tuba	6	0	0
	<b>Institut gesamt</b>		<b>120</b>	<b>45</b>
<b>Dirigieren u. Opernkorrepet.</b>	Dirigieren	24	1	41,6
	Opernkorrepet.	7	4	57,1
<b>Institut gesamt</b>		<b>31</b>	<b>5</b>	<b>16,1</b>
<b>Gesang/Musikth.</b>	Gesang	76	57	75
<b>Institut gesamt</b>		<b>76</b>	<b>57</b>	<b>75</b>
<b>Gitarre</b>		43	17	39,5
<b>Institut gesamt</b>		<b>43</b>	<b>17</b>	<b>39,5</b>
<b>Fakultät I gesamt</b>		<b>426</b>	<b>228</b>	<b>53,5</b>
<b>Tasteninstrumente</b>	Akkordeon	11	4	36,4
	Deutsch	4	3	75
	Klavier	87	70	80,5
<b>Institut gesamt</b>		<b>102</b>	<b>77</b>	<b>75,5</b>
<b>Jazz</b>	Drumset	10	1	10
	E-Bass	5	0	0
	Klavier	15	1	6,6
	Kontrabass	4	0	0
	Posaune	3	0	0
	Saxophon	11	2	18,2
	Trompete	5	0	0
<b>Institut gesamt</b>		<b>53</b>	<b>4</b>	<b>7,5</b>

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung von vorheriger Seite)

Institut	Fach	gesamt	davon weiblich	% Frauenanteil
<b>Neue Musik</b>	Jazz-Gesang	10	7	70
	Jazz-Gitarre	11	0	0
	Deutsch	1	0	0
	Elektroakust.Komp.	5	2	40
	Komposition	14	2	14,3
<b>Institut gesamt</b>		<b>41</b>	<b>11</b>	<b>26,8</b>
<b>Alte Musik</b>	Blockflöte	6	5	83,3
	Cembalo	8	6	75
<b>Institut gesamt</b>		<b>14</b>	<b>11</b>	<b>78,6</b>
<b>Musikpädagogik</b>	EMP	5	5	100
	Musiktheorie	2	1	50
<b>Institut gesamt</b>		<b>7</b>	<b>6</b>	<b>85,7</b>
<b>Fakultät II gesamt</b>		<b>217</b>	<b>109</b>	<b>50,2</b>
<b>Kirchenmusik</b>	Kirchenmusik	13	4	30,7
	Orgel	1	0	0
<b>Institut gesamt</b>		<b>14</b>	<b>4</b>	<b>28,6</b>
<b>Schulmusik</b>		122	72	59,0
<b>Institut gesamt</b>		<b>122</b>	<b>72</b>	<b>59,0</b>
<b>Musikwissenschaft</b>	Kulturmanagement	30	24	80
	Musik/ Veranst. Management	42	34	80,9
	Musikwissenschaft	146	91	62,3
<b>Institut gesamt</b>		<b>218</b>	<b>149</b>	<b>68,3</b>
<b>Fakultät III gesamt</b>		<b>354</b>	<b>225</b>	<b>63,5</b>
<b>Hochschule gesamt</b>		<b>997</b>	<b>562</b>	<b>56,4</b>

Insgesamt fällt das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden mit 56,4% Frauen zu Gunsten der weiblichen Studierenden aus. Trotz der insgesamt positiven Situation besteht absolute Unterrepräsentanz weiblicher Studierender in einigen Fächern. So gab es zum Stichtag der Erhebung keine weiblichen Studierenden in den Fächern Tuba, Kontrabass, Posaune, Trompete und Jazz-Gitarre.

### **Promotionen und Habilitationen im Zeitraum vom 31.07.2009 bis zum 30.06.2010**

Im Betrachtungszeitraum gab es keine Promotionen und Habilitationen.

## **II. Strukturelle Verankerung**

Die Hochschulleitung und der Senat der HfM sehen in der Garantie der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit eine zentrale Handlungsstrategie der Hochschulpolitik. Zu diesem Zweck wurde eine Arbeitsgruppe des Senats zur Erstellung dieses Frauenförderplanes gebildet. Ziel ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern aller Statusgruppen an der HfM zu verwirklichen. Die Frauenförderung wird als integraler Bestandteil der strategischen Ausrichtung begriffen. Dabei ist beabsichtigt, den Focus der entwickelten Maßnahmen auf die Qualität im Bereich Studium und Lehre, Frauen in Spitzenpositionen, Nachwuchsförderung und die Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben zu legen.

## **III. Zielstellungen:**

### **Erhöhung des Anteils von Frauen in künstlerischen und wissenschaftlichen Professuren**

Für die kommenden Jahre wird eine große Herausforderung für die HfM darin bestehen, den Anteil von Frauen in künstlerischen und wissenschaftlichen Professuren auf zunächst 30% zu erhöhen. Bis zur Erreichung dieser Quote sind Frauen bei der Besetzung von Professuren bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

Um in der Phase der Stellenausschreibung möglichst viele Frauen mit der Stellenausschreibung zu erreichen, sind bestehende Netzwerke für Frauen wie z. B. das des Deutschen Akademikerinnen-Bundes ([www.dab-ev.org](http://www.dab-ev.org)), das virtuelle Netzwerk für Frauen zu Selbstständigkeit, Beruf und Karriere ([www.femity.de](http://www.femity.de)), etc. zu nutzen. Ist abzusehen, dass sich nicht genügend Frauen bewerben, die den in der Ausschreibung geforderten Qualifikationsanforderungen entsprechen, ist mit einer „aktiven Rekrutierung“ von potentiellen Bewerberinnen zu beginnen. Diese gezielte Recherche und Kontaktaufnahme kann auch nach dem Ablauf der Bewerbungsfrist erfolgen. Die Berufungskommission bestimmt unter den stimmberechtigten Mitgliedern eine Person, die für die aktive Rekrutierung insgesamt zuständig ist und die recherchierten Künstlerinnen bzw. Wissenschaftlerinnen kontaktiert. Wünschenswert ist eine schriftliche Kontaktaufnahme im Auftrag der Berufungskommission. Die Suche nach geeigneten Bewerberinnen ist zu dokumentieren, insbesondere im Hinblick darauf, welche Informationsquellen genutzt und welche Wissenschaftlerinnen wie kontaktiert wurden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist schriftlich, von Anfang an und umfassend über die Eröffnung des Berufungsverfahrens, über die Zusammensetzung der Berufungskommission und über die eingegangenen Bewerbungen zu informieren. Sie ist zu allen Sitzungen der Berufungskommission wie ein Mitglied zu laden und erhält alle Sitzungsprotokolle und sonstige das Verfahren betreffende Mitteilungen und Unterlagen.

Generell achtet die Gleichstellungsbeauftragte darauf, dass bei der Festlegung der Kriterien für die Auswahl folgende und ähnliche Sachverhalte der Bewerberbiographie keinen negativen Aspekt darstellen:

- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit
- Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund von Pflege- oder Erziehungsarbeit
- Zeitliche Belastung durch Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen

Die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten nach § 6, Nr. 14 der Berufsordnung der HfM sollte folgende Aussagen enthalten:

- wurden aktiv aussichtsreiche Bewerberinnen rekrutiert?
- gab es im Hinblick auf die Gleichstellungsgesichtspunkte Aussagen oder Vorgehensweisen im Verfahren, mit denen sie nicht einverstanden war und die zur Konsequenz hatten, dass Frauen nicht in die engere Wahl oder auf bessere Listenplätze kamen?
- wurden insbesondere die Auswahlkriterien in gleicher Weise auf Kandidatinnen wie auf Kandidaten angewandt?
- ist die/der Berufungskommissionsvorsitzende auf ihre Vorschläge oder Einwände eingegangen?
- wurde die familiäre Situation der Bewerberinnen in den Berufungskommis-sionen vor oder nach den Anhörungen angesprochen und spielte sie eine Rolle bei der Auswahlentscheidung?
- findet der Berufungsvorschlag ihr Einverständnis bzw. welches Votum legt sie ein?

Der Berufungsvorschlag ist von der Hochschulleitung zurückzuweisen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte eine Verletzung des Gleichstellungsauftrages nach ThürHG geltend macht.

## **Nachwuchskräfte**

Die Wahrnehmung der personalpolitischen Verantwortung für die Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses obliegt der Hochschulleitung. Bislang ist es zu verschiedenen Aktivitäten der Förderung über aus mit öffentlichen Mitteln finanzierten Einrichtungen bzw. Stiftungen gekommen. Es fehlen derzeit spezielle Frauenförderprogramme für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Die strukturelle, gendergerechte Nachwuchsförderung, auch im Rahmen der Besetzung von Stellen im Bereich des künstlerischen und wissenschaftlichen Mittelbaus, wird ihre konzeptionelle Verankerung in der anstehenden Strukturplanung für die nächsten Jahre finden.



## **Maßnahmen der Personalentwicklung**

Die Hochschulleitung garantiert bei allen Maßnahmen der Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dabei haben Teilzeitbeschäftigte die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen. Beurlaubte Beschäftigte werden zur Erhaltung ihrer beruflichen Qualifikation gezielt über entsprechende Fortbildungsangebote unterrichtet bzw. wird ihnen die Teilnahme an diesen Fortbildungen von Seiten der Hochschule ermöglicht.

Das Erreichen von zertifizierten Ausbildungsabschlüssen der nächsthöheren Laufbahn wird gefördert. Sofern Arbeitszeitverlagerungen notwendig sind, um die Teilnahme abzusichern, werden diese ermöglicht beziehungsweise in Abhängigkeit vom dienstlichen Interesse an der Maßnahme auch Freistellungen von der Arbeitsleistung gewährt.

## **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium**

Die an der HfM bestehende Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit wurde grundlegend überarbeitet. Die neue Fassung wird zum 01. Juni 2011 in Kraft treten. Ziel war es, für alle Mitarbeiter weitestgehend gleiche Regelungen einzuführen um dem Wunsch und dem Erfordernis nach einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit Rechnung tragen zu können. Damit wurde die bisherige Praxis, individuelle Belange der Beschäftigten bei der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen, weiter ausgebaut.

An der HfM sind 56% der Studierenden weiblich. Auf Grund der „Größe“ der Musikhochschule und der Besonderheit des künstlerischen Einzelunterrichtes werden studentische Eltern in Studien- und Prüfungsangelegenheiten ganz gezielt individuell beraten und betreut. Zu dieser fast schon familiären Betreuung gehört zu den familiengerechten Studienbedingungen die Absicherung der Betreuung der Kinder der Studierenden. Das heißt, die Betreuung der Kinder im Alter vom 7. Lebensmonat bis zum Schuleintritt ist über eine Kindertagesstätte des Studentenwerkes gewährleistet. Über eine Ansprechpartnerin vor Ort können die Beratungsangebote des Studentenwerkes Thüringen zu Schwangerschaft und Studieren mit Kind genutzt werden.

## **Maßnahmen gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing**

Zum Schutz gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing und für einen respektvollen, partnerschaftlichen Umgang miteinander hat der Senat der HfM auf der Basis einer im Jahr 2008 verabschiedeten Richtlinie Vorgaben zu Abläufen, Strukturen, Ansprechpartnern und Sanktionsmaßnahmen für alle Mitglieder und Angehörigen der HfM gemacht.

Beschäftigte mit Lehr-, Ausbildungs- und Leitungsfunktionen sind danach verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis auf Diskriminierung, sexuelle Belästigung bzw. Mobbing nachzugehen. Die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat und die

Schwerbehindertenvertretung der HfM übernehmen dabei beratende und unterstützende Funktion.

### **Gleichstellungsbeauftragte**

Zur wirksameren Erfüllung ihrer Aufgaben wird der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit gegeben, im Rahmen vorhandener Potenziale der Öffentlichkeitsarbeit der HfM, Informationsmöglichkeiten zu nutzen (Plakate, Faltblätter etc.). Im Rahmen vorhandener Haushaltsmittel sind ihr Personal- und Sachmittel bereitzustellen.

### **IV. Umsetzung, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten**

Im Sinne der Erstellung, Überwachung und Fortschreibung des Frauenförderplanes liegt die Verantwortung beim Präsidenten. Der Entwurf des Frauenförderplanes wird unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten jeweils für vier Jahre erstellt. Der Präsident berichtet einmal jährlich dem Senat über die Wirksamkeit sämtlicher im Frauenförderplan festgehaltener Maßnahmen und die Umsetzung der Zielvorgaben. Bei negativer Entwicklung veranlasst er eine Anpassung des Frauenförderplanes.

Im Rahmen der Bestandsaufnahme und Analyse der Situation der Frauen an der HfM sind jeweils im Zweijahresrhythmus nach dem Stand vom 30. Juni folgende statistische Angaben zu erheben:

- die Zahl der an der Hochschule beschäftigten Frauen und Männer der jeweiligen Personalgruppe, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen und nach Fakultät und Institut
- die Zahl der Beförderungen, und Höhergruppierungen für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Berichtsjahres getrennt nach Geschlecht, Fakultät, Institut bzw. Abteilung
- die Zahl der Frauen in Funktionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Berichtsjahres; getrennt nach Funktionen und Vollzeit bzw. Teilzeitbeschäftigten
- die Zahl der Bewerbungen im Rahmen von Berufungsverfahren; je Professur für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Berichtsjahres; Gesamtzahl der Bewerbungen; Anzahl der Bewerbungen von Frauen; prozentualer Frauenanteil; Stelle erhalten getrennt nach männlich/weiblich und prozentualer Frauenanteil bei der Stellenbesetzung

- die Zahl der übrigen Bewerbungen (ohne Berufungsverfahren) für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorvorjahres bis 30. Juni des Berichtsjahres je Laufbahngruppe; Gesamtzahl der Bewerbungen; Anzahl der Bewerbungen von Frauen; prozentualer Frauenanteil; Stelle erhalten; getrennt nach männlich/weiblich und prozentualer Frauenanteil bei der Stellenbesetzung
- die Zahl der als wissenschaftliche und studentische Hilfskraft Beschäftigten für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorvorjahres bis 30. Juni des Berichtsjahres getrennt nach Geschlecht, Fakultät, Institut bzw. Abteilung
- die Zahl der Fortbildungsmaßnahmen, für den Zeitraum 1. Juli des Vorvorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres je Laufbahngruppe; Gesamtzahl; darunter Frauen; prozentualer Frauenanteil
- die Zahl der Studierenden jeweils nach dem Stand vom 30. Juni des Berichtsjahres getrennt nach Geschlecht, Fakultät und Institut
- die Zahl der Studienabschlüsse für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorvorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres je Abschlussart und Fakultät bzw. Institut; Gesamtzahl der Abschlüsse; Anzahl der Abschlüsse der weiblichen Studierenden
- die Zahl der vergebenen Stipendien für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorvorjahres bis 30. Juni des Berichtsjahres je Stipendienart; Gesamtzahl; darunter Frauen
- die Zahl der Promotionen und Habilitationen für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorvorjahres bis 30. Juni des Berichtsjahres; Gesamtzahl; darunter Frauen

Die statistischen Angaben sind unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu erfassen und nach § 5 Abs. 1 des ThürGleichG auszuwerten. Die nächste Datenerhebung ist zum Stichtag 30. Juni 2012 vorzunehmen.

## **V. Inkrafttreten**

Der Frauenförderplan tritt am Tage seiner Veröffentlichung im Verkündungsblatt der HfM in Kraft.

Weimar, den 30. Mai 2011

Prof. Dr. Christoph Stölzl  
Präsident