

**Gleichstellungskonzept für das
nichtwissenschaftliche Personal an der
Hochschule für Musik und Theater München (HMTM)**

**nach dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen
und Männern (BayGlG)**

Geltungsbereich 2017 – 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung

2. Gleichstellungsgesetz

3. Gleichstellungskonzept

4. Situationsbericht

- 4.1 Gesamtanzahl der Beschäftigung
- 4.2 Vollzeitbeschäftigungen
- 4.3 Teilzeitbeschäftigungen
- 4.4 Beurlaubungen
- 4.5 Verteilung der Beschäftigten in einzelnen Beschäftigungsbereichen
- 4.6 Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2016
- 4.7 Einstellungen im Zeitraum 2012 bis 2016
- 4.8 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für den Zeitraum vom 01.01.2012 bis 31.12.2016
- 4.9 Leistungsprämien Arbeitnehmer und Beamte 2016

5. Interpretation der Daten

6. Zielsetzung und konkrete Maßnahmen

- 6.1 Erhöhung des Frauenanteils
 - 6.1.1 Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren
 - 6.1.2 Stellenbesetzungen und beruflicher Aufstieg
 - 6.1.3 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien und Kommissionen
- 6.2. Sicherung der Chancengleichheit
 - 6.2.1 Beteiligung der/des Gleichstellungsbeauftragten in einzelnen Personalangelegenheiten
 - 6.2.2 Fort- und Weiterbildung
- 6.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - 6.3.1 Arbeitszeiten
 - 6.3.2 Teilzeitbeschäftigung
 - 6.3.3 Beurlaubung, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit
 - 6.3.4 Telearbeit
- 6.4 Familienfreundliche Hochschule
 - 6.4.1 Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Hochschule“
 - 6.4.2 Angebote zur Kinderbetreuung
 - 6.4.3 Charta „Familie in der Hochschule“
- 6.5 Betriebsklima und Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung
- 6.6 Sprachliche Gleichbehandlung

7. Aufgabe der/des Gleichstellungsbeauftragten/Vertretung

8. Mittelausstattung

9. Bekanntgabe

10. Geltungsdauer

11. Schlussbemerkung

1. Einleitung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland

Diese Regelung des Grundgesetzes enthält die wichtigste gesetzliche Verpflichtung zum Gleichheitsgedanken der Geschlechter und führt Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung zu einem bindenden Auftrag, die Benachteiligung von Frauen im familiären, beruflichen und gesellschaftlichen Leben, soweit sie noch bestehen, zu beseitigen. 1996 wurde zusätzlich vom Bayerischen Landtag das „Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ beschlossen. An den bayerischen Hochschulen besteht die Besonderheit, dass dieses, genauso wie das Gleichstellungskonzept, nur für das nichtwissenschaftliche Personal gilt. Für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studentinnen verbleibt es bei der Anwendung des Art. 24 im Bayerischen Hochschulgesetz. Hierfür sind die Frauenbeauftragten zuständig.

Die Hochschule für Musik und Theater München sieht sich dem Verfassungsauftrag verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile umfassend hinzuwirken und diese Zielsetzung tatkräftig zu realisieren. Die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist noch nicht verwirklicht. Sie muss in Entscheidungsprozessen, in allen Bereichen und auf allen Ebenen umgesetzt werden.

Ein besonderes Anliegen ist – neben gezielten Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit durch eine geschlechterrepräsentative Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen in allen Organisationseinheiten – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Familienorientierte Regelungen und Strukturen können für gute Möglichkeiten für die Verbindung von Elternschaft und beruflicher Tätigkeit sorgen.

Nach wie vor dominiert in der Gesellschaft ein Bild, das Frauen überwiegend in Teilzeitbeschäftigung und niedrigeren Lohngruppen zeigt. Andererseits wird jedoch eine stär-

kere Repräsentanz von Frauen in leitenden Funktionen gefordert. Partnerschaftliche Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern bedeutet unter dem Aspekt der Gleichstellung, dass sich Männer verstärkt für die Übernahme von Familienpflichtigen durch die hierfür eröffneten Möglichkeiten entscheiden können. Der Öffentliche Dienst nimmt in Bezug auf die Erfüllung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine Vorreiterrolle ein. Die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern am Erwerbsleben bedeutet die optimale Nutzung von Begabungs- und Leistungspotenzialen und liegt somit auch im Interesse des Öffentlichen Dienstes. Diese Rolle weiterhin konsequent fortzuführen und gegebenenfalls verstärkt auszubauen, ist Aufgabe insbesondere des Öffentlichen Dienstes und endet erst mit Erreichen einer tatsächlichen beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Das Gleichstellungskonzept zeigt Möglichkeiten und Handlungsfelder für die Hochschule für Musik und Theater München auf, diesen gesellschaftlichen Auftrag zu verfolgen und umzusetzen.

2. Gleichstellungsgesetz

Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG), das am 01. Juli 1996 in Kraft getreten ist, war zunächst bis zum 30. Juni 2006 befristet und wird mit der Änderung vom 23. Mai 2006 unbefristet fortgeführt. Ziel des Gleichstellungsgesetzes ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Kompetenz zu fördern. Die Schwerpunkte des Gleichstellungsgesetzes sind das Gleichstellungskonzept, die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und ein Maßnahmenbündel zur Förderung der Gleichstellung bei Stellenausschreibung, Einstellung und beruflichem Aufstieg, Fortbildung, flexibler Gestaltung der Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, Wiedereinstellung sowie ein Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung.

Nach dem Gesetz sollen bei der Förderung folgende Ziele insbesondere berücksichtigt werden:

1. Erhöhung der Anteile von Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen.
2. Sicherung von Chancengleichheit von Frauen und Männern.
3. Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.
4. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.

3. Gleichstellungskonzept

Gemäß Art. 4 des BayGlG erstellen die Dienststellen des Freistaates Bayern alle fünf Jahre unter Mitwirkung der/des Gleichstellungsbeauftragten ein Gleichstellungskonzept. Das Gleichstellungskonzept ist ein Mittel zur Umsetzung des BayGlG.

Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist die Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Die vorhandenen Unterschiede werden im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung dargestellt und erläutert. Auf Grundlage der Analyse der Beschäftigungssituation soll es Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind, enthalten. Ebenso sollen Maßnahmen, auch struktureller Art, und Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Sicherung der Chancengleichheit entwickelt werden. Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserung sind anhand zeitbezogener Zielvorgaben zu entwickeln.

Das vorliegende Konzept gilt für das nichtwissenschaftliche Personal der Hochschule für Musik und Theater München. Es umfasst den Geltungsbereich 2017 – 2021.

4. Situationsbericht

4.1 Gesamtanzahl der Beschäftigung

Im Folgenden wird der Ist-Zustand der Beschäftigungsstruktur an der Hochschule für Musik und Theater München aufgezeigt. Dabei werden vorhandene Unterschiede in der Gehaltsstruktur sowie die Anteile von Frauen und Männern in Voll- und Teilzeittätigkeit sowie bei Beurlaubungen dargestellt.

Der Personalstand ist bis zum 30.06.2016 erfasst und umfasst alle wissenschaftsunterstützende Beschäftigte. Insgesamt waren zum Stichtag 78 wissenschaftsunterstützende Beschäftigte an der Hochschule tätig.

Da dies das erste Gleichstellungskonzept der Hochschule für Musik und Theater München ist, kann kein Vergleich zu den Zahlen von vor fünf Jahren gezogen werden. Es wird demnach lediglich der Ist-Zustand abgebildet.

4.2 Vollzeitbeschäftigungen

Personalstand 30.06.2016	Vollzeit	
	Anteil Frauen	Anteil Männer
Verwaltung und Zentrale Einrichtungen	26	26

4.3 Teilzeitbeschäftigungen

Personalstand 30.06.2016	Teilzeit	
	Anteil Frauen	Anteil Männer
Verwaltung und Zentrale Einrichtungen	18	8

4.4 Beurlaubungen

Beurlaubungen	Frauen/fam. Gründe	Männer/fam. Gründe	Frauen/sonst. Gründe	Männer/sonst. Gründe
2012	3			
2013	3	2		
2014	3			
2015	2	1		1
2016	3			1

4.5 Verteilung der Beschäftigten in einzelnen Beschäftigungsbereichen

Beschäftigungsbereich	Frauen	Männer
4. QE (vorm. höherer Dienst) A15-A13/E15 - E13	4 (=44,44%)	5 (=55,56%)
3. QE (vorm. gehobener Dienst) A12 - A9/E12 - E9	24 (=72,73%)	9 (=27,27%)
2. QE (vorm. mittlerer Dienst) A8 - A6/E8 - E5	14 (=56%)	11 (=44%)
1. QE (vorm. einfacher Dienst) A5-A3/E4 - E1	2 (=18,18%)	9 (=81,82%)

Beschäftigungsbereich	Frauen in Teilzeit	Männer in Teilzeit
4. QE (vorm. höherer Dienst) A15-A13/E15 - E13	2	2
3. QE (vorm. gehobener Dienst) A12 - A9/E12 - E9	7	3
2. QE (vorm. mittlerer Dienst) A8 - A6/E8 - E5	7	3
1. QE (vorm. einfacher Dienst) A5-A3/E4 - E1	2	

4.6 Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2016

Beamte und Beschäftigte	Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
4. QE (vorm. höherer Dienst) A15-A13/E15 - E13				
3. QE (vorm. gehobener Dienst) A12 - A9/E12 - E9	6	1	3	
2. QE (vorm. mittlerer Dienst) A8 - A6/E8 - E5	1	1		
1. QE (vorm. einfacher Dienst) A5-A3/E4 - E1	1	1	1	
Summe	8	3	4	0

4.7 Einstellungen im Zeitraum 2012 bis 2016

Beamte und Beschäftigte	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
4. QE (vorm. höherer Dienst) A15-A13/E15 - E13	1	2	3		2	2
3. QE (vorm. gehobener Dienst) A12 - A9/E12 - E9	7	4	11	3	4	7
2. QE (vorm. mittlerer Dienst) A8 - A6/E8 - E5	3	6	9		6	6
1. QE (vorm. einfacher Dienst) A5-A3/E4 - E1			0	5	1	6
Summe	11	12	23	8	13	21

4.8 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für den Zeitraum vom 01.01.2012 bis 31.12.2016

Beamte und Beschäftigte	Frauen			Männer		
	VZ	TZ	Summe	VZ	TZ	Summe
4. QE (vorm. höherer Dienst) A15-A13/E15 - E13	1	1	2	3		3
3. QE (vorm. gehobener Dienst) A12 - A9/E12 - E9	9	6	15	4	1	5
2. QE (vorm. mittlerer Dienst) A8 - A6/E8 - E5	4	5	9	5		5
1. QE (vorm. einfacher Dienst) A5-A3/E4 - E1	1			5		5
Summe	15	12	27	17	1	18

4.9 Leistungsprämien Arbeitnehmer und Beamte 2016

	Frauen	Männer
Leistungsprämie haben erhalten:	57,97%	42,03%

5. Interpretation der Daten

Der Blick auf die oben abgebildeten Zahlen zeigt, dass die Verteilung von Frauen und Männern innerhalb der Beschäftigten der Hochschule für Musik und Theater München insgesamt und auch innerhalb der einzelnen Besoldungsgruppen relativ ausgeglichen ist. Insgesamt gibt es 44 weibliche und 34 männliche Beschäftigte. Dabei sind sowohl im 4. Beschäftigungsbereich (= 4. Qualitätsebene (QE) bei Beamten; der Begriff ‚Beschäftigungsbereich‘ wird im Folgenden für Beamte und Angestellte verwendet) als auch im 2. Beschäftigungsbereich ungefähr die Hälfte der Beschäftigten Frauen. Allerdings kann in der obersten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe eine etwas höhere Anzahl an männlichen Beschäftigten verzeichnet werden. Im 3. Beschäftigungsbereich ist ein höherer Anteil an Frauen zu verzeichnen, während im 1. Beschäftigungsbereich deutlich mehr Männer beschäftigt sind. Hier ist also bezüglich der Besoldungsstufe ein Vorteil für die weiblichen

Beschäftigten zu erkennen, da Beschäftigte im 3. Beschäftigungsbereich höher eingestuft sind als im 1. Beschäftigungsbereich.

Auch im Hinblick auf Beförderung und Höhergruppierung stehen die weiblichen Beschäftigten den männlichen nicht nach, eher im Gegenteil: Auf den Frauenanteil von 56,41% der Beschäftigten kommen 80% der Beförderungen und Höhergruppierungen. Auch im Hinblick auf Teilzeit und Vollzeit ist ein ungefähres Gleichgewicht zu verzeichnen: Auf 52 Vollzeitbeschäftigte kommen 11 Beförderungen und Höhergruppierungen, 4 kommen auf 26 Teilzeitbeschäftigte. Eingestellt wurden in den Jahren 2012 bis 2016 23 Frauen und 21 Männer.

Während diese Zahlen im Vergleich zu vielen Unternehmen und Einrichtungen nicht typisch und insgesamt erfreulich sind, ergibt sich ein anderes Bild, wenn man sich die Rubriken besieht, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie widerspiegeln: die Teilzeitbeschäftigungen und die Beurlaubungen aus familiären Gründen. In der Teilzeitbeschäftigung stehen 18 Frauen (69,23%) nur 8 (30,77%) Männern gegenüber. Dabei ist die Anzahl der weiblichen und männlichen Teilzeitbeschäftigten nur im 4. Beschäftigungsbereich gleich, in allen anderen Beschäftigungsbereichen überwiegen die Frauen in Teilzeit erheblich. Bei den Beurlaubungen ist dies noch auffälliger: während im Verlauf von fünf Jahren 14 Frauen aus familiären Gründen beurlaubt waren, haben 3 Männer eine solche beantragt. Hier belegen die weiblichen Beschäftigten demnach 82,35%.

Während die Hochschule für Musik und Theater München in Bezug auf Frauenanteil und Chancengleichheit einen wichtigen Beitrag in der Gleichstellungsarbeit leistet, kann sie im Hinblick auf die Förderung von Männern in Teilzeit und Männern, die Elternzeit beantragen, noch tätig werden. Natürlich spiegeln diese Zahlen die allgemeine Einstellung in der Gesellschaft und das übliche Vorgehen von Familien wieder. Dennoch ist die Unterstützung von Männern, die Familienpflichten übernehmen, außerordentlich wichtig. Erst wenn Männer in gleichem Maße in die Familienpflichten eingebunden sind wie Frauen, kann im Beruf eine echte Gleichstellung gewährleistet sein.

Der Grundstein hierfür liegt bereits in den von der Hochschulverwaltung anzuwendenden Vorschriften, da diese vorschreiben, Personalmaßnahmen wie Einstellungen oder Höhergruppierungen bzw. Beförderungen unabhängig des Geschlechts vorzunehmen.

Im Folgenden sollen nun die weiteren Zielsetzungen und konkreten Maßnahmen für eine Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule für Musik und Theater München dargelegt werden.

6. Zielsetzung und konkrete Maßnahmen

Ziel des Gleichstellungsgesetzes ist es, im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen, soweit erforderlich den Anteil von Frauen in den von ihnen erheblich unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen, ihre Aufstiegschancen zu verbessern und Bedingungen zu schaffen, die es Frauen und Männern ermöglichen, die Belastungen durch Familie und Beruf besser miteinander zu verbinden. Die Hochschule für Musik und Theater München wird unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bzw. Qualifikation der Bewerber/innen darauf hinwirken, dass Chancengleichheit von Frauen und Männern gegeben ist. Insbesondere das Führungspersonal soll dahingehend sensibilisiert sein, die Chancengerechtigkeit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip zu berücksichtigen. Die geschlechtersensible Sichtweise soll Benachteiligungen von Frauen oder Männern, aufgrund der unterschiedlichen Lebensrealitäten, erst gar nicht entstehen lassen.

Der Gleichstellungsauftrag hinsichtlich einer ausgewogenen Quote von weiblichen und männlichen Beschäftigten an der Hochschule für Musik und Theater München ist für den nicht-wissenschaftlichen Bereich in großen Teilen erreicht. Eine weiterführende Aufgabe im Sinne des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes wird die Umsetzung und Schaffung von familienfreundlichen Bedingungen sein, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Vor allem flexible und individuelle Möglichkeiten, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, werden weiterhin eine Hauptaufgabe der Gleichstellung und der Bemühung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sein. Es wird Überzeugungsarbeit zu leisten sein, dass sich Männer mehr für die Belange der Familie einbringen, vor allem, was Teilzeitbeschäftigung und Elternzeit betrifft.

6.1 Erhöhung des Frauenanteils

In den Bereichen in denen eine Erhöhung des Frauenanteils erforderlich ist, wird in die Ausschreibung der Hinweis aufgenommen, dass die Bewerbung von Frauen besonders erwünscht ist. Daher sollte bei der Abfassung von Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen gezielt angesprochen und besonders aufgefordert werden sich zu bewerben. Soziale Studien haben ergeben, dass für Führungspositionen geeignete Frauen sich selbst häufig für die Übernahme dieser Aufgaben

nicht ausreichend qualifiziert fühlen. Hier sind die direkten Vorgesetzten insbesondere gefordert, die entsprechenden Fähigkeiten zu erkennen und auch zu fördern. Frauen sollen motiviert werden, mittel- oder langfristige Funktionen mit Führungsaufgaben anzustreben. Dies gilt auch, wenn sie zusätzlich Familienpflichten wahrnehmen. Zum anderen sind Frauen im 1. Beschäftigungsbereich praktisch nicht vertreten. Eine Förderung der Steigerung des Frauenanteils in diesem Bereich ist daher ebenfalls ein Ziel der nächsten Jahre. In Gegensatz dazu sollten im 3. Beschäftigungsbereich, in dem die Männerquote sehr gering ist, Männer äquivalent gefördert werden. Daher soll zukünftig vor jeder Stellenausschreibung geprüft werden, ob in dem Bereich ein Frauen- oder Männerüberschuss besteht und je nachdem der Passus, dass Frauen besonders aufgefordert sind, sich zu bewerben, aufgenommen oder weggelassen werden.

6.1.1 Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren

Stellenausschreibungen werden in weiblicher und männlicher Form bzw. geschlechtsneutral veröffentlicht. Bei der Festlegung des Anforderungsprofils ist darauf zu achten, dass sie sich nicht einseitig an auf Männer zugeschnittenen Rollenmustern orientieren. In den Bereichen in denen eine Erhöhung des Frauenanteils erforderlich ist, wird in die Ausschreibung der Hinweis aufgenommen, dass die Bewerbung von Frauen besonders erwünscht ist. Nach Art. 7 Abs. 2 des BayGlg muss auf die Teilzeitfähigkeit einer Stelle hingewiesen werden. Vor der öffentlichen Ausschreibung einer zu besetzenden Stelle ist zu prüfen, ob sie teilzeitfähig ist. Die Hochschule bemüht sich, dem erklärten Willen des Landtages Rechnung zu tragen und die Teilzeitfähigkeit einer Stelle nur in Ausnahmefällen zu verneinen. Auf die Beschäftigungsmöglichkeit in Teilzeit wird in der Ausschreibung besonders hingewiesen.

Bei der Festlegung der Qualifikation sollen Erfahrungen und Kenntnisse, die Bewerberinnen und Bewerber im Zusammenhang mit Familienaufgaben sowie anderweitigem sozialen Engagement erworben haben, mit einfließen. Diese Fähigkeiten, denen im Berufsleben immer mehr Gewicht beigemessen wird, sind Eigenschaften wie soziale Kompetenz, Kooperationsfähigkeit, Organisationstalent, Planung, Koordination, Delegation und Führung, Flexibilität, Integration, Umsicht und Durchsetzungsvermögen. Dazu zählen auch komplexe Problemlöseverhalten, pädagogische Kompetenz und Belastbarkeit.

6.1.2 Stellenbesetzungen und beruflicher Aufstieg

Die Hochschule lädt bei gleicher Qualifikation vorurteilsfrei ein. Bei gleicher Qualifikation sollen Frauen bei der Einstellung in den von ihnen unterrepräsentierten Bereichen bevorzugt berücksichtigt werden, bzw. Männer in den von ihnen unterrepräsentierten Bereichen. Gleiches gilt für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, insbesondere von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Im Auswahlverfahren ist grundsätzlich darauf zu achten, dass keine Fragen gestellt werden, deren Beantwortung zu einer mittelbaren oder unmittelbaren Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts führen könnte. Auf Wunsch der Betroffenen kann die/der Gleichstellungsbeauftragte bzw. die/der AnsprechpartnerIn in Gleichstellungsfragen zum Vorstellungsgespräch hinzugezogen werden. Ehemalige Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind und zwischenzeitlich keine andere Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, sollen bei Vorliegen freier Stellen unter Beachtung des Leistungsprinzips wieder eingestellt werden. Das Gleichstellungsgesetz fordert außerdem, bei den genannten Entscheidungen Erfahrungen und Tätigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind. Wenn in der Bewerbung solche Erfahrungen angegeben und die Person Kinder hat werden, wird im Vorstellungsgespräch gezielt nachgefragt.

6.1.3 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien und Kommissionen

Die Hochschule für Musik und Theater München weist alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten darauf hin, auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Gremien und Kommissionen zu achten.

6.2. Sicherung der Chancengleichheit

6.2.1 Beteiligung der/des Gleichstellungsbeauftragten in einzelnen Personalangelegenheiten

Die Beschäftigten können sich in allen gleichstellungsrelevanten Fragen (Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sicherung der Chancengleichheit) unmittelbar an die/den Gleichstellungsbeauftragte/n wenden und deren Beratung und Unterstützung im Einzelfall erlangen.

Gegenüber der Hochschule wird die/der Gleichstellungsbeauftragte in Personalangelegenheiten nur auf Antrag der Betroffenen tätig. Ein weitergehendes Beteiligungsrecht besteht insoweit, als die/der Gleichstellungsbeauftragte hinreichende Anhaltspunkte dafür vorträgt, falls die Ziele des Gleichstellungsgesetzes nicht beachtet werden. Sie darf einzelne personenbezogene Personaldaten (z.B. Name, Geschlecht, letzte Beförderung), nicht aber die vollständige Personalakte zur Kenntnis erhalten.

Eine Beteiligung der/des Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen findet ebenfalls nur auf Antrag der Betroffenen statt.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte kann gleichstellungsrelevante Probleme auch im Einzelfall unmittelbar bei der/dem KanzlerIn vortragen.

6.2.2 Fort- und Weiterbildung

Besonderes Gewicht wird im Gleichstellungsgesetz der Fortbildung von Frauen zugemessen. Denn gerade wenn Frauen Ausfallzeiten durch die Kindererziehung haben, ist es für ihren beruflichen Werdegang und insbesondere ihren Aufstieg unverzichtbar, die daraus erwachsenen Nachteile durch Fortbildung zumindest teilweise zu kompensieren. Außerdem soll damit veränderten Anforderungen Rechnung getragen und das allgemeine Qualifikationsniveau erhöht werden.

Die Hochschule für Musik und Theater München wird Beschäftigte, die aus Elternzeit oder Beurlaubung wegen familiärer Pflichten zurückkommen, besonders zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auffordern und einladen. Die Abteilungsleiter sind dazu angehalten, dies im Blick zu behalten und diese Beschäftigte anzusprechen. Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten wird die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht. Soweit hochschulinterne Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, wird darauf geachtet, dass Teilzeitbeschäftigte während ihrer Dienstzeit daran teilnehmen können. Dies gilt vor allem für Teilzeitbeschäftigte, die Kinder zu betreuen haben.

Teilzeitbeschäftigte werden bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hinsichtlich des Umfangs ihres Freizeitausgleichs wie Vollzeitbeschäftigte behandelt. Ihr Freizeitausgleich ergibt sich aus der Dauer der Fortbildungsveranstaltung (bis zur regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten) abzüglich der für diesen Zeitraum sonst anfallenden persönlichen Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten.

Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, sollen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, damit sie die Verbindung zum Beruf aufrechterhalten können. Sie werden über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die Hochschule informiert.

Kompetenz in Gleichstellungsfragen setzt Wissen, Sensibilität und entsprechendes Bewusstsein voraus. Daher legt die Hochschule Wert darauf, dass Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen sowie v.a. Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktion an Fortbildungsmaßnahmen mit Themen zu Gleichstellung, Chancengleichheit und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz teilnehmen.

6.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in der täglichen Praxis immer noch hauptsächlich ein frauenspezifisches Thema, da auch heute noch überwiegend Frauen Kinder betreuen, Angehörige pflegen und den Haushalt versorgen.

Um Beschäftigten mit Familienpflichten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, bieten sich vor allem Maßnahmen in den Bereichen flexible Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Wiedereinstellung an. Nach dem Willen des Gesetzgebers sind besonders auch die männlichen Beschäftigten in die Lösung des Problems der Vereinbarkeit einzubeziehen.

6.3.1 Arbeitszeiten

Nach dem Gleichstellungsgesetz ist im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen. Maßgeblich ist hierfür an der Hochschule für Musik und Theater München die „Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit an der Hochschule für Musik und Theater München“.

Den Vollzeitbeschäftigten steht daher ein großer Spielraum zur Gestaltung ihrer Arbeitszeit zur Verfügung. In einem noch höheren Maße gilt das für die Teilzeitbeschäftigten, die bei entsprechender Anwendung der Dienstvereinbarung ihre Arbeitszeit individuell vereinbaren können (vgl. Dienstvereinbarung Abs. 4.9.)

Die Hochschule wird Anträgen zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit zur Erfüllung von Familienpflichten – bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus – entsprechen, soweit dienstliche Belange und arbeitsrechtliche Vorgaben nicht zwingend entgegenstehen. Es wird darauf geachtet, dass die Lage der Präsenzzeit im Regelfall den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen angepasst ist. Sitzungen und Meetings sollen möglichst nicht am Nachmittag stattfinden, um Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme zu ermöglichen. Auch Sitzungen am Abend sind aus Rücksicht auf das Familienleben nur in Ausnahmefällen zu veranstalten.

6.3.2 Teilzeitbeschäftigung

Ein ähnlich hoher Stellenwert wie der Flexibilisierung der Arbeitszeit ist dem Ausbau von Teilzeitarbeitsplätzen zuzurechnen. Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung soll für die tatsächliche Betreuung sowie der Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem/r nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen entsprochen werden, sofern keine zwingende bzw. dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Es ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Eine flexible Arbeitszeit wird für diesen Personenkreis ermöglicht. Die Gleitzeitregelung trägt zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und somit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Die Hochschule wirkt darauf hin, dies auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben möglich zu machen. Es ist dafür zu sorgen, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.

An der HMTM sind in einem beträchtlichen Umfang Teilzeitarbeitsplätze vorhanden. Von den Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind von insgesamt 11 nur 2 mit Teilzeitkräften besetzt (beides Frauen).

Aus diesem Grund ist auch zukünftig auf Folgendes zu achten:

Vor jeder Ausschreibung ist zu prüfen, ob die Stelle teilzeitfähig ist. Im Zweifel wird die Teilzeitfähigkeit bevorzugt. Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich die gleichen beruflichen Entwicklungschancen wie Vollzeitbeschäftigte. Zeiten familienbedingter Arbeitsunterbrechung und Teilzeit dürfen nicht nachteilig gewertet werden, sofern Vorschriften an die die Hochschule gebunden ist nichts Gegenteiliges regeln.

Unabhängig davon wird es als ein weiteres wichtiges Anliegen gesehen, auch männliche Beschäftigte zur Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub und Teilzeitbeschäftigung zu unterstützen (z.B. durch Beratung, Telearbeitsplätze etc.). Damit können sie ihren Partnerinnen die gleichen Chancen auf einen beruflichen Aufstieg ermöglichen. Die unter Punkt 4.4 vorgestellten Zahlen verdeutlichen, dass hier noch viel Handlungsbedarf besteht.

6.3.3 Beurlaubung, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit

Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmer/innen können Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes in Anspruch nehmen.

Ferner besteht für Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit familienpolitische Beurlaubung zu beantragen, um die tatsächliche Betreuung sowie die Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem/r nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen wahrnehmen zu können. Arbeitnehmer/innen können aus den o. g. Gründen Sonderurlaub beantragen. Bei beiden Beschäftigtengruppen sind bei der Entscheidung über einen Antrag dienstliche Belange der Hochschule zu berücksichtigen. Die genannten Beurlaubungsarten erfolgen unter Fortfall der Bezüge.

Anträgen auf Beurlaubung oder Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit aus familiären Gründen wird grundsätzlich entsprochen, wenn zwingende dienstliche oder organisatorische Belange nicht entgegenstehen. Die Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit ist im Rahmen der zur Verfügung stehenden Stellen zu ermöglichen. Es soll im Sinne der Gleichstellung unterstützt werden, dass auch Männer Elternzeit nehmen. Es gilt grundsätzlich sicherzustellen, dass Anträge auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus sonstigen Gründen prinzipiell vorzuziehen sind.

Einer vorzeitigen Rückkehr aus der Beurlaubung oder aus der Elternzeit soll entsprochen werden, sofern nicht dienstliche Belange entgegenstehen. Nach der Beurlaubung wird die Hochschule den Beschäftigten einen arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes sollen sie unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes vorrangig berücksichtigt werden.

Um die Bindung an die Dienststelle und an den Beruf auch während einer Beurlaubung

aufrechtzuerhalten, soll im Einzelfall geprüft werden, ob den Beurlaubten eine kurzfristige Vertretung und ein möglicher projektbezogener Einsatz gegen Vergütung angeboten werden kann. Beurlaubte sollen zu dienstlichen Veranstaltungen eingeladen werden. Weiterhin soll darauf geachtet werden, dass Informationen, die die Hochschule allgemein betreffen und für die Beurlaubten von Bedeutung sind, schriftlich an diese weitergegeben werden. So soll zukünftig auch der Newsletter der Hochschule mit deren Erlaubnis an Beurlaubte verschickt werden.

6.3.4 Telearbeit

Seit 8.6.2016 ist die „Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit im nichtkünstlerischen und nichtwissenschaftlichen Bereich an der Hochschule für Musik und Theater München“ in Kraft. Die Hochschule möchte damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitglieder der Hochschule gewährleisten. Sie ermöglicht bzw. erleichtert den Beschäftigten sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Pflege von Angehörigen. Gleichzeitig soll durch die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und die höhere Selbstverantwortung der Beschäftigten sowohl die Arbeitsqualität und Produktivität als auch die Arbeitszufriedenheit gestärkt werden.

Die Gewährung eines Telearbeitsplatzes aus familiären Gründen ist der Bereitstellung von Telearbeitsplätzen aus sonstigen Gründen vorzuziehen.

6.4 Familienfreundliche Hochschule

6.4.1 Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Hochschule“

Die 2012 gegründete **Arbeitsgruppe »Familienfreundliche Hochschule«** der Hochschule für Musik und Theater München setzt sich für familienfreundliche Strukturen innerhalb des Hochschulbetriebs ein. Studierende, Lehrende und Beschäftigte soll es erleichtert werden, den Hochschulalltag mit der Gründung einer Familie oder der Wahrnehmung familienbezogener Verpflichtungen zu vereinbaren. Zudem sollen Eltern mit Kinderbetreuungsbedarf dabei unterstützt werden, eine praktikable Betreuungsmöglichkeit für ihre Kinder in Anspruch nehmen zu können.

6.4.2 Angebote zur Kinderbetreuung

Die Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Hochschule“ hat bis jetzt folgende Möglichkeiten zur Kinderbetreuung für Angehörige der Hochschule für Musik und Theater München in die Wege geleitet und erreicht: Seit dem Studienjahr 2013/2014 haben Angehörige der Musikhochschule die Möglichkeit, einen Betreuungsplatz in der BOS-Kindergruppe (direkt am Königsplatz gelegen) zu beantragen. Auch haben sie die Möglichkeit, ihre Kinder bei der Ferienbetreuung der TU München anzumelden. Die Kooperation der beiden Hochschulen wurde im Dezember 2013 besiegelt. Von Seiten der Musikhochschule wird in diesem Rahmen ein einwöchiges künstlerisches Workshop-Programm zu Beginn der Sommerferien durchgeführt. Auch macht die Hochschule ihre Angehörigen auf der hochschuleigenen Webseite auf die Betreuungsplätze der Kinderkirppe „Reitmorzwerge“, die gegründet wurde, um Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Mitarbeiter/-innen des Freistaates Bayern mit Beschäftigung in Behörden des innerstädtischen Bereichs zu verbessern, aufmerksam und stellt die jeweils aktuellen Anmeldeinformationen bereit.

Seit dem Studienjahr 2015/2016 hat die Hochschule des Weiteren ein Eltern-Kind-Zimmer im Standort Arcisstraße 12 eingerichtet. Hier steht Studierenden und Mitarbeitern mit Kindern die mobile »KidsBox« zur Verfügung. Falls die Kinderbetreuung kurzfristig ausfällt oder einmal nicht anders zu organisieren ist, sollen Eltern dadurch die Möglichkeit haben, ihre Kinder mit in die Hochschule zu bringen.

Langfristiges Ziel der Hochschule ist eine hochschuleigene Kindertagesstätte, die im Rahmen der Generalsanierung des Gebäudes Arcisstraße 12 eingerichtet werden soll.

6.4.3 Charta „Familie in der Hochschule“

Ausgehend von den Impulsen der Arbeitsgruppe »Familienfreundliche Hochschule« wurde am 15.6.2015 die CHARTA »Familie in der Hochschule« von der Hochschule für Musik und Theater München unterzeichnet. Die Charta ist ein selbstverpflichtendes Dokument, in dem Standards für die Vereinbarkeit von Familienaufgaben im Studium, im Beruf und in der Lehre festgelegt werden.

Die Charta ist deutschlandweit bereits von fast 70 Hochschulen und Universitäten unterzeichnet worden. Mit der Unterzeichnung wurde die HMTM Mitglied eines universitären Netzwerkes, das im dauernden Austausch steht und durch die Mitwirkung seiner Mitglieder an verschiedenen Arbeitsgruppen themenspezifische Impulse erhält und geben kann.

Die Robert-Bosch-Stiftung sowie das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) haben die CHARTA 2007 ins Leben gerufen.

6.5 Betriebsklima und Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung

Die Hochschule für Musik und Theater München ist sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeber bewusst, das individuelle Persönlichkeitsrecht von Frauen und Männern zu respektieren und zu wahren. Durch die Förderung eines guten Betriebsklimas können Beschäftigte vor Ungleichbehandlung und Willkür geschützt werden. Auch Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden von der Hochschule ebenso wie vom Gesetzgeber nicht geduldet. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde im Studienjahr 2015/16 die Arbeitsgruppe »Sexuelle Belästigung und Diskriminierung« ins Leben gerufen, an der alle Gruppen der Hochschulangehörigen (Studierende, Lehrende, Verwaltung) beteiligt waren. Ergebnis der Arbeit war u.a. die »Richtlinie gegen Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Musik und Theater München«, die am 13. Juli 2016 unterzeichnet wurde. Auch jedes Mitglied der Hochschule erhielt und erhält bei Neuanstellungen die Richtlinie zur Kenntnisnahme und Unterschrift.

Wenn sich Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz in ihren Persönlichkeitsrechten beeinträchtigt oder verletzt fühlen, haben sie die Möglichkeit, sich an die Hochschulleitung, den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Entsprechenden Beschwerden ist unverzüglich nachzugehen. Die Betroffenen werden in solchen Fällen von entsprechender Stelle bestmöglich beraten und unterstützt. Auch hat die Hochschule eine externe Ombudsstelle eingerichtet, bei der Betroffene außerhalb der Hochschulstrukturen eine anonyme psychologische Erstberatung sowie eine rechtliche Beratung bekommen können.

6.6 Sprachliche Gleichbehandlung

Der Grundsatz der Gleichbehandlung verlangt auch, Frauen im Sprachgebrauch und Schriftverkehr wegen ihres Geschlechts nicht zu benachteiligen. Insbesondere sollen bei der Abfassung von Vorschriften und Formblättern etc. und auf der Webseite Formulierungen gewählt werden, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigen. Von der

HMTM verwendete Formulare und Textbausteine werden ab Sommer 2018 überprüft und ggf. überarbeitet.

7. Aufgabe der/des Gleichstellungsbeauftragten/Vertretung

Die Hochschule für Musik und Theater München bestellt aufgrund der geringen Anzahl an Beschäftigten anstelle der/dem Gleichstellungsbeauftragten ein/e AnsprechpartnerIn in Gleichstellungsfragen. Die/der AnsprechpartnerIn übernimmt in weiten Teilen die unten aufgeführten Aufgaben der/des Gleichstellungsbeauftragten. Weiterführend ist die/der Gleichstellungsbeauftragte des zuständigen Ministeriums für die die Beschäftigten des nichtwissenschaftlichen Bereichs zuständig.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte bzw. Die/der AnsprechpartnerIn ist in allen für die Gleichstellung relevanten Angelegenheiten umfassend zuständig. Sie/er fördert und überwacht den Vollzug des Gleichstellungsgesetzes sowie –konzeptes und unterstützt dessen Umsetzung. Die Durch das Gleichstellungsgesetz wird ihr/ihm oder der/dem AnsprechpartnerIn in Gleichstellungsfragen zum einen ein Recht zur Mitwirkung an allen Angelegenheiten des nichtwissenschaftlichen Personals gegeben, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. So kann die/der Gleichstellungsbeauftragte bzw. AnsprechpartnerIn zu Maßnahmen und Beschlüssen, die Auswirkung auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben, Stellung nehmen. Die/der AnsprechpartnerIn trifft sich in regelmäßigen Abständen mit KanzlerIn und der Abteilung Personal, um die Beteiligung der/des Gleichstellungsbeauftragten im kommenden Monat festzustellen und zu besprechen.

Die HMTM legt der/dem Gleichstellungsbeauftragten bzw. der/dem AnsprechpartnerIn alljährlich eine statistische Auswertung der Neueinstellungen in Verwaltung und Zentralen Einrichtungen vor. Nach den gesetzlichen Regelungen kann ein Bewerber oder eine Bewerberin eine Beteiligung der/des Gleichstellungsbeauftragten bei Vorstellungsgesprächen verlangen.

Des Weiteren gehört zu den Aufgaben der/des Gleichstellungsbeauftragten auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Sie und ihre Vertretung sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Daten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

Für die/den Gleichstellungsbeauftragte ist die Bestellung einer Stellvertretung vorgesehen.

8. Mittelausstattung

Die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes erfordert unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben¹ auch die Bereitstellung von Mitteln. Das Budget wird alljährlich zwischen der/dem Gleichstellungsbeauftragten und der/dem KanzlerIn verhandelt und festgelegt.

9. Bekanntgabe

Das Gleichstellungskonzept wird allen Beschäftigungsstellen bekannt gemacht und kann auf der Webseite der Hochschule für Musik und Theater München eingesehen werden.

10. Geltungsdauer

Dieses Gleichstellungsgesetzes ist vom 1.1.2017 bis zum 31.12.2021 gültig. Im Rahmen des Treffens zwischen Gleichstellungsbeauftragter/n bzw. AnsprechpartnerIn in Gleichstellungsfragen mit dem/der KanzlerIn und der Abteilung Personal wird alle zwei Jahre eine Zwischenbilanz gezogen und der Bericht bei der Personalversammlung vorgelegt.

¹ Gesetzliche Vorgaben: Personal- und Sachmittel für die Gleichstellungsbeauftragte Art. 16 Abs. 8 BayGlG. Reisekosten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen Art. 16 Bay GlG. Reisekosten zur Teilnahme an Veranstaltungen, Beurlaubung Art. 12 Abs. 2 BayGlG. Honorar für Referentinnen von Fortbildungsveranstaltungen – soweit von außerhalb kommend – Art. 9 Abs. 5 BayGlG.

11. Schlussbemerkung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Verwirklichung der Chancengleichheit im beruflichen Alltag muss auch im Interesse einer leistungsfähigen Verwaltung sein. Insbesondere positive Vorbilder schaffen Anreize und lassen dadurch ein neues Gleichgewicht zwischen Arbeitswelt und Familie durch eine partnerschaftliche Verteilung der Aufgaben zwischen den Geschlechtern entstehen. Die Hochschule für Musik und Theater München ist bestrebt, unter effektiver und flexibler Ausnutzung der gegenwärtigen und geplanten Konditionen die Gleichstellung von Frauen und Männern nach den Anforderungen des Gesetzes und der selbst gesetzten Ziele bestmöglich umzusetzen und zur gelebten Ziele bestmöglich umzusetzen und zur gelebten Realität wachsen zu lassen.

Es besteht jederzeit die Möglichkeit, Anregungen für die Gleichstellungsarbeit bei der Hochschulleitung und der/dem AnsprechpartnerIn in Gleichstellungsfragen einzubringen.