



Hochschule für Musik
FRANZ LISZT Weimar

Gleichstellungsplan

für den Zeitraum

2016 - 2021

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1. Einleitung.....	5
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur/IST-Analyse.....	7
3. Ziele zur Verbesserung der Situation.....	11
4. Maßnahmen zur Erreichung der Ziele und Verantwortlichkeiten.....	12
4.1 Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen	
4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einschließlich Betreuung und Pflege.....	16
4.3 Erhöhung der Anteile von Frauen oder Männern in Bereichen, in denen Sie unterrepräsentiert sind	18
5. Verbindliche Zielvorgaben mit Zeitschiene.....	22
6. Statistischer Anhang.....	24

Vorwort

Wer am Weimarer Platz der Demokratie einen Blick auf den Haupteingang der Hochschule für Musik FRANZ LISZT wirft, der wird das Tor in der Zeit von früh bis spät abends umlagert sehen von jungen Leuten. Es ist ein ständiges Kommen und Gehen.

Studentinnen und Studenten unterhalten sich, verabreden sich zum gemeinsamen Musizieren, halten Bilanz über Unterricht, Aufführungen, Wettbewerbe und Engagements und natürlich sicher auch über die *facts of life*. Die Dialoge finden in vielen Sprachen statt. Instrumentenkoffer sind immer dabei, aber gar nicht so selten auch ein Kinderwagen – die Babies finden dabei allemal so viel Würdigung wie die fachlichen Fragen. Wer das Verhältnis der Geschlechter an der HfM anhand der „Kommunikationsbörse Eingangstor“ schätzen wollte, der käme wahrscheinlich auf 50:50. Und läge damit ziemlich richtig - die offizielle Statistik weist bei den Studierenden ein leichtes Übergewicht der Frauen aus. Anders sähe es aus, wenn man einen Gang durch das über Eck liegende Verwaltungsgebäude machen würde: Hier liegt das Gesetz des Handelns eindeutig fast ausschließlich in der Hand der Frauen, von der Kanzlerin im dritten Stockwerk über „Marketing“ und „Finanzen“ im zweiten, die Personalchefin im ersten Stock bis hinunter ins Parterre, wo das perfekt eingespielte Frauenteam des Veranstaltungsbüros residiert.

Ein Blick auf das Verzeichnis der Lehrenden erweist: zwei Drittel Männer stehen einem Drittel Frauen gegenüber. Das Verhältnis variiert stark je nach Fachrichtung und ist besonders unausgewogen bei den ordentlichen Professorinnen und Professoren.

Dass das so ist, hat sicherlich mit der Geschichte der Musikberufe in den letzten Jahrzehnten zu tun: noch vor 50 Jahren waren die prominenten Symphonieorchester, jedenfalls im Westen, fast nur eine Männerdomäne. 100 Jahre waren z. B. die Berliner Philharmoniker alt, als 1982 die erste Frau das Probespiel schaffte und auch eingestellt wurde. Die langsam, aber stetig voranschreitende Verwandlung der Orchester in Institutionen mit Geschlechterbalance wird auf kurz oder lang auch die Balance bei den Musikhochschulprofessuren bewirken - kommen doch, aus guten Gründen, die meisten Professorinnen und Professoren in den Instrumentalfächern aus dem Orchesterleben.

Das alles heißt nicht, dass die HfM nicht alle Anstrengungen unternommen hat und unternimmt, den Anteil der Frauen auch bei den Professuren zu erhöhen. Die Berufsordnung der HfM sagt klar, dass bei „gleicher Befähigung“ die Bewerberinnen zu bevorzugen seien. In den Berufungskommissionen hat die Gleichstellungsbeauftragte eine starke Stellung bis hin zum Vetorecht. Gleichwohl gilt: *das oberste Gebot* bei der Berufung muss die Besten-Auslese sein. Musikhochschulen praktizieren als Alleinstellungsmerkmal gegenüber allen anderen

Hochschulformen in weiten Teilen des Curriculums den Einzelunterricht. Denn Studierende suchen ihren Studienort ganz wesentlich wegen herausragender Lehr-Persönlichkeiten - vollkommen unabhängig von deren Geschlechtszugehörigkeit.

Dass eine Institution dann am besten funktioniert, wenn die Teilhabe beider Geschlechter an Verantwortung und Lenkung sich ohne Paragraphendruck ganz von selbst ergibt, ist eine wohlerprobte Erfahrung. In der Selbstverwaltung der HfM ist das längst Praxis. Das Präsidium der HfM ist derzeit 50:50 besetzt. Bei den Dekanaten steht es in dieser Wahlperiode 2:1 für die Frauen. Die höchst bedeutsamen Dekanatsgeschäftsführungen sind ganz in der Hand von Frauen. Was wir für die Qualifizierung und Ermunterung zur Karriere der weiblichen Studierenden tun können, das geschieht seit vielen Jahren. Hoherwünscht wäre es, wenn wir unseren besten Absolventinnen durch Professorinnen-Programme und Nachwuchsförderprogramme wirksam die Brücke in verantwortliche Positionen bauen könnten - aus dem Hochschuletat selbst ist das bisher kaum möglich.

Noch einmal zum erfreulichen Anblick der Kinderwägen vor dem HfM-Tor: Die Vereinbarkeit von Familiengründung und Mutterschaft wird bei den Dienstkräften durch Teil- und Gleitzeitregelungen gefördert. Bei den Studierenden können Sonderstudienpläne auf Familien-Notwendigkeiten reagieren.

Was wir uns für die Zukunft an Instrumenten zur Gleichstellungsförderung über das hier Skizzierte hinaus vorstellen können, ist im Folgenden ausgeführt.

Entstanden ist dieser Gleichstellungsplan im Zusammenwirken von Hochschulleitung und Gleichstellungsbeirat der HfM unter Beteiligung der Fakultäten sowie der Personalabteilung. Zu herzlichem Dank verpflichtet sind wir dem Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG), das uns mit Rat und Tat geholfen hat.

Prof. Dr. Christoph Stölzl

Präsident

Weimar, November 2015

1. Einleitung

Die Hochschule für Musik FRANZ LISZT Weimar ist die einzige künstlerische Hochschule des Freistaats Thüringen. Sie steht für lange Traditionen in der Ausbildung von KünstlerInnen, WissenschaftlerInnen und PädagogInnen.

Gemäß §6 Thüringer Hochschulgesetz wirkt die Hochschule darauf hin, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und zu sichern, Frauen und Männern ihrer Qualifikation entsprechende gleiche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und bestehende Nachteile zu beseitigen.

Im Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG) ist festgehalten, dass der Gleichstellungsplan Ziel- und Zeitvorgaben zur Verwirklichung dieses Ziels enthält und Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschule ist.

Die Verwirklichung von Gleichstellung und Chancengleichheit findet ebenso in Punkt 5.1 der zwischen Hochschule und Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft geschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarung Anwendung.

Gemäß § 4 Abs. 2 und 3 ThürGleichG beinhaltet der Gleichstellungsplan:

- Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur /IST-Analyse
- Ziele zur Verbesserung der Situation mit Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele
- Maßnahmen mit Verantwortlichkeiten
 - zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
 - der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einschließlich Betreuung und Pflege,
 - Erhöhung der Anteile von Frauen oder Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Verbindliche Zielvorgaben mit Zeitschiene
- Statistischer Anhang

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde vom Senat, in seiner Sitzung vom **XX.XX.XXXX** verabschiedet.

Die Hochschule für Musik FRANZ LISZT Weimar setzt sich zum Ziel, den Anteil von Frauen auf künstlerischen und wissenschaftlichen Professuren zu erhöhen und Chancengleichheit von Männern und Frauen innerhalb aller Stausebenen bei der Beschäftigung und der gezielten Förderung im Bereich der fachlichen und persönlichen Qualifikation zu verwirklichen. Zur Erreichung dieses Ziels werden geeignete Maßnahmen ergriffen auf Grundlage einer Betrachtung der Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie in allen Funktionsebenen und auf Grundlage einer Analyse der Ursachen möglicher Unterrepräsentanzen festgelegt.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur/IST-Analyse

Abbildung 1: Überblick (Stichtag 30.06.2015)

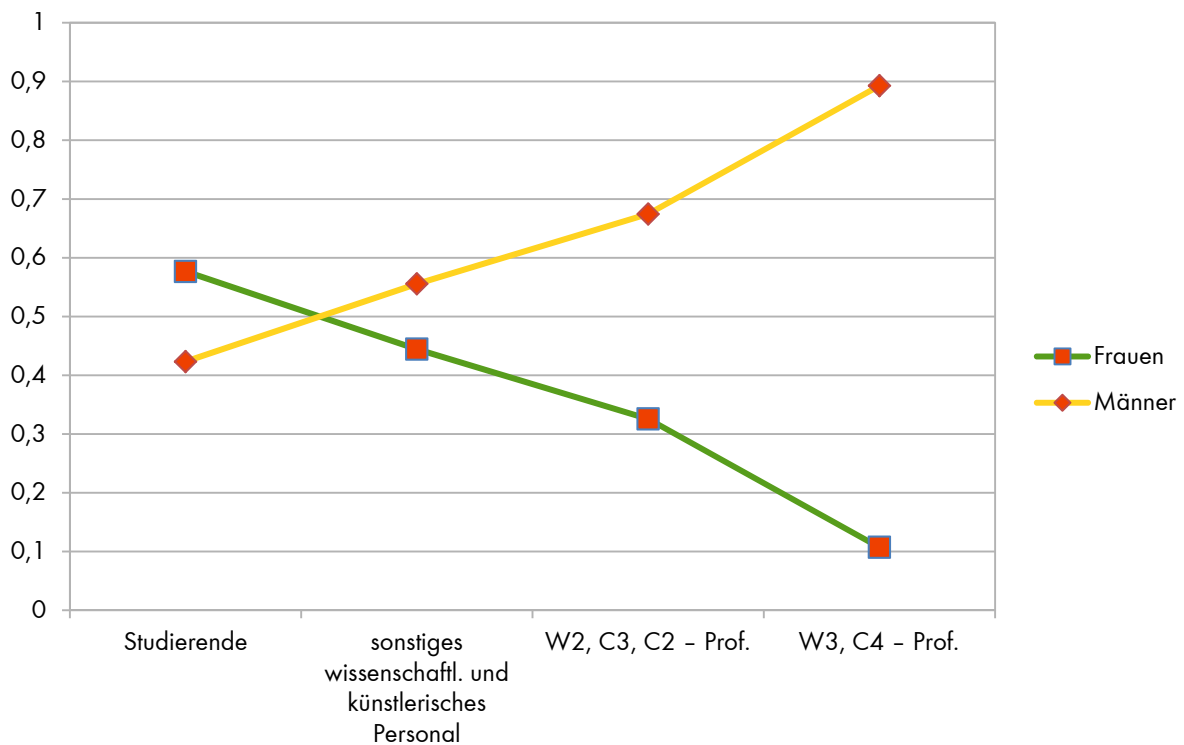


Abbildung 2: Professuren/sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal

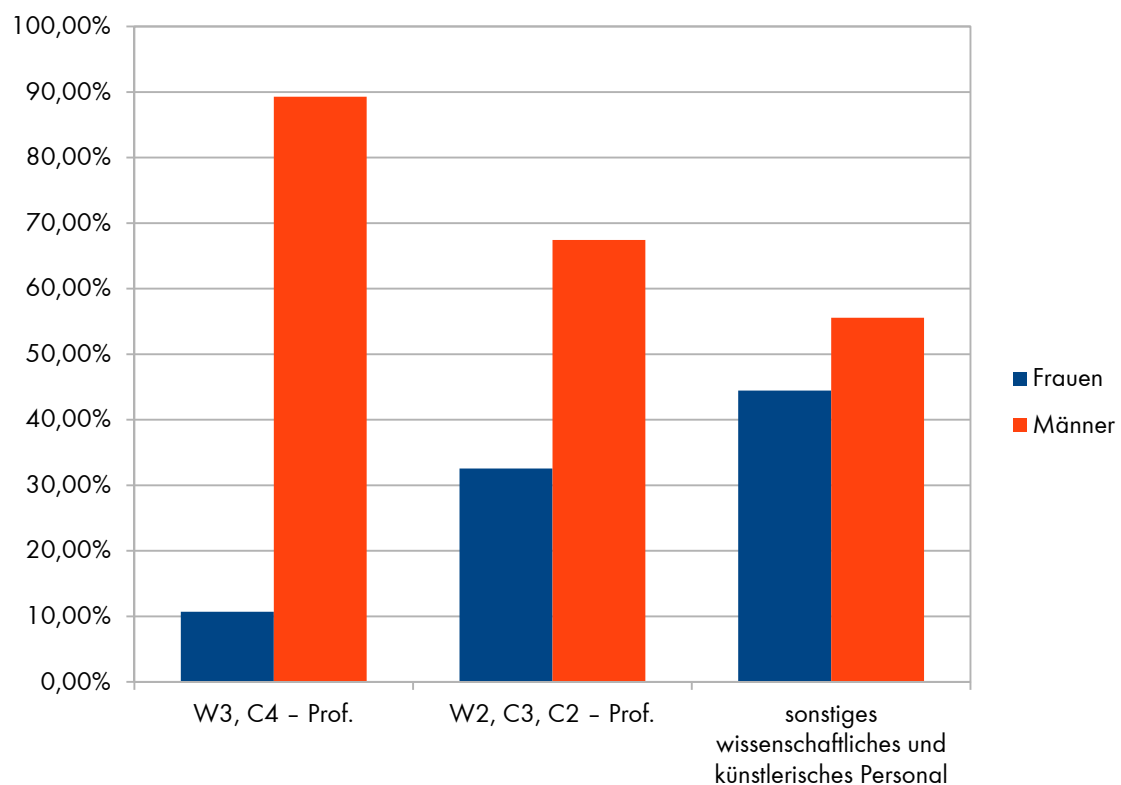
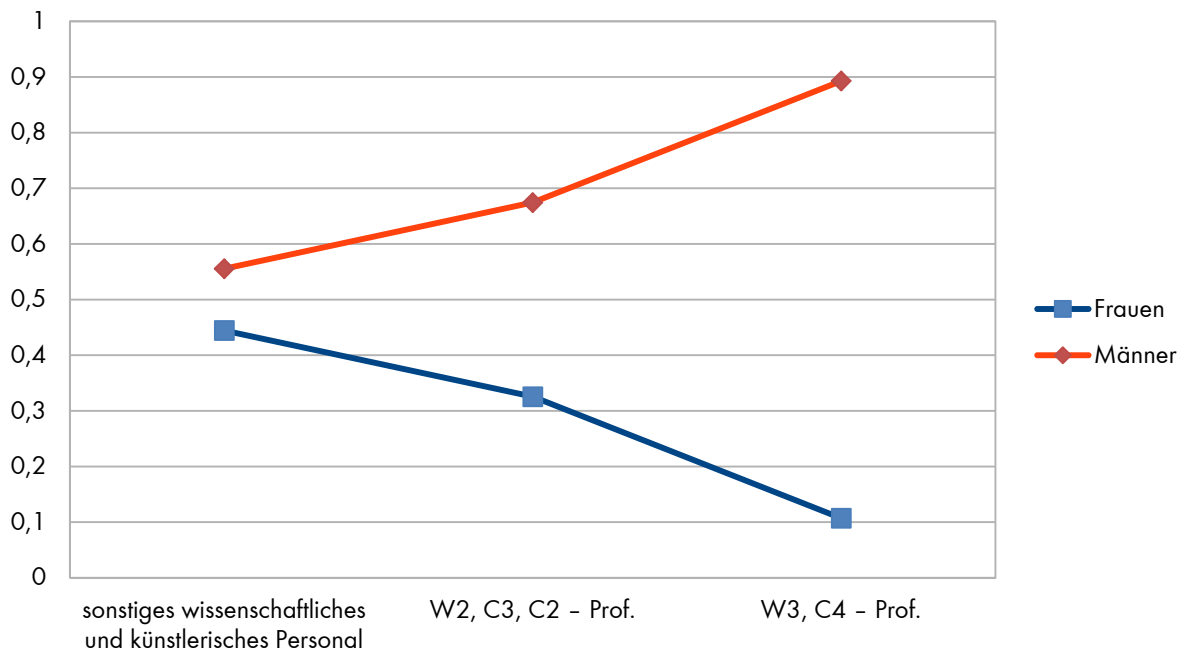


Abbildung 3: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an der HfM Weimar am 30. Juni 2015



Studierende

Mit einem Anteil an Studentinnen von 57,4 % im WS 2014/15 gelingt es der HfM Weimar bereits sehr gut Frauen für das Studienangebot der HfM Weimar zu begeistern. Handlungsbedarf besteht allerdings noch darin die zahlreichen Absolventinnen bei ihrer Weiterqualifizierung nach dem Studium wirksam zu unterstützen und so den Frauenanteil in Spitzenpositionen zu erhöhen.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

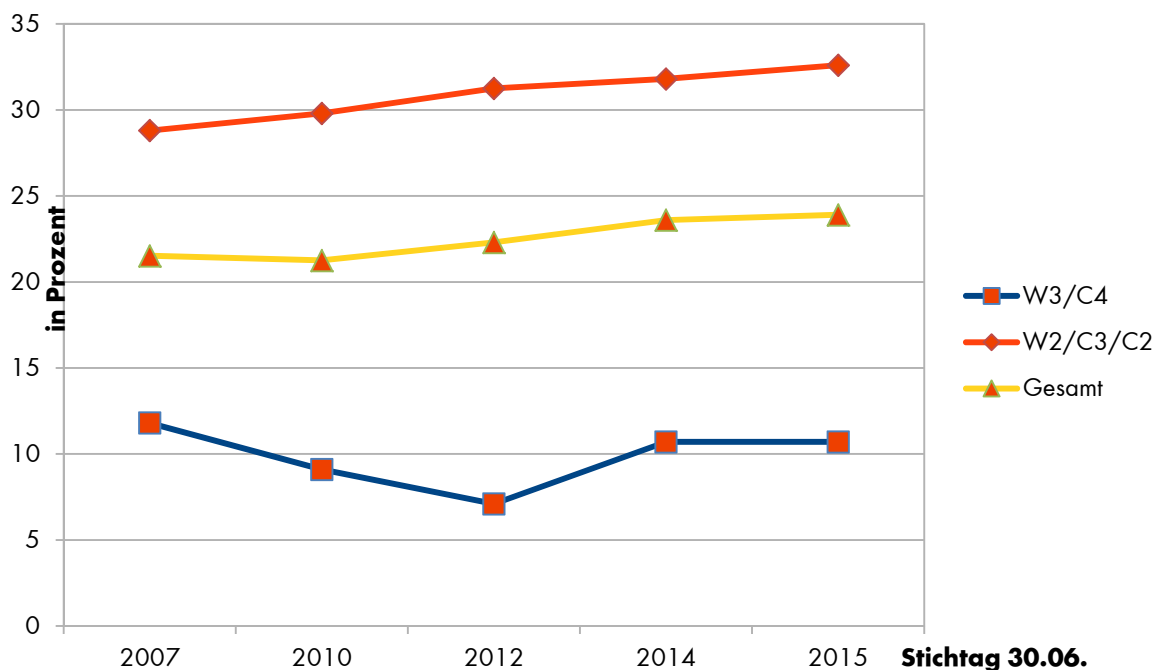
Beim wissenschaftlichen Nachwuchs lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil auf den Qualifikationsstellen (inklusive Drittmittelstellen) derzeit bei 43% liegt. Im Bereich des akademischen Mittelbaus beträgt der Anteil der Frauen 52,4%.

Ein Blick auf das Verzeichnis der Lehrenden erweist: zwei Drittel Männer stehen einem Drittel Frauen gegenüber. Das Verhältnis variiert stark je nach Fachrichtung und ist besonders unausgewogen bei den ordentlichen Professorinnen und Professoren.

Professuren

Es kann festgestellt werden, dass sich der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Professuren geringfügig im Vergleich zur IST-Standanalyse des letzten Frauenförderplanes erhöht hat. So ist bei den Hochrangprofessuren (W3 und C4) der Anteil der Frauen von 9,1% (30.06.2010) um 1,6% auf 10,7% (30.06.2015) gestiegen. Bei den W2 und C3 Professuren von 29,8% um 2,8% auf 32,6%. Insgesamt haben wir aktuell bei den Professuren einen Frauenanteil von 23,9%. Dies stellt gegenüber 2010 einen Zuwachs von 2,6 % dar.

Abbildung 4: Entwicklung des Frauenanteils bei Professuren



Dieses Ergebnis ist nicht zufriedenstellend. Die Hochschule ist bestrebt, die Zahl der Professorinnen insbesondere im Hochrangbereich zu erhöhen und wird bei Neuberufungen besondere Maßnahmen ergreifen. Nach derzeit gültigem Struktur- und Entwicklungsplan sind bis 2019 lediglich 5 Professuren neu zu besetzen, was eine erhebliche Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren ausschließt.

Leitende Positionen

Eine Institution profitiert von der Teilhabe beider Geschlechter an Verantwortung und Lenkung. In der Selbstverwaltung der HfM ist das eine wohlerprobte Erfahrung. Das Präsidium der HfM ist derzeit 50:50 besetzt. Bei den Dekanaten steht es in dieser Wahlperiode 2:1 für die Frauen. Der Frauenanteil in den Dekanatsgeschäftsführungen liegt bei 100 %.

Nichtwissenschaftliches bzw. nichtkünstlerisches Personal

Beim nichtkünstlerischen und nichtwissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil bei 67,9%. Dies spiegelt sich auch in den leitenden Positionen wider. So liegt die Anzahl der Abteilungsleiterinnen im Bereich Verwaltung bei 55%.

3. Ziele zur Verbesserung der Situation

Zielgruppe Professuren

I Erhöhung des Anteils von Frauen auf künstlerischen und wissenschaftlichen Professuren

Ziel

Ziel ist es, während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes 2016 bis 2021 für die Zahl der Neuberufungen den Zielwert 2 (40%) zu erreichen. Langfristig (bis 2030) wird bei den Professuren eine Quote von 30% angestrebt.

Zielgruppe wissenschaftliches und künstlerisches Personal

II Personalentwicklung und Förderung von NachwuchskünstlerInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen sowie des akademischen Mittelbaus (Nachwuchskräfte)

Ziel ist es, die Chancengleichheit von Männern und Frauen innerhalb aller Stausebenen bei der Beschäftigung zu verwirklichen und gezielt im Bereich der fachlichen und persönlichen Qualifikation zu fördern.

Die Hochschule ist bestrebt, den Frauenanteil bis zu einem zahlenmäßig ausgewogenen Verhältnis (50/50) zwischen männlichen und weiblichen Nachwuchskräften zu erhöhen.

4. Maßnahmen zur Erreichung der Ziele und Verantwortlichkeiten

4.1 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Rechte, Ausstattung und Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten

Der Senat wählt eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin. Die Gleichstellungsbeauftragte fördert und überwacht die Verwirklichung von Chancengleichheit an der Hochschule.

Sie ist der Hochschulleitung direkt unterstellt. Entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen wird die Gleichstellungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben angemessen von ihren Dienstaufgaben entlastet.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird mit einem eigenen Etat (5.000 Euro pro Jahr) ausgestattet. Sie stellt zu Beginn des Kalenderjahres dafür einen Maßnahmenplan auf, der durch das Präsidium zu bewilligen ist.

Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule bildet die Hochschule den Beirat für Gleichstellungsfragen. Der Beirat besteht aus sechs Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Interessengruppen der Hochschule: ein/e Professor/in, ein/e Vertreter/in des akademischen Mittelbaus, ein/e Vertreter/in der Verwaltung sowie ein/e Studierende/r. Die Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin gehören dem Beirat qua Amt an und bilden den Vorsitz. Zudem benennen die Fakultäten eine/en ständigen Ansprechpartner/in für Gleichstellungsfragen. Diese können zu den Sitzungen des Beirats hinzugezogen werden, in jedem Fall sind sie über die Ergebnisse der stattfindenden Beiratssitzungen zu informieren. Die Fakultätsvertreter/innen wirken mit an der Umsetzung der Arbeit in den Fakultäten. Der genannte Personenkreis sowie die Referentin des Präsidenten repräsentieren den Gleichstellungsbereich der Hochschule.

Maßnahmen zur Sensibilisierung und Kommunikation über Gleichstellungsprozesse innerhalb der Hochschule

- Die Gleichstellungsbeauftragte informiert die Hochschulleitung regelmäßig, mindestens 1x im Semester, über den Stand des Gleichstellungsprozesses.
- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt bei gleichstellungsrelevanten Belangen an den Sitzungen des Präsidiums in beratender Funktion teil.
- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt qua Amt an den Sitzungen des Senates und des Hochschulrates teil. Sie wird regelmäßig, mindestens 1 x im Jahr, über den Stand der Entwicklungen im Gleichstellungsbereich informieren.
- Die Gleichstellungsbeauftragte veranstaltet regelmäßig, mindestens 1x im Jahr, eine Veranstaltung zum Thema Gleichstellung, z. B. ein Projekt zur Förderung von Genderkompetenz.
- Der Gleichstellungsbeirat kommt auf Einladung des Präsidenten bzw. der Gleichstellungsbeauftragten mindestens 1x im Jahr zusammen und bespricht die anstehenden Aufgaben. So soll während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes ein Flyer erstellt werden, in dem über die grundlegenden Prinzipien und Ziele der Gleichstellung, über Zusammensetzungen und Zuständigkeiten informiert wird. Zudem sollen Werbe- und Informationsmaterialien zu Themen wie Gender Mainstreaming, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing entstehen.
- Auf der Homepage der Musikhochschule erhält die Gleichstellungsbeauftragte einen eigenen Bereich.
- In Zusammenarbeit mit dem Hochschularchiv soll angeregt werden, die Bestände des Thüringer Landesmusikarchivs nach Aufführungen und Dokumentationen von herausragenden Komponistinnen, Musikerinnen, Wissenschaftlerinnen und Pädagoginnen zu sichten. Ziel wäre die Aufführung von Werken und die Publikation von musikhistorischen Dokumentationen.

- Der Gleichstellungsbereich wird die Möglichkeiten zur Gewinnung von Drittmitteln und Förderungsmaßnahmen für Studierende mit Kind erforschen. Beratende Unterstützung erhält er hierbei durch das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung.
- In den berufsqualifizierenden Veranstaltungsreihen werden Gleichstellungsfragen angemessen berücksichtigt.

Maßnahmen gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing

Die Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar besteht auf einen partnerschaftlichen und respektvollen Umgang miteinander als einen Grundpfeiler ihres Selbstverständnisses. Um Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing keinen Raum zu geben, verabschiedete der Senat der Hochschule eine Richtlinie zu Strukturen, Ansprechpartnern, Abläufen und Sanktionsmaßnahmen, gültig für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule. Beschäftigte der Hochschule mit Lehr-, Leitungs- und Ausbildungsfunktion sind im Rahmen ihrer Zuständigkeit laut Richtlinie dazu verpflichtet, jedem Hinweis auf Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing nachzugehen.

Unterstützende und beratende Funktion übernehmen hierbei die Gleichstellungsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung sowie der Personalrat der Hochschule.

Im Zuge der Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2016-2019 wurde vereinbart, dass die Richtlinie gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing im Jahr 2016 evaluiert und gegebenenfalls angepasst wird.

Netzwerkarbeit

Die Hochschule für Musik FRANZ LISZT Weimar ist Mitglied des Thüringer Kompetenznetzwerkes Gleichstellung (TKG) und unterstützt die Arbeit des TKG.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Bundeskommission „Künstlerische Hochschulen“.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Musik FRANZ LISZT Weimar arbeitet in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) aktiv mit.

Die studentischen Gremien werden in Zukunft enger mit denen der Bauhaus-Universität zusammenarbeiten. Dies soll auch in Zusammenhang mit dem Thema Gleichstellung umgesetzt werden. So sollen Studierende der HfM Weimar über Veranstaltungen der Bauhaus-Universität und sonstigen Angeboten zum Thema Gleichstellung rechtzeitig informiert werden, um an ihnen teilnehmen zu können.

Durch die Mitgliedschaft im Dual Career Netzwerk Thüringen kann das Serviceangebot für potentielle MitarbeiterInnen und deren PartnerInnen erweitert werden. Die Unterstützung von Dual Career Paaren soll für die Hochschule ein wichtiger Bestandteil einer familienfreundlichen Personalpolitik sein.

Maßnahmen zur Berufsorientierung

Über Workshops und Seminare können Studierende und AbsolventInnen ein breit gefächertes Veranstaltungs- und Beratungsangebot für den Karrierestart in Anspruch nehmen. Ziel der Maßnahmen ist es, den Nachwuchskräften über konkrete Informationen und Traineemaßnahmen Orientierungshilfen und somit einen größeren Handlungsspielraum für ihren Berufseinstieg zu verschaffen. Dabei sollen insbesondere Sensibilisierungs-Formate eine Rolle spielen, in denen weibliche Rollenvorbilder zu Wort kommen. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „GetReady“ wird daher regelmäßig eine auf dem freien Musik-Markt erfolgreiche Künstlerin bzw. ein nur aus Künstlerinnen bestehendes Ensemble eingeladen, ihre (seine) Erfahrungen an die Studierenden weiterzugeben. Analog dazu können erfolgreiche Frauen in anderen Musikberufen (Wissenschaft, Kulturmanagement, Musikmanagement, Musikpädagogik) vortragen. Ziel ist es, die gender-spezifischen Erfolgsfaktoren, aber auch die gender-spezifischen Karriere-Probleme anhand von greifbaren biographischen Exempeln anschaulich zu machen. Das Gespräch der Studierenden mit erfolgreichen Frauen dient der Kompetenzmehrung und der Erkenntnis, welche Qualifizierungsmöglichkeiten die Hochschule in Zukunft verstärkt anbieten muss.

Maßnahmen zu Weiterbildungsmöglichkeiten

Den Beschäftigten wird die Teilnahme an Einführungs-, Anpassungs- und Aufstiegsfortbildungen ermöglicht. Diese Fortbildungen bieten Unterstützung bei der Einarbeitung, dienen der Aktualisierung und Erweiterung des fachbezogenen und fachübergreifenden Wissensstandes bzw. der Erhöhung der persönlichen und sozialen Kompetenz und der Vorbereitung auf neue Aufgaben. Im Gültigkeitszeitraum des letzten Frauenförderplanes (2011-2014) wurden vier Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich bei der Erlangung eines zertifizierten Ausbildungsabschlusses der nächsthöheren Laufbahn unterstützt. Die Frauenquote bei dem geförderten Personenkreis lag bei 75%.

Die Hochschule ermöglicht Jugendlichen nach ihrem Schulabschluss den Erwerb eines Bildungsabschlusses, indem sie drei Ausbildungsplätze über Bedarf vorhält. Dies sind FachinformatikerIn für IT, Fachangestellte/r für Bürokommunikation und Fachangestellter/r für Medien- und Informationswesen (Spezialisierung Bibliothek). Die Hochschule hält damit zwei Ausbildungsbereiche bereit, die bevorzugt von Frauen in Anspruch genommen werden.

4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einschließlich Betreuung und Pflege

Maßnahmen zur Unterstützung der Studierenden mit Kind

Die Studierenden der Hochschule für Musik FRANZ LISZT Weimar haben die Möglichkeit, aus einer großen Bandbreite studienbegleitender Fördermöglichkeiten zu schöpfen. Die beiden wichtigsten Stipendien der Hochschule, die gleichermaßen der längerfristigen finanziellen Unterstützung während des Studiums dienen, sind das Deutschlandstipendium und das Charlotte-Krupp-Stipendium der Neuen Liszt Stiftung.

Auch wenn das Charlotte-Krupp-Stipendium einen sehr leistungsbezogenen Charakter besitzt, so spielen soziale Faktoren (familiäre, finanzielle und persönliche Umstände) dennoch eine signifikante Rolle. „Die Stipendien werden aufgrund nachgewiesener herausragender künstlerischer Leistungen, unter besonderer Berücksichtigung finanzieller Bedürftigkeit, gewährt.“ Bei gleicher Leistung soll beispielsweise eine Studierende oder ein Studierender mit Kind immer

den Vorzug erhalten. Insgesamt wurden seit dem Jahr 2010 29 Stipendien vergeben, 13 an Frauen (45 %) und 16 an Männer (55 %).

Mit dem Deutschlandstipendium wurden seit 2011 45 Studierende gefördert, wobei die Hochschule intensiv daran arbeitet neue Sponsoren zu akquirieren um die Zahl der Stipendien stetig zu steigern. Von den 45 geförderten Studierenden waren 29 Frauen (65 %) und 16 Männer (35 %). Diese Quote ist sehr erfreulich und es ist das Ziel, diesen Weg weiter zu beschreiten.

Mehr noch als beim Charlotte-Krupp-Stipendium berücksichtigt das Deutschlandstipendium „persönliche oder familiäre Umstände [...] wie die Betreuung eigener Kinder, insbesondere als alleinerziehendes Elternteil, oder pflegebedürftiger naher Angehöriger, die Mitarbeit im familiären Betrieb, studienbegleitende Erwerbstätigkeiten, familiäre Herkunft oder einen Migrationshintergrund“.

Studentische Eltern werden in Studien- und Prüfungsangelegenheiten ganz individuell beraten und betreut. Aufgrund des künstlerischen Einzelunterrichtes und der Größe der Hochschule ist diese fast schon familiäre Betreuung möglich.

Bei den Studierenden können Sonderstudienpläne auf Familien-Notwendigkeiten reagieren. In den Kindertagesstätten des Studentenwerkes in der Belvederer Allee und in der Merketalstraße ist die Betreuung von 30 bzw. 55 Kindern ab dem 6. Lebensmonat in der Zeit von 7:00 Uhr bis 17:30 Uhr möglich.

Daneben ist in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk und der Bauhaus-Universität Weimar die Möglichkeit einer flexiblen Kinderbetreuung geschaffen worden. Mit dem „Bauhäuschen“ in der Amalienstraße können studierende Eltern und Beschäftigte ihre Kinder im Alter zwischen 12 Wochen und sechs Jahren, für zwei bis maximal vier Stunden pro Tag bzw. max. 10 Stunden pro Woche in die Hände von studentischen Hilfskräften mit Erfahrung in der Kinderbetreuung geben, um beispielsweise Seminare oder die Bibliothek zu besuchen. Für ein stressfreies Studieren und Arbeiten mit Kind sorgen auch die Öffnungszeiten von Montag bis Donnerstag 8:00 Uhr bis 20:00 Uhr und freitags von 8:00 Uhr bis 12:00 Uhr.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familiengründung und Mutterschaft wird bei den Dienstkräften durch Teil- und Gleitzeitregelungen gefördert.

Das bestehende Gleitzeitmodell an der Hochschule ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im nichtwissenschaftlichen Bereich die flexible Gestaltung der Arbeitszeit. Durch das familiengerechte Arbeitszeitmodell wird die Wahrnehmung von familiären Verpflichtungen, wie Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung ermöglicht.

Insbesondere wenn es um die bessere Vereinbarkeit von Familie mit betreuungsbedürftigen Kindern und Beruf, die Pflege von Angehörigen, die Integration schwerbehinderter Menschen in das Erwerbsleben und die Wiedereingliederung in das Erwerbsleben nach längerer Abwesenheit geht, wird den Beschäftigten, sofern das Arbeitsgebiet dafür geeignet ist, Tele- und Heimarbeit ermöglicht.

4.3 Erhöhung der Anteile von Frauen oder Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

Maßnahmen zu gendergerechten Berufungsverfahren

Die Berufungspolitik der Hochschule folgt den Grundsätzen des Thüringer Gleichstellungsgesetzes. So sind Bewerberinnen, in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, bei „gleicher Befähigung und Eignung“ zu bevorzugen. In den Berufungskommissionen hat die Gleichstellungsbeauftragte eine starke Stellung bis hin zum Vetorecht.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist 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.

Bei der Stellenausschreibung werden verstärkt Frauennetzwerke, Berufsverbände, Fachgesellschaften herangezogen, um möglichst viele Frauen zu erreichen.

Ist abzusehen, dass sich nicht genügend Frauen bewerben, die den in der Ausschreibung geforderten Qualifikationsanforderungen entsprechen, ist mit einer aktiven Personalsuche von potentiellen Bewerberinnen zu beginnen. Diese gezielte Recherche und Kontaktaufnahme kann auch nach dem Ablauf der Bewerbungsfrist erfolgen. Die Berufungskommission bestimmt eine oder mehrere Personen, die für die aktive Rekrutierung insgesamt zuständig sind und Künstlerinnen bzw. Wissenschaftlerinnen kontaktieren. Wünschenswert ist eine schriftliche Kontaktaufnahme im Auftrag der Berufungskommission. Die Suche nach geeigneten Bewerberinnen ist zu dokumentieren.

Die Kommission soll möglichst zu gleichen Teilen mit Männern und Frauen besetzt sein. In der Verantwortlichkeit des Präsidiums und der Gleichstellungsbeauftragten werden an der Hochschule alle Maßnahmen ergriffen, um auf eine geschlechterausgewogene Kommissionsbesetzung hinzuwirken.

Es wird angestrebt, mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen, sofern die Frauen, die in der Ausschreibung geforderte Qualifikation besitzen.

Es ist darauf zu achten, dass die Vorsitzenden sämtlicher Berufungskommissionen hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung sensibilisiert sind bzw. werden. Vor dem Beginn der Arbeit der Berufungskommission ist eine Einleitung/kleine Schulung durch die Gleichstellungsbeauftragte durchzuführen. Hier wird auf Gleichstellungsaspekte und deren Anwendung im Berufungsverfahren hingewiesen.

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 Berufungskommissionssitzungen 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 § 4 ThürHG geltend macht.

Maßnahmen zur Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Hochschule wird bis zum Ende des Jahres 2016 ein Personalentwicklungskonzept erarbeiten, das den besonderen Erfordernissen einer Musikhochschule Rechnung trägt. Die Ergebnisse werden spätestens bei der ersten Anpassung des Gleichstellungsplanes in diesen aufgenommen. Besonderes Augenmerk wird hier auf den Bereich Nachwuchsförderung/ Qualifizierung von Frauen gelegt werden. Dabei soll die Karriereentwicklung von Frauen am Beginn ihrer wissenschaftlichen oder künstlerischen Karriere stärker ins Blickfeld gerückt und soweit wie möglich institutionell unterstützt werden.

Die Hochschule wird insbesondere im künstlerischen Bereich das Verhältnis festangestellte künstlerische Mitarbeiter zu Lehrbeauftragten überprüfen und soweit möglich Lehraufträge in (befristete) Beschäftigungsverhältnisse umwandeln. Diese Maßnahmen dienen der Förderung bzw. der Unterstützung der Absolventinnen und Absolventen beim Berufseinstieg.

5. Verbindliche Zielvorgaben mit Zeitschiene

Ziel I: Erhöhung des Anteils von Frauen auf künstlerischen und wissenschaftlichen Professuren			
Zielstellung	Zeitraumen	Maßnahme	Verantwortlich
40 % Frauenanteil an Neuberufungen	Bis 2021	Bedienen entsprechender Netzwerke bei Ausschreibungen sowie ggf. aktive Personalsuche	Berufungskommission
30 % Frauenanteil an Professuren	Bis 2030	Paritätische Besetzung der BK	GSB / Präsidium
		Schulung/Sensibilisierung für BK-Beteiligte	GSB
		Festlegung Kriterien für Auswahl unter Berücksichtigung von Genderaspekten	BK/GSB
		Prüfung des Berufungsvorschlages	Präsidium
Ziel II: Personalentwicklung und Förderung von NachwuchskünstlerInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen sowie des akademischen Mittelbaus			
Zielstellung	Zeitraumen	Maßnahme	Verantwortlich
Erhöhung des Frauenanteils	Bis Ende 2016	Entwicklung Personalentwicklungskonzept	Präsidium
	Bis Ende 2016	punktuell Lehraufträge in (befristete) Beschäftigungsverhältnisse umwandeln	Präsidium
	regelmäßig	Weiterbildung	Fortbildungsaufträge
	Regelmäßig	Unterstützung der Studierenden mit Kind	Präsidium, Studentenwerk, ASA, Dekanate, GSB
	Regelmäßig	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Präsidium, Leiterin PA, Dekanate, GSB

Laufende, wiederkehrende Aufgaben			
Zielstellung	Zeitraumen	Maßnahme	Verantwortlich
Sensibilisierung und Kommunikation	1 x pro Semester	Information der Hochschulleitung	GSB
	bei Bedarf	Teilnahme an Sitzungen des Präsidiums bei gleichstellungsrelevanten Belangen	GSB
	regelmäßig	Teilnahme an Sitzungen des Hochschulrates und des Senates, jährliche Berichterstattung	GSB
	Jährlich	Veranstaltung zum Thema Gleichstellung	GSB
	Bei Bedarf	Erstellung Werbematerialien	GSB
	Ende 2016	Ergänzung der Homepage	GSB
	Jährlich	Veranstaltung frauenbezogenes Seminar	Präsidium/GSB
Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing	Ende 2016	Evaluation und ggf. Anpassung der Richtlinie	Präsidium/Senat/GSB/Gleichstellungsbereich
Netzwerkarbeit	regelmäßig	Mitarbeit TKG, Bundeskommission „Künstlerische Hochschulen“, LaKoG, Dual Career Service	GSB
Beachtung gesetzlicher Grundlagen	Erstellung, Überwachung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes gemäß § 4 (1) Thüringer Gleichstellungsgesetz		Präsidium, GSB, Gleichstellungsbereich
	Erfassung der statistischen Angaben i.S. des § 5 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes im Zyklus des § 4 (1) des Thüringer Gleichstellungsgesetzes		Leiterin PA
	Mitwirkung bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie behandeln und der Verbesserung der beruflichen Situation dienen, wie z.B.: Berufungsverfahren, Einstellungsverfahren, Konzeption von Fortbildungsmaßnahmen, Arbeitszeitregelungen etc.		GSB

6. Statistischer Anhang

6.1 Studierende

	Wintersemester 2014/15		
Fakultät I	Studierende gesamt	weibliche Studierende	% Frauenanteil
Streicher und Harfe	116	84	72,41%
Bläser u. Schlagwerk	88	39	44,32%
Dirigieren und Opernkorrepetition	25	8	32,00%
Gesang/Musiktheater	66	51	77,27%
Gitarre	30	11	36,67%
Summe Fakultät I	325	193	59,38%
Fakultät II			
Alte Musik	29	19	65,52%
Jazz	29	3	10,34%
Neue Musik	34	12	35,29%
Tasteninstrumente	77	49	63,64%
Summe Fakultät II	169	83	49,11%
Fakultät III			
Musikwissenschaft	175	112	64,00%
Musikpädagogik/theorie	13	7	53,85%
Schulmusik	99	56	56,57%
Kirchenmusik	15	6	40,00%
Summe Fakultät III	302	181	59,93%
Gesamt Hochschule	796	457	57,41%

6.2 Beschäftigte (Stand 30.06.2015)

Beschäftigtenstruktur insgesamt

Dienstver- hältnis Laufbahn, Entgelt- gruppe	Beschäftigte insgesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			Alterteilzeit- beschäftigte			ohne Bezüge Beurlaubte		
	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil
Beamtinnen und Beamte															
höherer Dienst	74	19	25,7	66	16	24,2	8	3	37,5						
gehobener Dienst	2	2	100	2	2	100									
mittlerer Dienst															
einfacher Dienst															
in Vorbereitungs- dienst															
Zusammen	76	21	27,6	68	18	26,5	8	3	37,5						
Arbeitnehmer- innen und Arbeitnehmer															
EG außertariflich, 15 Ü bis 13	46	25	54,3	25	10	40,0	21	15	71,4						
EG 12 bis 9	44	24	54,5	21	9	42,9	22	14	63,6	1	1	100			
EG 8 bis 5	25	19	76,0	10	6	60,0	11	9	81,8	3	3	100	1	1	100
EG 4 bis 1	2	1	50,0	2	1	50,0									
Nicht nach Tarif Beschäftigte															
geringfügig Beschäftigte															
In Ausbildung	2	1	50,0	2	1	50,0									
Zusammen	119	70	58,8	60	27	45,0	54	38	70,4	4	4	100	1	1	100
insgesamt	195	91	46,7	128	45	35,2	62	41	66,1	4	4	100	1	1	100
darunter in Vorbereitungsdi- enst/ in Ausbildung	2	1	50,0	2	1	50,0									

Beamte nach Besoldungsgruppen

Dienstverhältnis Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			Alterteilzeitbeschäftigte			ohne Bezüge Beurlaubte		
	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil
Beamtinnen und Beamte															
höherer Dienst															
C4, W3	29	3	10,3	26	2	7,7	3	1	33,3						
C3, W2	33	11	33,3	28	9	32,1	5	2	40,0						
A15, C2, W1	9	3	33,3	9	3	33,3									
A14, C1	1	0	0,0	1	0	0,0									
A13	2	2	100	2	2	100									
im Vorbereitungs- dienst															
zusammen	74	19	25,7	66	16	24,2	8	3	37,5						
gehobener Dienst															
A12															
A11															
A10	1	1	100	1	1	100									
A9	1	1	100	1	1	100									
im Vorbereitungs- dienst															
gehobener Dienst															
mittlerer Dienst															
einfacher Dienst															
in Vorbereitungs- dienst															
zusammen	2	2	100	2	2	100									
mittlerer Dienst	entfällt														
einfacher Dienst	entfällt														
insgesamt	76	21	27,6	68	18	26,5	8	3	37,5						
dar. im Vorbereitungs- dienst															

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Entgeltgruppen

Dienstver- hältnis Entgelt- gruppe	Beschäftigte insgesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			Alterteilzeit- beschäftigte			ohne Bezüge Beurlaubte		
	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil
Arbeitnehmer- innen und Arbeitnehmer															
EG außertariflich E14 bis 13															
E14, E13 Ü	11	3	27,3	8	0	0,0	3	3	100						
E13	35	22	62,9	17	10	58,8	18	12	66,7						
zusammen	46	25	54,3	25	10	40,0	21	15	71,4						
EG 12 bis 9															
E12	1	0	0,0	1	0	0,0									
E11	23	13	56,5	10	5	50,0	12	7	58,3	1	1	100			
E10	3	2	66,7	2	1	50,5	1	1	100						
E9	17	9	52,9	8	3	37,5	9	6	66,7						
zusammen	44	24	54,5	21	9	42,9	22	14	63,6	1	1	100			
EG 8 bis 5															
E8	8	8	100	3	3	100	3	3	100	1	1	100	1	1	100
E7															
E6	10	9	90,0	3	3	100	5	4	20,0	2	2	100			
E5	7	2	28,6	4	0	0,0	3	2	66,7						
zusammen	25	19	76,0	10	6	60,0	11	9	81,8	3	3	100	1	1	100
E4 bis E1															
E4	1	0	0,0	1	0	0,0									
E3	1	1	100	1	1	100									
E2 und E1															
zusammen	2	1	50,0	2	1	50,0									
nicht nach Tarif Beschäftigte															
geringfügig Beschäftigte															
in Ausbildung	2	1	50,0	2	1	50,0									
zusammen	2	1	50,0	2	1	50,0									
insgesamt	119	70	58,8	60	27	45,0	54	38	70,4	4	4	100	1	1	100

Professuren nach Instituten

Institut	W3/C4 gesamt	davon Frauen	%	W2/C3 C2 ges.	davon Frauen	%
Streicher	4	0	0,0	8	4	50,0
Bläser	9	1	11,1	1	0	0,0
Dirigieren	1	0	0,0	4	1	25,0
Gesang	1	0	0,0	3	1	33,
Gitarre	1	0	0,0	2	1	50,0
Fakultät I gesamt:	16	1	6,25	19	7	36,8
Taster, Alte Musik	4	1	20,0	7	4	57,1
Jazz	1	0	0,0	3	0	0,0
Neue Musik	2	0	0,0	4	0	0,0
Fakultät II gesamt:	7	1	14,3	14	4	28,6
MuPäd/KiMu	2	0	0,0	4	2	50,0
Muwi	3	1	33,3	6	1	16,7
Fakultät III gesamt:	5	1	20,0	10	3	30,0
insgesamt:	28	3	10,7	43	14	32,6

Professoren nach Instituten und Fächergruppen (in Personen)
(Beamte und Angestellte)

Institut	W3/C4 gesamt	davon Frauen	%	W2/C3 C2 ges.	davon Frauen	%
Streicher						
davon:						
Violine	1	0	0,0	2	1	50,0
Viola	1	0	0,0	1	0	0,0
Violoncello	1	0	0,0	2	1	50,0
Kontrabass	1	0	0,0	-	-	-
Streicherkammermusik	-	-	-	-	-	-
Werkstudium	-	-	-	3	2	66,7
Bläser						
davon:						
Oboe	1	0	0,0	-	-	-
Horn	-	-	-	1	0	0,0
Fagott	1	0	0,0	-	-	-
Schlagwerk	1	0	0,0	-	-	-
Flöte	2	1	50,0	-	-	-
Trompete	1	0	0,0	-	-	-
Klarinette	1	0	0,0	-	-	-
Posaune	1	0	0,0	-	-	-
Bläserkammermusik	1	0	0,0	-	-	-
Dirigieren						
davon:						
Orchesterdirigieren	-	-	-	1	0	0,0
Klavier	-	-	-	1	1	100
Chordirigieren	1	0	0,0	-	-	-
Opernkorrepetition	-	-	-	2	0	0,0
Gesang						
davon:						
Gesang	-	-	-	3	1	33,3
Opernschule/ Musiktheater	1	0	0,0	-	-	-
Lied- und Partienstudium	-	-	-	1	-	-
Gitarre						
davon:						
Gitarre	1	0	0,0	2	1	50,0
Fakultät I gesamt:	16	1	6,25	19	7	36,8
Taster, Alte Musik						
davon:	-	-	-	-	-	-

Klavier	2	0	0,0	3	2	66,7
Akkordeon	-	-	-	-	-	-
Klavier-Kammermusik	-	-	-	1	1	100
Künstl. Liedgestaltung	1	0	0,0	1	0	0,0
Jazzpiano	-	-	-	-	-	-
Viola da Gamba	-	-	-	1	1	100
Barockvioline	-	-	-	-	-	-
Blockflöte	1	1	100	-	-	-
Cembalo	-	-	-	1	0	0,0
Jazz						
davon:						
Saxophon	-	-	-	1	0	0,0
Kontrabass, E-Bass	-	-	-	1	0	0,0
Trompete	1	0	0,0	-	-	-
Drumset	-	-	-	1	0	0,0
Neue Musik						
davon:						
Komposition	2	0	0,0	1	0	0,0
Gesang/Jazz	-	-	-	2	0	0,0
Gitarre/Jazz	-	-	-	1	0	0,0
Fakultät II gesamt:	7	1	14,3	14	4	28,6
Mupäd/KiMu						
davon:						
Chorleitung	-	-	-	-	-	-
Musikdidaktik	1	0	0,0	-	-	-
Orgel	1	0	0,0	-	-	-
Gesang/Stimmbild.	-	-	-	1	1	0,0
Schulprakt.Klaviersp.	-	-	-	2	0	0,0
Musikpädagogik	-	-	-	-	-	-
Rhythmik	-	-	-	1	1	100
Musikwissenschaft						
davon:						
Musikwissenschaft	1	1	100	3	1	33,3
Kulturmanagement	-	-	-	1	0	0,0
Musiktheorie/ Gehörbildung	-	-	-	1	0	0,0
Jazzgeschichte	-	-	-	1	0	0,0
Transcultural music	1	0	0,0	-	-	-
Jüdische Musikgeschichte	1	0	0,0	-	-	-
Fakultät III gesamt:	5	1	20,0	10	3	30,0
insgesamt:	28	3	10,7	43	14	32,6

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen zum

	Gesamt	Frauen	% Frauenantei I
W3, C4 - Prof.	28	3	10,7
W2, C3, C2 - Prof.	43	14	32,6
Professoren gesamt	71	17	23,9
sonstiges wiss. und künstlerisches Personal unbefristet	21	11	52,4
sonstiges wiss. und künstlerisches Personal befristet	15	5	33,3
sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	36	16	44,4
wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	107	33	30,8

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne Professoren) nach Instituten

	MA unbefr.	davon Frauen	%	MA befr.	davon Frauen	%
Streicher	2	1	50,0	-	-	-
Bläser	1	1	100	-	-	-
Dirigieren	-	-	-	1	0	0,0
Gesang	5	2	40,0	-	-	-
Gitarre	-	-	-	-	-	-
Fakultät I gesamt:	8	4	50,0	1	0	0,0
Taster, Alte Musik	5	3	60,0	-	-	-
Jazz	-	-	-	-	-	-
Neue Musik	-	-	-	2	0	0,0
Fakultät II gesamt:	5	3	60,0	2	0	0,0
MuPäd/KiMu	6	3	50,0	-	-	-
Muwi	2	1	50,0	12	5	41,7
Fakultät III gesamt:	8	4	50,0	12	5	41,7
insgesamt:	21	11	52,4	15	5	33,3

Beschäftigte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst – Beamte

Dienstver- hältnis, Funktion, Besoldungsgrup- pe	Beschäftigte insgesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauen anteil
Beamtinnen und Beamte									
höherer Dienst									
Hochschulleitung									
W 3, W 2, C 4, C 3, C 2	4	2	50,0	4	2	50,0			
Dekane									
C 4, C 3, C 2, W 2, W 3	3	2	66,7	3	2	66,7			
InstitutsdirektorIn- nen									
C 4, C 3, C 2, W 2, W 3	11	3	27,3	11	3	27,3			
Abteilungsleiter, sonstige Funktionen mit Leitungs- aufgaben									
A 14, A 13	3	2	66,7	3	2	66,7			
zusammen	21	9	42,9	21	9	42,9			
gehobener Dienst									
Hochschulleitung									
A 12									
Abteilungsleiter									
A 10									
zusammen									
insgesamt:									

Beschäftigte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst – Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer

Dienstverhältnis, Funktion, Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	ges.	Frauen	% Frauenanteil	ges.	Frauen	% Frauenanteil	ges.	Frauen	% Frauenanteil
Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer									
höherer Dienst									
Abteilungsleiter , sonstige Funktionen mit Leitungs- Aufgaben									
E 13Ü, E 13	7	4	57,1	5	2	40,0	2	2	100
gehobener Dienst									
Abteilungsleiter , sonstige Funktionen mit Leitungs- aufgaben									
E 12, E 11	1	0	0,0	1	0	0,0			
insgesamt:	8	4	50,0	6	2	33,3			

Bewerbungen und Einstellungen (2014)

Dienstver- hältnis, Laufbahngruppe, Entgeltgruppe	Bewerbungen			Einstellungen/ Ernennungen		
	ges.	Frauen	% Frauen- anteil	ges.	Frauen	% Frauen- anteil
Beamtinnen und Beamte	-	-	-	-	-	-
zusammen	-	-	-	-	-	-
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer						
EG außertarifl., 15 Ü bis E 13	120	56	46,7	9	4	44,4
EG 12 bis 9	222	152	68,5	7	3	42,9
EG 8 bis 5	10	7	70,0	2	2	100
EG 4 bis 1	-	-	-	1	0	0,0
zusammen	352	215	61,1	20	9	45
Professoren, Beamte der C- und W-Besoldung						
C 4, W 3	-	-	-	1	0	0,0
C 3, W 2	70	12	17,1	-	-	-
C 2, W 1	-	-	-	-	-	-
C 1	-	-	-	-	-	-
zusammen	70	12	17,1	1	0	0,0
Ausbildung	33	26	78,8	1	1	100
gesamt	455	253	55,6	22	10	45,5

Höhergruppierungen für den Zeitraum in 2014 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Entgeltgruppen

Dienstverhältnis Entgelt- gruppe	Beschäftigte insgesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			Alters- teilzeit	Ohne Bezüge Beurlaubte
	ges.	Frauen	% Frauen anteil	ges.	Frauen	% Frauenan- teil	ges.	Frauen	% Frauen anteil		
Arbeitnehm- erinnen und Arbeitnehm- er											
EG außertariflic h E14 bis 13											
E14	1	1	100	-	-	-	1	1	100	-	-
E13											
zusammen	1	1	100	-	-	-	1	1	100	-	-
EG 12 bis 5											
E 12											
E 11	1	0	0,0	1	0	0,0	-	-	-	-	-
E 10	1	1	100	-	-	-	1	1	100	-	-
E 9											
E 8											
E 7											
E 6											
E 5											
zusammen	2	1	50,0	1	0	0,0	1	1	100	-	-
insgesamt	3	2	33,3	1	0	0,0	2	2	100	-	-

Fortbildungen 2014

	Fortbildungen insgesamt		
	ges.	Frauen	% Frauenanteil
gesamt	95	76	80
davon für Abteilungsleiter, sonstige Funktionen mit Leitungsaufgaben	17	13	76,5