



Hochschule für Musik  
FRANZ LISZT Weimar

Gleichstellungsplan  
für den Zeitraum  
2021 - 2027

# Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

### 1. Einleitung

### 2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und Betrachtung der Entwicklung innerhalb des Gleichstellungsplanes 2015 – 2021 Analyse und Maßnahmen

- 2.1. Personal gesamt
- 2.2. Professuren
- 2.3. Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende
- 2.4. Lehraufträge
- 2.5. Mitarbeitende Technik / Verwaltung / Bibliothek / Archiv
- 2.6. Mitarbeitende in leitenden Funktionen
- 2.7. Studierende gesamt
- 2.8. Masterabschlüsse, Konzertexamina, Promotionen, Habilitationen
- 2.9. Leitungsfunktionen und Gremienbesetzung
- 2.10. Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen
- 2.11. Stellenbesetzungen (Professuren, Mitarbeiter\*innen, Verwaltung)
- 2.12. Vergabe von Stipendien
- 2.13. Vertretungsprofessuren
- 2.14. Beförderungen und Höhergruppierungen
- 2.15. Einstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit

### 3. Handlungsfelder und Maßnahmen der allgemeinen Gleichstellungsarbeit

- 3.1. Rechte, Ausstattung und Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten
- 3.2. Maßnahmen zur Entwicklung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur
- 3.3. Maßnahmen zur Herbeiführung ausgewogener Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen der Hochschule
- 3.4. Maßnahmen zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing
- 3.5. Maßnahmen zur Erhöhung der Repräsentanz von Komponistinnen im Konzertleben der Hochschule
- 3.6. Maßnahmen zur Berufsorientierung
- 3.7. Maßnahmen zur Gestaltung der familienfreundlichen Hochschule

# Vorwort

Nimmt man den Begriff „Geschlechtergerechtigkeit“ zum Maßstab und nähert sich einer deutschen Musikhochschule, dann sieht es *prima vista* nicht schlecht aus. Bei den Jungen scheint alles in Ordnung zu sein. Sie, die Studierenden, machen die Majorität aus in Unterrichts- und Proberäumen, Konzertsälen, Bibliotheken und Verkehrswegen und der Augenschein beweist: die weiblichen Studierenden haben sogar ein leichtes Übergewicht. Und auch auf den Bühnen der Hochschulen oder in den Orchestern überall das gleiche Bild. Nicht anders in Weimar an der HfM. Begibt man sich in unsere Verwaltung, dann wandelt sich das Bild zu einer überwältigenden Majorität der Frauen. Nur bei Beschäftigten in den technischen und handwerklichen Aufgaben kann sich eine Männer-Mehrheit behaupten.

Sehen wir uns die akademische Selbstverwaltung an, so ist das Präsidium der HfM mit drei Frauen und einem Mann besetzt - ein Zustand, der bisher von niemandem kritisiert worden ist.

Was aber immer noch im Argen liegt, das ist das Geschlechterverhältnis bei den Professuren. Seit langem werden Frauen sowohl als Musikerinnen wie als Wissenschaftlerinnen und als Pädagoginnen ausgebildet. Dennoch finden viel zu wenige in Berufswege, die in hochqualifizierte Tätigkeiten und Leitungsfunktionen münden. Die Gründe dafür sind vielfältig. Sie sind in gesellschaftlichen Langzeit-Strukturen verankert. Am wichtigsten ist dabei sicherlich die bis heute höchst mangelhafte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dem abzuhelpfen bedarf es einer hartnäckigen, viele Einzelverbesserungen erkämpfenden Sozialpolitik. Was die Hochschulen in eigener Regie tun können, das ist zunächst eine präzise Analyse der Daten verbunden mit der „Nahaufnahme“ weiblicher Berufschicksale.

Was die HfM bereits erreicht hat, was sie sich für die nähere und fernere Zukunft vorgenommen hat, das findet sich auf den folgenden Seiten. Und ist bewusst, dass das Ideal der Geschlechtergerechtigkeit noch viel „*hartnäckiges Bohren zäher Bretter*“ (Max Weber) braucht.

Prof. Dr. Christoph Stölzl

Präsident

Weimar, Mai 2022

## 1. Einleitung

Die Hochschule für Musik FRANZ LISZT Weimar ist eine der traditionsreichsten deutschen Musikhochschulen. In ihrer 150-jährigen Geschichte steht sie für Kontinuität und gleichzeitig ständige Weiterentwicklung der Ausbildung in künstlerischen, wissenschaftlichen und pädagogischen Studiengängen.

Die im Grundgesetz und im Thüringer Hochschulgesetz verankerte Gleichstellung aller Geschlechter ist selbstverständliches und unstrittiges Ziel in allen Bereichen der Hochschulpolitik. Dabei geht es darum, allen Angehörigen der Hochschule und allen Stellenbewerber\*innen gleiche Chancen einzuräumen und sie entsprechend ihrer Qualifikation einzusetzen, zu fördern und zu unterstützen. Noch immer bestehende Nachteile sollen erkannt und beseitigt werden, Grundlagen für eine dauerhaft etablierte Gleichbehandlung aller Personen geschaffen werden.

Die Hochschule für Musik FRANZ LISZT Weimar setzt sich zum Ziel, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie in allen Funktionsebenen herzustellen und die dafür geeigneten Maßnahmen zu formulieren und umzusetzen.

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

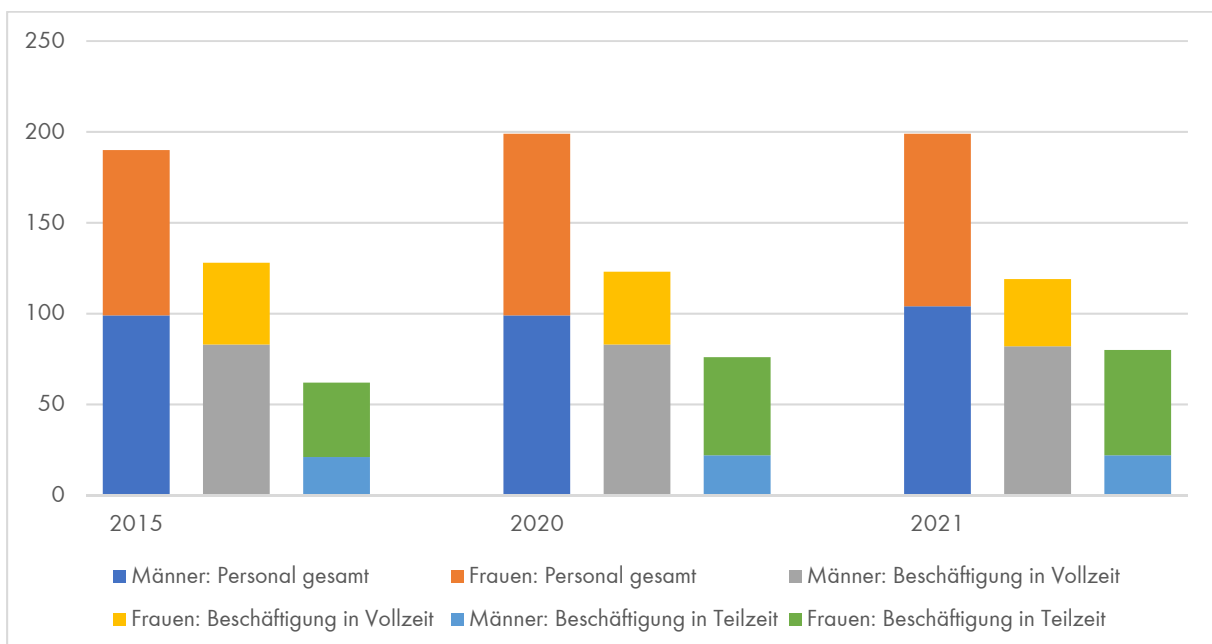
## 2. Bestandsaufnahme und Bewertung der Beschäftigtenstruktur / Betrachtung der Entwicklung innerhalb des Gleichstellungsplanes 2015 – 2021

### Analyse und Maßnahmen

Die nachstehend verwendeten Zahlen im Personalbereich wurden auf Grundlage der vorliegenden Statistiken (Jahresbericht der Hochschule sowie Meldungen gemäß Thüringer Gleichstellungstatistikverordnung) erhoben. Besonderes Augenmerk wird auf die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses seit 2015, dem Beginn des vorangegangenen Gleichstellungsplanes, gelegt. Sofern Zahlenmaterial von vorherigen Erfassungen vorliegt, wurde dies in die Betrachtung mit einbezogen. Da noch keine statistische Erfassung der nicht-binären Personen vorliegt, werden hier im folgenden nur Frauen und Männer genannt.

#### 2.1. Personal Gesamt

	<u>Anteil Frauen in %</u>	<u>Anteil Frauen (Teilzeit) in %</u>
2015	46,7	70,4
2020	48,3	71,1
2021	46,3	72,5



## Analyse und Maßnahmen

Der Anteil der Frauen innerhalb des gesamten Personals der Hochschule ist mit kontinuierlich knapp 50% in Ordnung. Die Zahl der Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind, ist jedoch in der Tendenz steigend. Es kommt darauf an, ob diese Reduzierung der Arbeitszeit ausdrücklich gewünscht ist oder ob eher der Wunsch nach einer Vollzeitstelle bestehen würde.

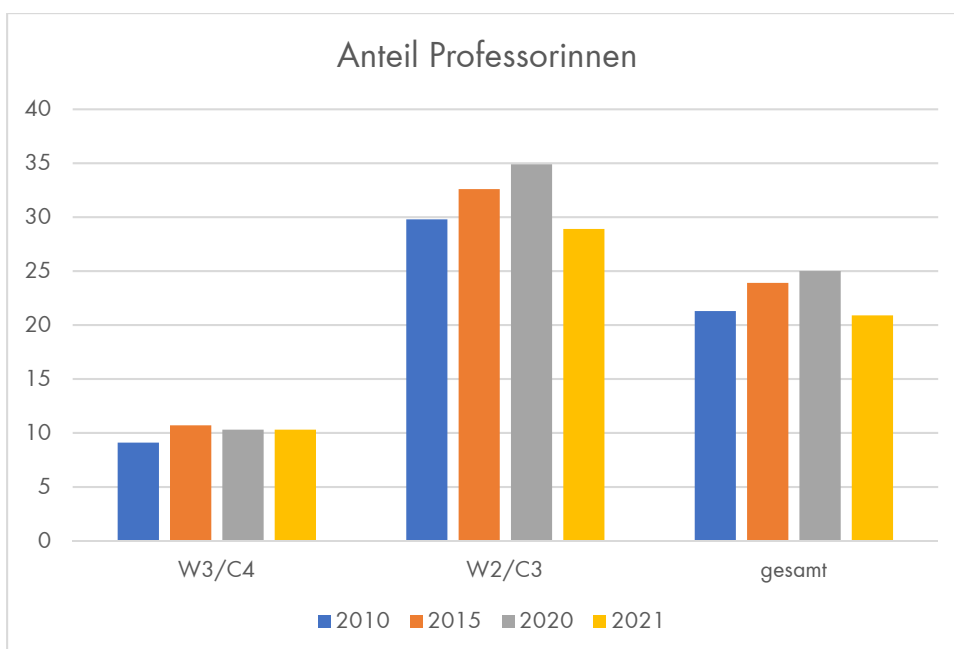
- Erarbeitung einer Befragung der in Teilzeit Arbeitenden
- Initiativen im Bereich Betreuungsangebote und Schaffung vielfältiger Möglichkeiten zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Hochschulleitung

Termin: Juni 2024

## 2.2. Professuren

	<u>W3 /C4</u>	<u>C2 / C3</u>	<u>Gesamt</u>
	Anteil Frauen in %	Anteil Frauen in %	Anteil Frauen in %
2010	9,1	29,8	21,3
2015	10,7	32,6	23,9
2020	10,3	34,9	25
2021	10,3	28,9	20,9



## *Analyse und Maßnahmen*

Im Gleichstellungsplan 2015-2021 wurde auf Grund der damals vorliegenden Zahlen das Ziel formuliert, den Anteil von Frauen auf wissenschaftlichen und künstlerischen Professuren zu erhöhen. Dazu sollten bei Neuberufungen ein Zielwert von 40 % Frauen angestrebt und bis 2030 eine Quote von 30 % weiblich besetzter Professuren erreicht werden.

In der Ziel- und Leistungsvereinbarung 2021-2025, die zwischen Hochschule und TMWWDG geschlossen wird, ist nun ein neuer Zielwert vereinbart worden. Die Hochschule für Musik setzt sich darin für die Jahre 2021 bis 2025 für den Frauenanteil bei der Neubesetzung von Professuren im Dreijahres-Durchschnitt den Zielwert von 50 %. Mindestens 30% muss die Hochschule im Mittel erreichen, will sie keine finanziellen Nachteile haben.

Nun zeigen vorliegenden Zahlen, dass im Vergleich zu 2015 der Anteil an Frauen in Professuren 2021 um 3,0% im Vergleich zu 2020 sogar um 4,1 % gesunken ist. Das ist eine alarmierende und sehr bedauerliche Momentaufnahme. Die unlängst besetzten und noch nicht erfassten Stellen lassen allerdings die Hoffnung zu, dass es sich um keinen Trend handelt.

Der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Berufungsverfahren um W2 und W3 Stellen kommt somit eine enorm große Bedeutung zu.

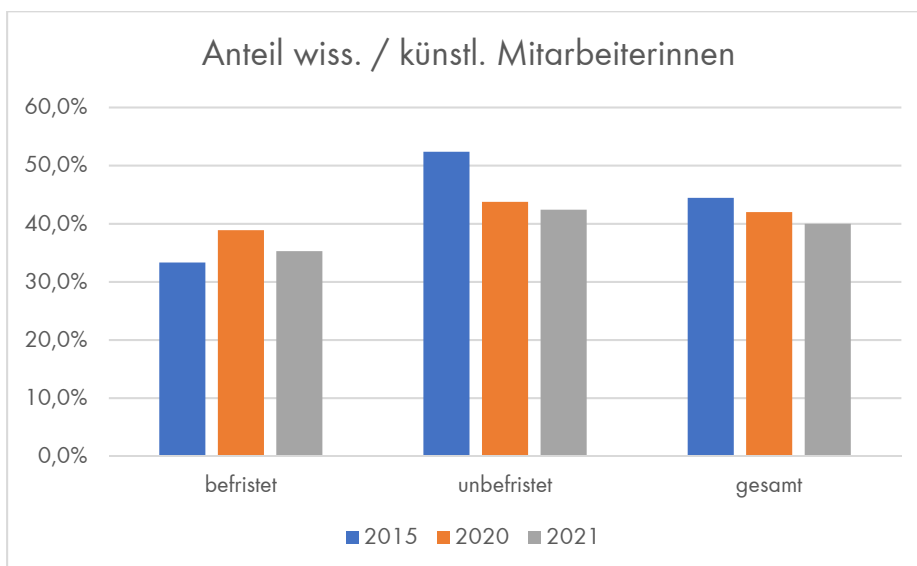
- Die Hochschulleitung informiert die Gleichstellungsbeauftragte zum frühestmöglichen Zeitpunkt über ein beginnendes Berufungsverfahren
- Aktive Rekrutierung von potentiellen Kandidatinnen über Netzwerke und persönliche Ansprache
- Verstärkte Gewinnung von Gutachterinnen und weiblichen Mitgliedern der Berufungskommissionen
- Erarbeitung eines Flyers, der die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren zusammenfasst und durch rechtliche Verweise untermauert, er vermittelt besonders den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder eingesetzten Stellvertreterinnen das nötige Wissen und dient als Argumentationshilfe
- Kurze Einführung zu den Zielen und der Rolle der Gleichstellung am Beginn der Kommissionsarbeit durch die Beauftragte oder deren Stellvertretung
- Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterinnen und Mitglieder des Beirates nehmen an Schulungen zum Thema Berufungsarbeit teil
- Bei der Bewertung der eingereichten Daten der Bewerber\*innen muss die Anrechnung der Zeiten von Erziehungs - oder Pflegetätigkeit in den Berufungskommissionen thematisiert und erläutert werden (akademisches Alter)
- Auf einen einheitlichen und bei jedem Bewerber und jeder Bewerberin angewandten Fragenkatalog für das Gespräch muss geachtet werden

*Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Beirat für Gleichstellungsfragen, Hochschulleitung, Berufungsbeauftragte, Vorsitzende der Berufungskommissionen*

*Termin: laufend*

### 2.3. Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende

		<u>Gesamt</u>	<u>davon Frauen</u>	<u>in %</u>
2015	unbefristet	21	11	52,4
	befristet	15	5	33,3
	gesamt	36	16	44,4
2020	unbefristet	32	14	43,3
	befristet	18	7	38,9
	gesamt	50	21	42
2021	unbefristet	33	14	42,4
	befristet	17	6	35,3
	gesamt	50	20	40





## Analyse und Maßnahmen

Insgesamt wurden seit 2015 mehr Mitarbeitende im künstlerischen und wissenschaftlichen Bereich eingestellt. Der prozentuale Anteil an Frauen ist dabei zurückgegangen (Rückgang um 4,4%).

Da er sich damit dauerhaft unter die 50% Marke begeben hat bleibt auch hier die Aufgabenstellung, Frauen gezielt für eine Bewerbung zu gewinnen, im Verfahren zu unterstützen und ein familiengerechtes Umfeld für neue Kolleginnen und Kollegen zu schaffen. Ein ausgewogenes Verhältnis von 50% wird angestrebt.

- Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragte in einzelnen Findungsverfahren zur Besetzung von wissenschaftlichen und künstlerischen Stellen für Mitarbeitende
- Gezielte Suche von Kandidatinnen bei der Bewerbung um diese Stellen

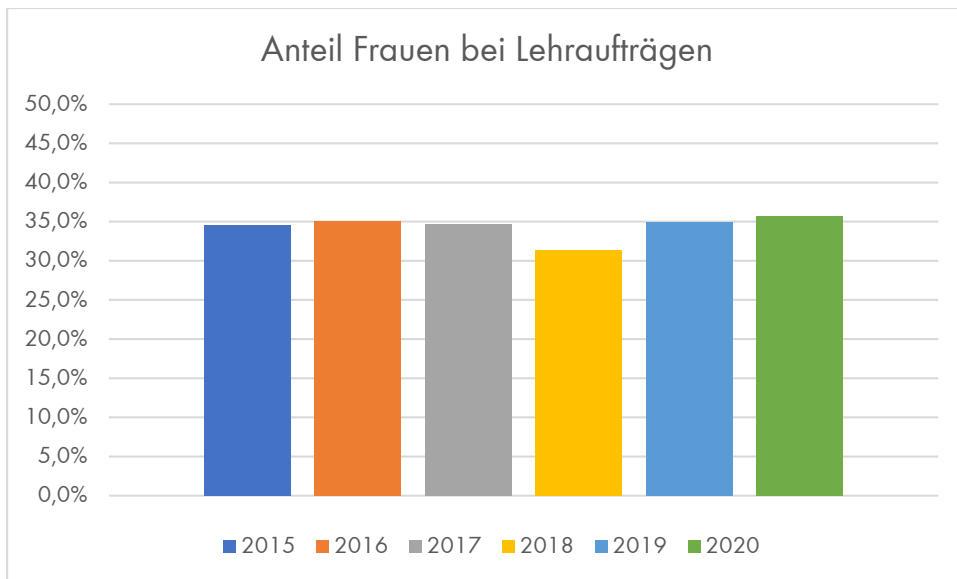
*Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Beirat für Gleichstellungsfragen, Vorsitzende der Findungskommissionen*

*Termin: laufend*

### 2.4. Lehrbeauftragte

	<u>Lehraufträge gesamt</u>	<u>davon Frauen</u>	<u>in %</u>
2015	460	159	34,6
2016	459	161	35,1
2017	450	156	34,7
2018	469	147	31,3
2019	447	156	34,9
2020	743	265	36

Der Aufwuchs an Lehraufträgen 2020 kommt durch eine neue Zählweise zu Stande, bei der Lehraufträge einer Person in unterschiedlichen Instituten nun einzeln gezählt werden



### Analyse und Maßnahmen

Bei den Lehrbeauftragten liegt der Prozentsatz weiblicher Beschäftigter dauerhaft bei etwa einem Drittel doch auch hier ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis anzustreben. Da die Gleichstellungsbeauftragte nicht in Findungsverfahren für die Besetzung von Lehraufträgen dabei sein kann ist hier auf eine Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen durch Information und Kenntnis von Zahlen und Zielen zu achten.

Die Situation der Lehrbeauftragten ist allerdings sehr unterschiedlich. Wenn der Lehrauftrag die Haupterwerbstätigkeit darstellt, besteht gegenüber den fest angestellten Kolleginnen und Kollegen eine große Diskrepanz in Bezahlung und Teilhabe an Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Hochschule. Deshalb hat die Hochschule für Musik die Umwandlung von Lehraufträgen in Stellen des akademischen Mittelbaus seit einigen Jahren als wichtiges Ziel formuliert und umgesetzt.

<u>Schaffung neuer Stellen (Vollzeitäquivalent)</u>	
2016	2,5
2017	3
2018	1,5
2019	keine
2020	keine
2021	1

In den Jahren 2016 bis 2018 wurden im Bereich Korrepetition/Werkstudium große Anstrengungen unternommen, um die dort langjährig in Lehraufträgen Beschäftigten in Mitarbeiterstellen zu übernehmen. Dieses Ziel konnte 2018 mit der Schaffung 7 neuer Stellen erreicht werden, der Prozess ist aber nicht abgeschlossen.

Lehraufträge sollen Persönlichkeiten aus Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung und aus dem Bereich der Pädagogik an die Hochschule binden. Weiterhin werden sie immer wieder auch Einstiegsmöglichkeit für junge Nachwuchskräfte sein. Deshalb bleibt die Aufgabenstellung, kontinuierlich vorhandenen Bedarf an Lehrtätigkeit nicht im Lehrauftrag zu belassen, sondern in Mittelbaustellen umzuwandeln. Diese hat die Hochschule auch in ihrem Struktur- und Entwicklungsplan (beschlossen durch die Hochschulversammlung am 12.07.2021) als langfristig umzusetzendes Ziel formuliert: „Die Hochschule wird die seit 2014 unternommenen Anstrengungen fortsetzen und Lehraufträge in Stellen umwandeln. Schwerpunkt für die kommenden Jahre wird das Institut für Musikpädagogik und Kirchenmusik sein. Die sich daraus ergebenden Vorteile sind vielschichtig: die Qualität der Lehre kann durch die Kontinuität des Lehrpersonals gesteigert werden; die Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung können verteilt und Ämterhäufungen vermieden werden, die Identifizierung des Lehrpersonals mit der Hochschule als Arbeitgeberin steigt und die Anzahl der Lehraufträge und damit die Anzahl der prekären Beschäftigungsverhältnisse sinkt.“

- Weiterhin Umwandlung von Lehraufträgen in Stellen, wenn der Tätigkeitsbedarf kontinuierlich vorhanden ist
- Gezielte Ansprache von Bewerberinnen für die Auswahlverfahren
- Prüfung der Möglichkeit von internen Ausschreibungen zur Vergabe einer Stelle an langjährige und erfolgreiche Lehrbeauftragte
- Gezielte Ansprache von ehemaligen Studentinnen und Absolventinnen

*Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Hochschulleitung, Dekan\*innen der Fakultäten und Direktor\*innen der Institute*

*Termin: Juni 2024*

## 2.5. Mitarbeitende Technik/Verwaltung/Bibliothek/Archiv

	<u>Personal</u>	<u>davon Frauen</u>	<u>in %</u>
2015	Gesamt: 72	49	68,1
	in Teilzeit: 30	30	81,1
2020	Gesamt: 89	63	70,8
	in Teilzeit: 48	43	89,6
2021	Gesamt: 89	61	68,6
	in Teilzeit: 49	44	89,8

## 2.6. ...davon in leitenden Funktionen

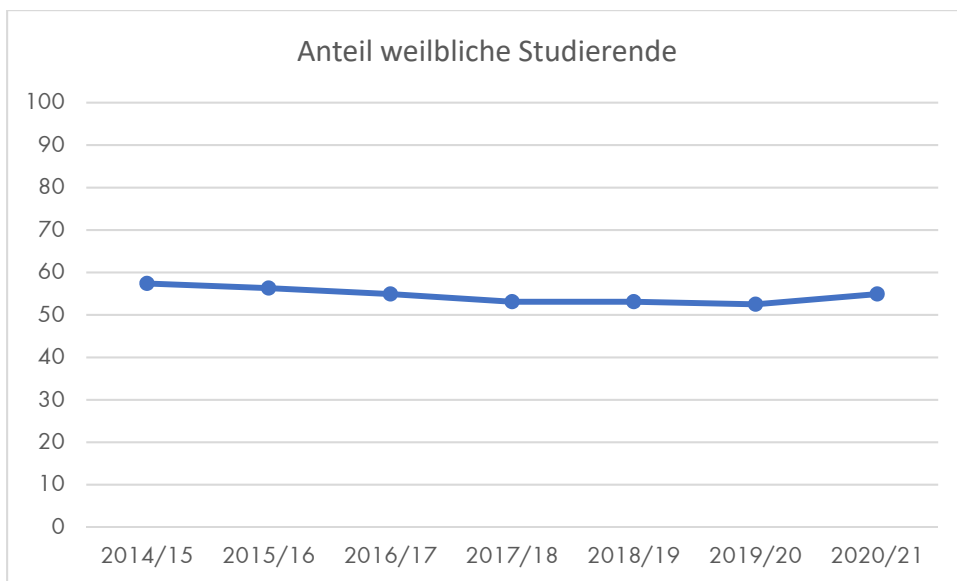
	<u>Personal</u>	<u>davon Frauen</u>	<u>in %</u>
2014	11	6	54,5
2020	20	12	60
2021	20	12	60

### *Analyse*

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in dieser Gruppe ist dauerhaft hoch, auch in den leitenden Funktionen spiegelt sich dieser Zustand wider. Allein die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit zeigt einen Unterschied zwischen Männern und Frauen und sollte, wie unter 2.1. ausgeführt, Gegenstand einer Betrachtung werden. Im Bereich der Verwaltung sollte es das Ziel sein, mehr Männer einzustellen und somit auch hier ein Gleichgewicht innerhalb dieser Gruppe herzustellen.

## 2.7. Studierende gesamt

	<u>Anteil Studentinnen</u>
2014	57,4
2015	56,3
2016	54,9
2017	53,1
2018	53,1
2019	52,5
2020	54,9
2021	54,9



## 2.8. Masterabschlüsse und Konzertexamina, Promotionen und Habilitationen

	<u>Masterabschlüsse</u>	<u>dav. Frauen</u>	<u>Promotionen / Konzertexamina</u>	<u>dav. Frauen</u>
2017	66	47 / (71,2%)	8	5 / (62,5%)
2018	91	68 / (74,7%)	13	9 / (69,2%)
2019	90	50 / (55,6%)	9	3 / (33,3%)
2020	76	42 / (55,3%)	10	6 / (60,0%)
2021	94		18	5 / (27,8%)

Im Zeitraum 2017 bis 2021 gab es keine Habilitationen an der der Hochschule für Musik FRANZ LISZT Weimar.

### *Analyse und Maßnahmen*

Der Anteil der weiblichen Studierenden an der Hochschule beträgt seit vielen Jahren mehr als 50%. Im Wintersemester 2020/21 waren 54,9% der Studierenden Frauen. Auch bei den erfolgreich absolvierten Masterabschlüssen und den Konzertexamina ist der Anteil an Frauen zufriedenstellend hoch.

- Enge Zusammenarbeit mit dem Rowena Morse Mentoring Programm des TKG, um Doktorandinnen in der Endphase ihrer Promotion und Postdotorandinnen bei der Planung ihres individuellen Karriereweges Unterstützung zukommen zu lassen.
- Unterstützung auch von künstlerischen Absolventinnen über das Programm ermöglichen, z. B. bei Einstieg in die berufliche Selbstständigkeit.

*Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Dekan\*in Fakultät III*

*Termin: Juni 2024*

## 2.9. Leitungsfunktionen und Gremienbesetzung (Hochschulleitung, Leitung der Dekanate und Institute)

-		<u>Hochschul-leitung</u>	<u>Hochschul-rat</u>	<u>Senat</u>	<u>Ausschuss für Studium und Lehre</u>	<u>Prüfungs-ausschuss</u>	<u>Promotions-ausschuss</u>	<u>Beauf-tragte</u>
2020	Gesamt	4	8	27	16	14	10	8
	dav. Frauen	3 (75%)	3 (25%)	10 (37%)	5 (31,3%)	2 (14,3%)	2 (20%)	4 (50%)
2021	Gesamt	4	8	28	16	17	10	9
	davon Frauen	3 (75%)	3 (25%)	11 (39,9%)	5 (31,3%)	3 (17,6%)	2 (20%)	3 (33,3%)

-		<u>Fakultätsräte</u>	<u>Vertretung Schwer-behin-deter</u>	<u>Beirat für Gleichstellung</u>	<u>Personalrat</u>	<u>Intergrations-team</u>
2020	Gesamt	38	2	7	5	4
	davon Frauen	8 (21,1%)	0	6 (85,7%)	3 (60%)	3 (75%)
2021	Gesamt	38	2	7	5	4
	davon Frauen	9 (23,7%)	0	6 (85,7%)	3 (60%)	2 (50%)

### *Analyse und Maßnahmen*

Die Gremienarbeit stellt eine deutliche Belastung innerhalb der beruflichen Tätigkeiten dar, die beginnende Überlastung durch zu viel Selbstverwaltungstätigkeit ist im allgemeinen Bewusstsein angekommen und wird Teil einer umfassenden Strukturdebatte sein. Im Hinblick auf Kinderbetreuungs- und Care Aufgaben von Beschäftigten muss auch ein vorübergehender oder teilweiser Rückzug aus den Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung akzeptiert werden, natürlich sowohl bei Männern, als auch bei Frauen. Die Zahlen der Frauen in Leitungsfunktionen bewegen sich zwischen 25 und 40 % und widerspiegeln so das allgemeine Geschlechterverhältnis der verschiedenen Personal-Gruppen innerhalb der Hochschule und die Besonderheiten der Mitarbeitenden mit Familienaufgaben. Ziel sollte es dennoch sein, auch in Gremien und Kommissionen ein ausgewogenes Verhältnis herzustellen und dafür die Gremienarbeit im Sinne der familiengerechten Hochschule zu strukturieren.

- Beibehaltung der langfristigen Terminfestlegungen von Gremiensitzungen als Mittel für gute Planbarkeit von Aufgaben in der Selbstverwaltung;
- Akzeptanz von vorübergehender Reduzierung der Gremienarbeit bei Care Aufgaben und besonderen Familiensituationen
- Kommunikation in den Gremien zur Schaffung einer allgemeinen Bereitschaft zur Übernahme der Aufgaben, Rotationsprinzip anstreben
- Klare Zeitplanung von Gremiensitzungen als Beitrag zur familienfreundlichen Hochschule

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Hochschulleitung, Dekan\*innen der Fakultäten und Direktor\*innen der Institute

Termin: laufend / 2024

## 2.10. Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

	<u>Beamte</u>	<u>davon Frauen</u>	<u>Arbeitnehmer*innen</u>	<u>davon Frauen</u>
2020	6	5 (83,3%)	44	34 (77,3%)
2021	3	3 (100%)	37	32 (86,5)

### Analyse

Die Teilnahme von weiblichen Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen ist außergewöhnlich hoch. Selbst im Bereich der Verwaltung mit ihren ohnehin höheren Zahlen ist das auffällig. Das Interesse an Fortbildung und die Bereitschaft zur Qualifikation muss unterstützt werden, aus dem erworbenen Wissen und den erhöhten Qualifikationen sollten sich folgerichtig Verbesserungen in Bezahlung und Anstellungsverhältnissen ergeben können, wenn es sich mit den Zielen der Personalentwicklung innerhalb der Hochschule vereinbaren lässt.



## 2.11. Stellenbesetzungen (Professuren, Mitarbeiter, Verwaltung)

	<u>Professuren</u>	<u>davon Frauen</u>	<u>Beamte und Beamtinnen</u>	<u>davon Frauen</u>	<u>Arbeitnehmer*innen</u>	<u>davon Frauen</u>
2014	1	0	0		20	9 (45%)
2020	1	1	1	0	3	3 (100%)
2021	2	1	0		16	8 (50%)

### *Analyse und Maßnahmen*

Die Zahlen der Einstellungen bei den Professuren zeigen eigentlich ein positives Bild, können sich jedoch auf die Gesamtbilanz nicht auswirken (möglicher Grund sind Übergänge von Professorinnen in den Ruhestand oder an andere Hochschulen). Hier kann nur eine langfristig durchgehaltene Einstellungspolitik Veränderung herbeiführen.

Im Bereich Mittelbau und Verwaltung entsprechen die Zahlen bei Einstellungen den Vorgaben von 50 % oder gehen im Ausnahmefall durch sehr geringe Fallzahlen deutlich darüber hinaus.

- Maßnahmen wie unter 2.2. beschrieben intensivieren

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Hochschulleitung, Dekan\*innen der Fakultäten, Beirat für Gleichstellungsfragen, Berufungsbeauftragte

Termin: laufend

## 2.12. Vergabe von Stipendien

	<u>Deutschland-</u> <u>stipendium</u>	<u>davon</u> <u>Frauen</u>	<u>Gradierten-sti-</u> <u>pendium</u>	<u>davon</u> <u>Frauen</u>	<u>Charlotte-</u> <u>Krupp-Stipen-</u> <u>dium</u>	<u>davon</u> <u>Frauen</u>
2015/16	16	9 (56,3%)	8	5 (62,5%)	5	3 (60%)
2016/17	26	16 (61,5%)	4	0	5	2 (40%)
2017/18	22	11 (50%)	3	1 (33,3%)	5	3 (60%)
2018/19	27	15 (55,6%)	4	1 (25,0%)	5	4 (80%)
2019/20	28	21 (75%)	3	3 (100%)	5	2 (40%)
2020/21	36	22 (61,1%)	1	1 (100%)	6	2 (33,3%)
2021/22	34	20 (58,8%)	4	2 (50%)	5	2 (40%)

Hinzu kommen bis zu 2 Förderstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen seit 2018.

### *Analyse und Maßnahmen*

Im Bereich der Deutschlandstipendien ist kein Trend erkennbar. In der Regel haben 50% und mehr weibliche Studierende von einem Stipendium profitieren können. Auch bei der Vergabe aller anderen Stipendien sind sowohl die Bewerbungslage, als auch die Erfolgsquote für weibliche Studierende gut.

- weiterhin große Anstrengungen darauf verwenden, Sponsoren für das Deutschlandstipendium zu gewinnen
- Bekanntmachung der Stipendienausschreibungen über alle hochschuleigenen Veröffentlichungsmöglichkeiten
- Gezielte Suche nach Hilfsmöglichkeiten für Studierende in Notlagen, die bei der Stipendienvergabe nicht berücksichtigt werden konnten (Fördervereine, private Sponsoren)

*Verantwortlich: Präsident\*in, Geschäftsführungen der Dekanate, Beirat für Gleichstellungsfragen*

*Termin: laufend / 2024*

### 3. Handlungsfelder und Maßnahmen der allgemeinen Gleichstellungsarbeit

#### 3.1. Rechte, Ausstattung und Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten

Der Senat wählt eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin für die Dauer von 3 Jahren. Die Gleichstellungsbeauftragte fördert und überwacht die Verwirklichung der Chancengleichheit an der Hochschule und die Schaffung ausgewogener Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen der Hochschule.

Im Bewusstsein der gewachsenen Bedeutung einer kontinuierlichen und umfassenden Gleichstellungsarbeit hat die Hochschulleitung am 30.03.2021 beschlossen, die Gleichstellungsbeauftragte mit einem halben Vollzeitäquivalent (bisher ein Viertel Vollzeitäquivalent) von ihren sonstigen Dienstaufgaben freizustellen. Damit wurden sowohl dem stetig angewachsenen Aufgabenspektrum der letzten Jahre Rechnung getragen als auch die Grundlagen für eine weiterhin intensive Gleichstellungsarbeit geschaffen. Auch die Entlastung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragte wurde von einem Achtel auf ein Viertel Vollzeitäquivalent angehoben. Die zeitliche Ausstattung der Beauftragten ist damit großzügig geregelt und eröffnet den Spielraum für innovative Gleichstellungsarbeit.

Am 12.10.2020 hat die Hochschule für Musik auf Grundlage der Novellierung des Thüringer Hochschulgesetzes eine Diversitätsbeauftragte und einen Stellvertreter gewählt. Die enge Zusammenarbeit der Bereiche Gleichstellung und Diversität versteht sich als Bündelung der Kräfte und Möglichkeiten und auf Grund der sich überschneidenden Themengebiete von selbst.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird mit einem jährlichen Etat von 5.000,00€ ausgestattet. Er soll vor allem für Maßnahmen genutzt werden, die die Gleichstellungsarbeit in alle Bereiche der Hochschule tragen und die grundsätzliche Akzeptanz der Idee der Gleichstellung stärken helfen.

Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragte bildet die Hochschule einen Beirat für Gleichstellungsfragen. Ihm gehören die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie je zwei Mitarbeitende der Verwaltung, zwei Studierende und die Diversitätsbeauftragte an. Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin gehören dem Beirat qua Amt an und bilden den Vorsitz. Zusammen mit der Referentin des Präsidenten bildet dieser Personenkreis den aktiven Gleichstellungsbereich der Hochschule.

#### 3.2. Maßnahmen zur Entwicklung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur

Gleichstellungspolitik kann nur gelingen, wenn sie von allen Mitgliedern einer Hochschule mitgetragen wird und ein breiter Konsens über die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele herrscht. Deshalb ist das Ziel der kommenden drei Jahre, eine breite Basis für die Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen zu schaffen und bei allen Hochschulmitgliedern und -angehörigen notwendiges Gender- und Gleichstellungswissen aufzubauen. Es gilt, die qualitäts- und gemeinschaftsstärkenden Gesichtspunkte einer ausgeglichenen Geschlechterstruktur ins Bewusstsein zu rücken und den Gleichstellungszielen einen fest im Hochschulleben verankerten Platz zu verschaffen.

- Die Gleichstellungsbeauftragte informiert Hochschulleitung und Senat regelmäßig über ihre Arbeit, über auftretende Probleme und Erfolge. Sie nimmt an Sitzungen des Senates

und Hochschulrates regelmäßig und an allen weiteren Gremiensitzungen nach Bedarf teil.

- Die Gleichstellungsbeauftragte ruft den Beirat für Gleichstellungsfragen regelmäßig, mindestens aber einmal pro Semester zusammen und bespricht die anstehenden Aufgaben. Dies betrifft besonders die Pflege und Aktualisierung der Homepage, das Bereitstellen von Werbe- und Informationsmaterial für Hochschulangehörige und die Planung und Durchführung von Veranstaltungen mit gleichstellungsrelevanten Themen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an allen Stipendienvergabeverfahren teil. Neben der unstrittigen Fokussierung auf fachliche Qualität der sich Bewerbenden bei der Vergabe rückt sie bei gleicher Eignung Parameter wie Kinderbetreuung oder außergewöhnliche Belastungen (z. Bsp. durch Pflege eines Angehörigen) ins Blickfeld.
- Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet bei der Lösung von Einzelfall-Problemen eng mit allen anderen Beauftragten der Hochschule, insbesondere aber mit der Diversitätsbeauftragten zusammen. Für alle Hilfe- oder Ratsuchenden gilt es, einen geschützten Raum bereitzustellen, in dem sie mit Verständnis, aber auch Kompetenz beraten und unterstützt werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet aktiv in regionalen (LaKoG) und überregionalen (BUKOF) Verbänden mit und steht in engem Kontakt zum Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung. Sie nutzt diese Kontakte zur Unterstützung ihrer Arbeit innerhalb der Hochschule. Durch die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Thüringer Universitäten und Hochschulen, insbesondere mit der Beauftragten Bauhaus Universität sollen Angebote und Veranstaltungen dieser Häuser zum Thema Gleichstellung bekannt und nutzbar gemacht werden.

*Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Beirat für Gleichstellungsfragen*

*Termin: 2024*

### 3.3. Maßnahmen zur Herbeiführung ausgewogener Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen der Hochschule

In der Ziel- und Leistungsvereinbarung 2021-2025, die zwischen Hochschule und TMWWDG geschlossen wird, ist nun ein neuer Zielwert vereinbart worden. Die Hochschule für Musik setzt sich darin für die Jahre 2021 bis 2025 für den Frauenanteil bei der Neubesetzung von Professuren im Dreijahres-Durchschnitt den Zielwert von 50 %. Ein Verfehlen dieses Zieles würde für die Hochschule finanzielle Einbußen bedeuten.

Um eine bessere Einschätzung zur Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule erhalten zu können, werden in den verschiedenen Evaluationen (Studiengangbefragung, Studienabschlussbefragung, Alumnibefragung etc.) entsprechende Fragestellungen implementiert. Neben einer allgemeinen Einschätzung zur Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschule werden Informationen zu Beratungsangeboten, Nachteilsausgleichen, Gleichbehandlung sowie Vereinbarkeit mit Familie/Beruf und Studium abgefragt. Ziel ist es, mittelfristig einen umfassenden Einblick zu bekommen und die Maßnahmen entsprechend ihrer Notwendigkeit anzupassen.

Da laut gesetzlicher Vorgabe (ThürGleichG) eine Unterrepräsentanz vorliegt, wenn ein Geschlecht zu weniger als 40 % in einer bestimmten Gruppe vorhanden ist, ergeben sich nach Auswertung der vorgelegten Zahlen die Notwendigkeiten von gezielter Förderung und Stärkung im entsprechenden Bereich.

- Teilnahme an allen Berufungs- und Stellenvergabeverfahren (insbesondere dort, wo Ungleichgewichte im Geschlechterverhältnis vorliegen)
- Weiterbildung und Schulung zum Thema Berufungsgeschehen für Gleichstellungsbeauftragte und Mitglieder des Gleichstellungsbeirates
- Evaluierung von Berufungsverfahren aus Gleichstellungsperspektive
- Gezielte Argumentation in den Berufungskommissionen, Einflussnahme auf die Gestaltung der Verfahren
- Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit im Berufungsverfahren kommunizieren

*Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Diversitätsbeauftragte, Stabsstelle Lehre und Qualitätsentwicklung*

*Termin: 2024*

### 3.4. Maßnahmen zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Hochschule für Musik FRANZ LISZT Weimar versteht sich als ein Ort, an dem Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Gewalt jeder Art und Mobbing nicht toleriert werden. Dazu wurde eine Richtlinie zum Schutz vor Machtmissbrauch, Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Musik FRANZ LISZT Weimar entwickelt, die das klare Bekenntnis zu dieser Haltung formuliert und Handlungsmöglichkeiten aufzeigt.

Die Richtlinie sieht die Bildung eines Vertrauenteams vor, welches Ansprechpartner\*innen in verschiedenen Bereichen benennt:

- Gleichstellungsbeauftragte
- Diversitätsbeauftragte
- Vertreter\*in des Personalrates
- Beschwerdestelle nach AGG
- Schwerbehindertenbeauftragte\*r
- Vertrauensstudierende
- Ausländerbeauftragte\*r
- Studierendenvertretung

Folgende Maßnahmen sollen außerdem ergriffen werden:

- Pflege des „Notfallbuttons“ auf der Homepage – ständige Aktualisierung aller Kontaktpersonen, Aufbau eines Beschwerdemanagements

- Veröffentlichung der Antidiskriminierungsrichtlinie in Englisch und Deutsch
- Beschwerdemanagement festlegen und zugänglich machen
- Einrichtung und Pflege von Pinnwänden in allen Häusern (Veröffentlichung von Kontaktdaten und Ansprechpartnern, Bekanntgabe von Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung oder Diversität)
- dazu auch Nutzung der Bildschirme im Eingangsbereich von Fürstenhauses, Palais und Hochschulzentrum am Horn
- Aushändigen der Antidiskriminierungsrichtlinie an jede neue Kollegin und jeden neuen Kollegen der Hochschule mit seinen Berufungs- / Einstellungsunterlagen
- Teilnahme an verschiedenen Workshops und Vorträgen zum Thema, Schulung aller Kolleginnen und Kollegen, die als Ansprechpersonen bei Problemen zur Verfügung stehen
- Enge Zusammenarbeit mit dem Personalrat und den anderen Beauftragten der Hochschule

*Verantwortlich: Diversitätsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Hochschulleitung*

*Termin: laufend*

### 3.5. Maßnahmen zur Pflege und Erforschung des künstlerischen Erbes von Komponistinnen

Mehr noch als in anderen künstlerischen Berufen hatten es Komponistinnen in der Vergangenheit schwer, gleiche Anerkennung wie ihre männlichen Berufskollegen zu erwerben. Als einzige Musikhochschule Thüringens möchte die HfM gezielt das Erbe von Komponistinnen entdecken, bewahren und erlebbar machen.

- Nutzung von Jahrestagen und Anregung von Jubiläumskonzerten
- Abstimmung mit dem Vizepräsidium Praxis und Forschung über die DIES ACADEMICUS Programme – Werke von Komponistinnen als fester Bestandteil dieser Programme

*Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Fakultäten, Hochschulleitung, Vizepräsident\*in für Praxis und Forschung*

*Termin: 2024*

### 3.6. Maßnahmen zur Berufsorientierung

Der Berufseinstieg nach dem Studium ist einer der wichtigsten Momente im Leben junger Menschen. Ziel der Hochschule ist es, diesen Moment optimal vorzubereiten und ein breit gefächertes Beratungs- und Veranstaltungsangebot anzubieten.

- Mindestens ein gleichstellungsrelevantes Thema pro Semester bei „Get Ready“
- Kontaktaufnahme mit erfolgreich im Berufsleben etablierten Absolventinnen der HfM, – Einwerbung von Vorträgen zu Themen, die unterschiedliche Bereiche der Berufswelt von Kulturschaffenden berühren
- Veranstaltungsreihen zu Inklusion/Musiker\*innengesundheit aktiv bewerben

*Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Diversitätsbeauftragte, Beirat für Gleichstellungsfragen, Hochschulleitung*

*Termin: 2024*

### 3.7. Maßnahmen zur Gestaltung der familienfreundlichen Hochschule

Nicht alle Lehrenden, Mitarbeitenden und Studierenden der Hochschule können sich ausschließlich und vollständig ihrem Beruf oder Studium widmen, vielfältig und unterschiedlich sind die familiären Pflichten, in die sie außerhalb der Hochschule eingebunden sind. Sie reichen von der Kinderbetreuung bis hin zur Pflege von Familienangehörigen. Die Hochschule strebt an, beste Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu schaffen und alle Hochschulmitglieder dahingehend zu entlasten und zu unterstützen.

Die Corona Pandemie hat diese Situation noch einmal verschärft, jedoch hat sie auch eine Akzeptanz für mobile Arbeit eröffnet, die über diese Zeit hinaus von Bedeutung ist.

- Erleichterung der Arbeitsorganisation durch die Dienstvereinbarung „Flexibilisierung des Arbeitsortes“
- Mitarbeit im Dual Career Netzwerk Thüringen, um den Start ins Berufsleben auch für Angehörige eines neuen Hochschulmitglieds zu erleichtern
- Erstellung eines Flyers, der alle Möglichkeiten der Kinderbetreuung zusammenfasst und Kontaktadressen bündelt (Kindertagesstätten des Studierendenwerkes, flexible Kinderbetreuung im „Bauhäuschen“, private Angebote)
- Festlegung auf familienfreundliche Gremienzeiten oder vorübergehende Entlastung von Eltern bei der Gremienarbeit
- Prüfung der Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten für Eltern von Kleinstkindern (Stillen, kurzzeitige Kinderbetreuung durch ein Elternteil) in den Gebäuden der Hochschule
- Beibehaltung und Erweiterung der Stipendienprogramme „Deutschlandstipendien“ „Charlotte-Krupp Stipendium“ und „Frauenförderstipendium“ zur finanziellen Entlastung junger Eltern oder von Personen mit Pflegeverantwortung. Berücksichtigung persönlicher und familiärer Umstände bei der Vergabe, sowie Würdigung studienbegleitender Erwerbstätigkeit, familiärer Herkunft oder Migrationshintergrund.

- Prüfung der Teilnahme am Audit „familiengerechte Hochschule“
- Individuelle Planung von Studien- und Prüfungsabläufen für Schwangere und studentische Eltern, schnelle und unbürokratische Hilfe bei Problem- und Härtefällen

*Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Hochschulleitung, Dekan\*innen der Fakultäten, Direktor\*innen der Institute, Abteilung ASA*

*Termin: 2024*

Der vorliegende Gleichstellungsplan soll regelmäßig evaluiert und angepasst werden. Die Prozessabbildung Gleichstellung in der Anlage verdeutlicht dabei die zu ergreifenden Schritte sowie Verantwortlichkeiten. (siehe Anlage)



# Erstellung und Umsetzung Gleichstellungsplan



## Erstellung/Beschluss Gleichstellungsplan

(mögliche Initiatoren einer Anpassung: GSB, Beirat GS, HSL, Senat)

HSL + GSB

**Definition neuer/Prüfung bisheriger Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten im Gleichstellungsplan** inkl. Fristen + Verantwortlichkeiten (→ § 6 ThürHG; § 4 Abs. 2 und 3 ThürGleichstG)

→ **Erstellung für 6 Jahre** auf Basis *statistischer Angaben*<sup>1</sup> (§ 5 Abs. 1 ThürGleichstG) im Benehmen mit TMWWDG (§ 4 Abs. 1 S. 5 ThürGleichstG) → **Anpassung nach 3 Jahren**

→ **Beratung** durch Beirat GS, Leiter\*in Personalabt./-entwicklung

Empfehlung: Unterstützung/Stellungnahme durch<sup>2</sup>:

- Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung (TKG)
- Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)

## Senat Prüfung und Beschluss des Gleichstellungsplans

GSB Zustimmung Einspruch

*Einigungsversuch mit GSB + Einspruchsentscheidung innerhalb eines Monats*

Zustimmung --> neue Entscheidung

Zurückweisung des Einspruchs

Information an Präsidium bzw. HSR (bei Entscheidungen, die Präsidium betreffen; ThürHG § 6 Abs. 6)

HSL Benehmen mit TMWWDG (§ 4 Abs. 1 S. 5 ThürGleichstG) → Möglichkeit der Stellungnahme

Presse Hochschulweite Veröffentlichung (§ 4 Abs. 4 ThürGleichstG)

## Umsetzung der Maßnahmen

Verantwortliche\*r f. Maßnahme

**Eigenverantwortliche Umsetzung** der Maßnahmen, ggf. mit Unterstützung der GSB

- Regelmäßiger Bericht über Stand der Maßnahmenumsetzung an GSB → Beirat GS

Organ/Gremium / Kommission

Verpflichtung, GSB bei allen ihren Aufgabenbereich betreffenden **Entscheidungen** hinzuzuziehen (nach § 6 Abs. 5 ThürHG)

GSB

Zustimmung

Einspruch

*Einigungsversuch mit GSB + Einspruchsentscheidung innerhalb eines Monats*

Zustimmung --> neue Entscheidung

Zurückweisung des Einspruchs

Information an Präsidium bzw. HSR (bei Entscheidungen, die Präsidium betreffen; ThürHG § 6 Abs. 6)

Organ/Gremium/ Kommission

## Überprüfung des Gleichstellungsplans

GSB

- **Unterstützung** durch Beirat GS auf Basis regelmäßiger Information (Bericht über Stand der Umsetzung)
- Ggf. Delegieren von Aufgaben an Beirat GS

GSB

**Berichtspflichten** zu Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans und Tätigkeit

- mind. halbjährlich Bericht an HSL
- jährlich an Senat (nach § 26 Abs. 2 GrundO, § 6 Abs. 4 ThürHG)

HSL

Ggf. Anpassung des GSP (§ 4 Abs. 5 ThürGleichstG), wenn Ziele nicht erreicht werden

- Bericht ans Ministerium und ggf. Begründung für Nichterreichen der Zielvorgaben aus GSP
- Initiierung einer neuen Erarbeitungsphase

<sup>1</sup> Erhebung alle drei Jahre durch Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie mit Stand 30.6.

<sup>2</sup> Verpflichtung zur standortübergreifenden Zusammenarbeit der Hochschulen in einer gemeinsamen Einrichtung im Bereich Gleichstellung zur Gewährleistung organisatorischer und wissenschaftlicher Unterstützung sowie der Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten und anderer Akteure der Gleichstellung an den Hochschulen

# Rechte und Pflichten im Bereich der Gleichstellung

## Grundlagen nach Landesgesetzgebung



### Inhalte Gleichstellungsplan

§ 5 ThürGleichstG:

Statistische Angaben

- (1) Jede Dienststelle, die einen Gleichstellungsplan aufstellt, erfasst dafür in den einzelnen Bereichen statistisch:
1. die Zahl der Bediensteten, gegliedert nach Geschlecht, Voll-, Teil- und Altersteilzeittätigkeit, Beurlaubung, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen, Wertebenen, Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach dem Stand vom 30. Juni des jeweiligen Jahres,
  2. die Gremienbesetzung nach § 13, getrennt nach Gremienbezeichnung und nach Geschlecht, nach dem Stand vom 30. Juni des jeweiligen Jahres,
  3. Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, gegliedert nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen und Wertebenen, getrennt nach Geschlecht für den Zeitraum vom 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres und
  4. Beförderungen, Höhergruppierungen und Fortbildungen, gegliedert nach Voll-, Teil- und Altersteilzeittätigkeit, Beurlaubung, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen, Wertebenen sowie getrennt nach Geschlecht, für den Zeitraum vom 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres.

### Aufgaben Gleichstellungsbeauftragte

§ 18 ThürGleichstG:

Aufgaben der GSB

Beteiligung bei...

1. Einstellungsverfahren,
2. Beförderungen, Höhergruppierungen, Herabgruppierungen,
3. Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen für eine Dauer von mehr als sechs Monaten, vorzeitiger Beendigung oder Kündigung der Beschäftigung,
4. Konzeptionen von Fortbildungsmaßnahmen und der diesbezüglichen Teilnahmeentscheidung,
5. der Analyse der Bedienstetenstruktur, Aufstellung, Änderung und Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie von Personalentwicklungskonzepten,
6. der Besetzung von Gremien,
7. Arbeitszeitregelungen,
8. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen sowie
9. Privatisierung, Auflösung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder deren wesentlichen Teilen sowie Zuordnung von Bediensteten zu einem Stellenpool.

### Abkürzungen

Beirat GS  
GSB  
HSL  
ThürHG  
ThürGleichstG  
TMWWDG

TKG

LaKoG

HSR  
GrundO

GSP

Beirat für Gleichstellungsfragen  
Gleichstellungsbeauftragte  
Hochschulleitung  
Thüringer Hochschulgesetz  
Thüringer Gleichstellungsgesetz  
Thüringer Ministerium für  
Wirtschaft, Wissenschaft und  
digitale Gesellschaft  
Thüringer Kompetenznetzwerk  
Gleichstellung  
Landeskonzferenz der  
Gleichstellungsbeauftragten an  
Thüringer Hochschulen  
Hochschulrat  
Grundordnung der Hochschule für  
Musik FRANZ LISZT Weimar  
Gleichstellungsplan