

Kommentar zum Bericht zur Personalentwicklung am Fachbereich 15 aus Gleichstellungsperspektive – 06.06.2023

Mit der Evaluation des aktuellen Gleichstellungsplans des Fachbereich 15, Musikhochschule, wurde der Blick auf die vergangenen Jahre gerichtet, in denen sich der Fachbereich mit Bezug auf seine Gleichstellungsziele begonnen hat, systematisch aufzustellen.

In der nun vorliegenden Fortschreibung, die zugleich als Bericht zur Personalentwicklung zu lesen ist, richtet sich der Blick in die Zukunft bis 2026. Er beinhaltet, neben einer Bestandsaufnahme und Analyse des Personals (per Stichtag 01.12.2022), u.a. eine Prognose der zu besetzenden Stellen sowie konkrete Zielvorgaben für die Frauenrepräsentanz am Fachbereich 15.

Als Musikhochschule an einer Universität kommt dem FB 15 eine besondere Rolle zu; viele der im unmittelbaren akademischen Umfeld der WWU üblichen Personalstrukturen kommen hier nicht vor, dafür wird bspw. der Beschäftigtengruppe der Lehrbeauftragten große Bedeutung und Verantwortung für gelingendes Lehren und Arbeiten zugemessen. Aus Gleichstellungssicht birgt dieses in besonderem Maße von Heterogenität, individuellen Lehr-Lern-Settings, Praxisnähe und künstlerischer Exzellenz geprägte Arbeitsumfeld großes Potential; so kann ein gleichstellungssensibler, vertrauensvoller und enger Kontakt zwischen Studierenden, Lehrenden, Verwaltung und (Musik-)Hochschulleitung zu verhältnismäßig schnell umzusetzenden Veränderungen führen. Nichtsdestoweniger liegt auch darin eine nicht minder große Herausforderung: standardisierte Prozesse, steuernde Maßnahmen und Zielvorgaben können nicht immer eingehalten werden, da Ausnahmen am Fachbereich 15 alltägliche Normalität sind. Die Balance zu finden zwischen gewinnbringenden Verbindlichkeiten und stets an der Sache orientierter Flexibilität ist eine sich in allen Arbeitsbereichen des Fachbereichs widerspiegelnde Aufgabe.

Ähnlich verhält es sich mit dem Anfertigen des hier vorliegenden Berichts, was im Folgenden mit einigen Beispielen erläutert wird:

- Die von der WWU zentral bereit gestellten Tabellenvorlagen sahen keine Berücksichtigung von Lehrbeauftragten vor. Mit 141 Köpfen von insgesamt 221 Beschäftigten machen sie jedoch insgesamt 63,8% der Beschäftigten am FB 15 aus. Sie tragen mit ihrer Arbeit einerseits den hohen Anforderungen an Künstler*innen Rechnung, inhaltlich sowohl breit als auch tief (i.S. von künstlerisch exzellent, fachlich fundiert) aufgestellt zu sein und von den besonderen Begabungen, Erfahrungen und Spezialgebieten unserer Lehrbeauftragten zu profitieren.¹ Damit prägen sie in entscheidendem Maße die bestmögliche Ausbildung unserer Studierenden und dürfen von uns – weder auf dem Papier, noch in der Realität – vergessen werden. Aus diesem Grund haben wir uns für die zusätzliche Abbildung von Lehrbeauftragten im Bericht entschieden. Aus Gleichstellungssicht ist dies umso relevanter, da der Frauenanteil mit immerhin 40,3% (VZÄ, bzw. 39% Köpfe) deutlich höher ist als der Frauenanteil im Bereich der Professor*innenschaft (26,6 VZÄ bzw. 28,6% Köpfe; ausschließlich W2/C3). Die Musikhochschule verfügt zudem über einen großen Stamm seit vielen Jahren tätiger

¹ Vgl. dazu die Positionierung der Musikhochschule Münster zu Employability (2020): <https://www.uni-muenster.de/Musikhochschule/Studieninteressierte/Employability.html>. Abgerufen am 05.06.2023.

Lehrbeauftragter, sodass aus der kontinuierlichen Zusammenarbeit bereits zahlreiche für die Musikhochschule wichtige Projekte um- und Prozesse in Gang gesetzt werden konnten.²

- Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal zwischen vornehmlich akademisch und vornehmlich künstlerisch geprägter Fachbereichskultur scheint das Verhältnis zwischen Qualifikationsstellen und Promotionsstudierenden zu sein. Die Verzahnung von Forschungstätigkeit (i.S. einer Promotion) und Arbeit in der akademischen Selbstverwaltung ist an der Musikhochschule strukturell nur in Einzelfällen verortet. Die am Fachbereich implementierten wissenschaftlichen Arbeitsstellen dienen der Lehre und insbesondere der Gestaltung gelingender Verwaltungsstrukturen, während sich die eingeschriebenen Promotionsstudierenden auf die Umsetzung ihrer jeweiligen Forschungsvorhaben fokussieren.
- Die in Tabelle 2 dargelegten Maßnahmen wurden in Anlehnung an die im aktuellen Gleichstellungsrahmenplan der WWU³ formulierten Zieldimensionen⁴ entwickelt und fanden bereits Einzug in den Zwischenevaluationsbericht des fachbereichseigenen Gleichstellungsplans 2018-2022⁵. Sie sind bewusst unspezifisch gehalten, u.a. um mit Gleichstellungsfragen befassten Personen die Möglichkeit zur eigenen Schwerpunktsetzung zu geben. Ob diese Herangehensweise sich bewährt haben wird, bleibt abzuwarten.
- Kritisch muss angemerkt werden, dass eine Angabe in Tabelle 2, Spalte E zur Finanzierung von Maßnahmen nicht möglich war (tbd). Aufgrund einer nicht ausreichend priorisierten Stellung der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich, steht dafür kein festgesetztes Budget zur Verfügung⁶; anstatt – ebenso wie bei der Frage nach Entlastungsmöglichkeiten für gesetzlich vorgeschriebene Gleichstellungsbeauftragte – auf Hochschulleitungsebene Verantwortungen hin und her zu schieben, wäre es für eine konstruktive Arbeitsweise wünschenswert, ein zentral verwaltetes Gender-Budgeting vorzunehmen und den Fachbereichen nach einem festgelegten Schlüssel zur Verfügung zu stellen.

Wie bereits angedeutet, ist der Bedarf nach einer Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der **Professor*innen** am höchsten. Durch 5,5 VZÄ-Stellen, die nach heutigem Stand bis 2026 in diesem Bereich neubesetzt, nachbesetzt oder aufgestockt werden sollen, besteht eine reelle Chance, die Zielvorgabe von 30% Frauenanteil in diesem Bereich zu erreichen (entspricht etwa 2 VZÄ). Die aufgeführten Maßnahmen dienen demnach nicht nur der Rekrutierung von Frauen auf freiwerdenden Stellen, sondern insbesondere auch der Gestaltung der Musikhochschule Münster als ein Ort, an dem das Arbeiten und Lernen nicht durch versteckte geschlechtsabhängige Hürden beeinträchtigt wird.

² Vgl. dazu das Memorandum des Dekanats und der Lehrbeauftragten zur Situation der Lehrbeauftragten an der Musikhochschule Münster (2017): https://www.uni-muenster.de/Musikhochschule/die_Musikhochschule/Personen/Lehrauftraege.html. Abgerufen am 05.06.2023.

³ Vgl. Gleichstellungsrahmenplan der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (2018): <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/Gleichstellungsrahmenplan.html>. Abgerufen am 05.06.2023.

⁴ Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung; Breite Förderung von Genderkompetenz; Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild; Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt; Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten. Vgl. ebd.

⁵ Dezentraler Gleichstellungsplan gemäß § 5 LGG-NRW (2019): https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dokumentezurgleichstellung/fb15_gleichstellungsplan_20190822_gsp_final.pdf. Abgerufen am 05.06.2023.

⁶ Davon ausgenommen sind Einzelfallentscheidungen für projektgebundene Mittel.

Eine Prognose für die Gruppe der **Lehrbeauftragten** zu wagen, ist kaum möglich; zwar werden mit Beginn des Renteneintrittsalters bei einigen Kolleg*innen Abgänge zu erwarten sein – definitiv feststehen werden diese aber immer erst recht kurzfristig. Unbestritten ist, dass trotz des verhältnismäßig höheren Frauenanteils auch in dieser Gruppe eine Annäherung an 50% angestrebt wird. Dies sollte insbesondere bei der Vergabe neuer Lehraufträge Berücksichtigung finden.

Auf Ebene des **wissenschaftlichen Personals in Voll- und Teilzeit (WMA)** wird ebenfalls die Erhöhung des Frauenanteils auf 50% angestrebt. Erreicht werden soll dies durch die oben bereits genannten Maßnahmen. Hier gilt es, gerade bei internen Stellen- und Höhergruppierungsverfahren präzise zu überprüfen (wie auch in allen anderen Personalmaßnahmen), ob die am besten geeignetste Person ausgewählt wird – ungeachtet manchmal auch unbewusst vorkommender geschlechterbasierter Stereotype.

Anders verhält es sich bei den **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)**; der bereits sehr hohe Frauenanteil bei hoch qualifizierten Mitarbeitenden verdeutlicht eine gewisse Schieflage. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um Personen, die tagtäglich für reibungslose Abläufe in der Organisationsstruktur des Fachbereichs sorgen; die Umsetzung niederschwelliger Maßnahmen, wie die Arbeit im Home Office, die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten und die Unterstützung bei der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen dienen dem Erhalt der Arbeitszufriedenheit und Gesundheit dieser für die Abläufe des Fachbereichs so wichtigen Personen.

Der Frauenanteil bei den **studentischen, wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften** ist ebenfalls bereits recht hoch, sodass hier – genau wie bei den MTV-Mitarbeiter*innen – auf eine konkrete Zielvorgabe verzichtet wurde.

Im Bereich der **Qualifikationsstufen** fällt auf, dass sich der Anteil weiblicher **Promovierender** in den letzten Jahren stetig erhöht hat; sollte sich dieser Trend fortsetzen, kann das Ziel eines 50%igen Frauenanteils schon bald erreicht werden. In der Gruppe der **Studierenden** und **Absolvent*innen** sind auch weiterhin Frauen in der Überzahl.

Umso nachdenklicher macht die Tatsache, dass ein Großteil der gut ausgebildeten Frauen in ihrem Berufsleben offenbar nur schwer den Weg zurück an eine Hochschule findet. Die Gründe dafür mögen teilweise auch außerhalb der Hochschulwelt und eher in der facettenreichen Lebensrealität vieler Kunstschaffenden liegen. Als öffentlicher Bildungseinrichtung und Wirkstätte zahlreicher Künstler*innen, Wissenschaftler*innen und Pädagog*innen obliegt der Musikhochschule Münster auf der anderen Seite auch die Verantwortung, gerade an diesen Stellen besonders entschlossen für die Gleichstellung einzutreten.

Dass im Rahmen der Fortschreibung der Gleichstellungspläne ausschließlich der Bericht zur Personalstruktur angefordert wird, hilft unserer Einschätzung nach zwar bei der Fokussierung auf messbare Ergebnisse. Andererseits kann dadurch der Eindruck entstehen, dass sich der Wert der Arbeit von Gleichstellungsakteur*innen in der Wahrnehmung der Hochschulöffentlichkeit allein daran misst, wie viele Frauen welche Stellen bekleiden – eine Logik, die an Diskussionen um Frauenquoten erinnert. Dabei wird dem Anschein nach außen vorgelassen, welche komplexen Unterfangen die Gleichstellung aller Menschen ist und dass es mehr als einen gangbaren Weg dorthin gibt – da es dabei immer auch um Solidaritäten, *Allies* und Bewusstwerdung geht, ist es sicher nicht der Sache abträglich, möglichst viele Personen dafür zu gewinnen. Viel mehr als die Quantität von Personen, denen gewisse Eigenschaften zugeschrieben werden (z.B. die Annahme, dass ein erhöhter Frauenanteil automatisch

zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führt), ist unserer Meinung nach die Schaffung von Räumen, in denen echter Austausch und ungehemmtes persönliches und damit auch professionelles Wachsen stattfinden kann. Dieses Wachstum bedarf mutiger Entscheidungen, ausreichend Zeit und einer Pflege von wertvollen Arbeitsbeziehungen, aus denen wiederum neue Dinge erwachsen können. Damit qualitativ hochwertige Gleichstellungsarbeit gelingen kann, muss sie als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen des Hochschullebens verstanden und gelebt werden – nicht nur in den dafür vorgesehenen Beauftragungen und in abgesteckten Bereichen.

für die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich 15:

Annalena Zernott, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

annalena.zernott@uni-muenster.de

Tabelle 1: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen

	BT 01.12.2022 Gesamt Köpfe in VZÄ, Frauenanteil in absoluten Zahlen und in % (Köpfe und VZÄ)	Prognose der zu besetzenden Stellen/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Maßnahme (s. Tabelle 2)
Beschäftigtengruppen				
Professoren				
W3/ C4	Köpfe 1 0 0 % VZÄ 1 0 0 %	Nachbesetzung 1 Stelle VZÄ	30%	1-10 15-16 18-27
W2/ C3	Köpfe 14 4 28,6 % VZÄ 12,23 3,25 26,6 %	Neubesetzung 2 Stellen VZÄ Nachbesetzung 2,25 Stellen VZÄ Aufstockung bei einer 0,5 Stelle auf 0,75 VZÄ		
W1	Köpfe 1 0 0 % VZÄ 1 0 0 %			
Lehrbeauftragte				
Lehrbeauftragte (BA und wLA)	Köpfe 141 55 39,0 % VZÄ 61,89 24,92 40,26 %	k.A.	50%	1-10 15-16 18-27
Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)				
A14 a2			k.A.	1-10 15-16 18-27
A13 a2				
A14 a0				
A13 a0	Köpfe 1 0 0 % VZÄ 0,65 0 0 %	keine Neu- oder Nachbesetzungen anstehend		
E15 a2			50%	1-10 15-16 18-27
E14 a2				
E13 a2	Köpfe 3 1 33,3 % VZÄ 2,11 0,5 23,3 %			
E12 a2	Köpfe 1 0 0 % VZÄ 0,35 0 0 %			
E15 a0	Köpfe 1 1 100 % VZÄ 1 1 100 %			
E14 a0				
E13 a0		laufendes Höhergruppierungsverfahren: 1 Stelle VZÄ		
E12 a0	Köpfe 9 3 33,3 % VZÄ 5,25 1,4 26,7 %	Nachbesetzung 1 Stelle VZÄ Nachbesetzung 2,25 Teilzeitstellen VZÄ		1-10 15-16 18-27
Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen				
ohne Promotion (Doktorand(innen))				
mit Promotion (Postdocs)				
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung (MTV)				
TV 1 ES - E9a	Köpfe 8 7 87,5 % VZÄ 7,12 6,12 86 %		k.A.	1-6 8-10 15-16 18-27
TV 1 E9b - E12	Köpfe 2 2 100 % VZÄ 1,8 1,8 100 %	Nachbesetzung 0,8 Stelle VZÄ		
Person mit BA-Abschluss	Köpfe 4 4 100 % VZÄ 3,8 3,8 100 %			
Person mit BA-Abschluss	Köpfe 4 4 100 % VZÄ 3,8 3,8 100 %			Ausschließlich der höchste Abschluss wird hier berücksichtigt.
Person mit Promotion				
Studentische und Wissenschaftliche/Künstlerische Hilfskräfte				
WMA/WHK	Köpfe 1 1 100 % VZÄ 0,16 0,16 100 %		k.A.	1-6 8-10 15-27
SHK/SHB	Köpfe 33 20 60,6 % VZÄ 11,82 7,08 59,9 %			
Ausbildende		Aufnahme einer neuen auszubildenden Person ab 2023	k.A.	1-6 8-10 15-16 18-27
Qualifikationsmaßnahmen (qualifizierend)				
Promotionende	12 5 41,7 %		50%	
abgeschlossene Promotionen	5 0 0 %			1,27
Rehabilitierende				
Rehabilitationen				
Studierende				
Studierende	785 455 58,07 %			1-6 8-10 15-27
Absolvent(innen)	236 163 69,07 %		k.A.	1-6 8-10 15-27

Gremienbesetzung (Stand: 01.12.2022; in Köpfen)	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Prozentanteil Frauen
Fachbereichswort			
öffentliche Mitglieder			
Hochschullehrer_innen:	0	0	0%
WMA:	0	1	100%
Studierende:	0	2	100%
MTV:	0	1	100%
stellvertretende Mitglieder			
Hochschullehrer_innen:	1	0	0%
WMA:	2	0	0%
Studierende:	0	2	100%
MTV:	0	1	100%
Prüfungsausschuss			
öffentliche Mitglieder			
Hochschullehrer_innen:	3	0	0%
WMA:	1	0	0%
Studierende:	0	1	100%
MTV:	0	0	0%
stellvertretende Mitglieder			
Hochschullehrer_innen:	1	0	0%
WMA:	0	1	100%
Studierende:	1	0	0%
MTV:	0	0	0%
Prüfungsausschuss KFK			
öffentliche Mitglieder			
Hochschullehrer_innen:	3	0	0%
WMA:	1	0	0%
Studierende:	0	1	100%
MTV:	0	0	0%
stellvertretende Mitglieder			
Hochschullehrer_innen:	1	0	0%
WMA:	1	0	0%
Studierende:	1	0	0%
MTV:	0	0	0%
Prüfungsausschuss			
öffentliche Mitglieder			
Hochschullehrer_innen:	4	0	0%
WMA:	1	0	0%
Studierende:	1	0	0%
MTV:	0	0	0%
stellvertretende Mitglieder			
Hochschullehrer_innen:	1	0	0%
WMA:	0	1	100%
Studierende:	1	0	0%
MTV:	0	0	0%
Ordnungsausschuss			
öffentliche Mitglieder			
Hochschullehrer_innen:	6	1	14%
WMA:	2	0	0%
Studierende:	0	1	100%
MTV:	0	0	0%
stellvertretende Mitglieder			
Hochschullehrer_innen:	0	0	0%
WMA:	0	0	0%
Studierende:	0	1	100%
MTV:	0	0	0%
Ausschuss für			
öffentliche Mitglieder			
Hochschullehrer_innen:	2	2	50%
WMA:	0	1	100%
Studierende:	0	2	100%
MTV:	0	0	0%
stellvertretende Mitglieder			
Hochschullehrer_innen:	2	2	50%
WMA:	0	0	0%
Studierende:	2	3	60%
MTV:	0	0	0%
Ausschuss für			
öffentliche Mitglieder			
Hochschullehrer_innen:	2	1	33%
WMA:	2	0	0%
Studierende:	0	1	100%
MTV:	0	1	100%

Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Maßnahmen

Maßnahmen (durchnummeriert)	Beschäftigtengruppe/ Qualifikationsstufe/ Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Fristen / Terminierung	Finanzierung (Gender-Budgeting / LOM)	Verantwortliche Person(en)
1: strukturierter Ausbau von Maßnahmen zur Antidiskriminierungsarbeit am Fachbereich und Bereitstellung von Informationen dazu auf der MHS-Website	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat dGB
2: Veröffentlichung einer anonymen digitalen Beschwerdestelle auf der MHS-Website, an die gleichstellungsrelevante Anliegen kommuniziert und vertraulich von der dGB behandelt werden können	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2024	tbd	dGB
3: Bereitstellen von Informationen zu gleichstellungsrelevanten Angeboten der WWU und ggf. externer Akteur*innen auf der MHS-Website	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2023	tbd	dGB
4: Erarbeitung eines Schutzkonzepts zum Umgang mit sexueller und sexualisierter Diskriminierung, Gewalt und Belästigung am FB 15	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat
5: Etablierung einer fachbereichseigenen Gleichstellungskommission/einer Kommission zum Thema Antidiskriminierung	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2024	tbd	Dekanat dGB
6: Verwendung und ggf. sprachliche Überarbeitung von geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen in Vordrucken, Satzungen, Ordnungen und Erlassen	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat dGB
7: Geschlechtersensible Gestaltung der Lehre	alle lehrenden Personen	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat Geschäftsführung dGB
8: Angebot von Schulungsmaßnahmen und Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Themen	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat Geschäftsführung dGB
9: Einrichten von Unisex-Toiletten in allen Gebäuden des Fachbereichs	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat Geschäftsführung dGB
10: Einrichten eines inklusiven Still-/Wickel-/Eltern-Kind-Raums	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat Geschäftsführung dGB
11: Informationen zu individuellen Vereinbarungen für die Teilnahme an Lehrveranstaltungen auf der MHS-Website veröffentlichen	Studierende mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben	50%	2024	tbd	Dekanat dGB
12: Informationen zu individuellen Vereinbarungen für die Teilnahme an Prüfungen auf der MHS-Website veröffentlichen	Studierende mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben	50%	2024	tbd	Dekanat dGB
13: Informationen zur Ausgleichsregelung bei der Reservierung von Überäumen 72 Stunden im Voraus auf der MHS-Website veröffentlichen	Studierende mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben	50%	2024	tbd	Dekanat dGB
14: Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in bislang unterrepräsentierten Bereichen; Annäherung an 50 %	Studierende	50%	2026	tbd	Dekanat dGB
15: Berücksichtigung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten bei der Festlegung von Sitzungszeiten; familienfreundliche Sitzungszeiten	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat Geschäftsführung
16: Veröffentlichung einer Kurzbeschreibung für jedes Gremium auf der MHS-Website (Aufgaben, Arbeitsaufwand, Abläufe, etc.)	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2023	tbd	Dekanat dGB
17: Unterstützung der Studierenden, die sich in Gremien engagieren durch "gezielte und am Studierendenwohl orientierte Maßnahmen"	Studierende	50%	2026	tbd	Dekanat
18: Festlegung von Entlastungsmaßnahmen für die Gremienarbeit in Bereichen, in denen keine Geschlechterparität herrscht	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat
19: Transparenz von Zugang und Wegen zu Personalentwicklung und Weiterbildung durch Unterstützung weiblicher Beschäftigter bei der Durchführung von Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen	Professor*innen WMA LA MTV	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat Geschäftsführung dGB
20: Entwicklung transparenter und konsequenter Verfahrensweisen, die bei Vertretungen aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, Pflegefall etc. zur Anwendung kommen; Wiederkehrer*innengespräche	Professor*innen WMA LA MTV	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat Geschäftsführung
21: Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen im Rahmen von Maßnahmen zur Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung	Professor*innen WMA LA MTV	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat Geschäftsführung
22: Öffentliche Ausschreibung aller Stellen	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat Geschäftsführung
23: Sensibilisierung aller Kommissionsmitglieder hinsichtlich maßgeblicher Gleichstellungsaspekte mittels Bereitstellung relevanter Informationen (Gleichstellungssquote, Gender Bias, etc.)	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat Geschäftsführung dGB
24: Aktive Rekrutierung weiblicher Bewerber*innen	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat Geschäftsführung dGB
25: Gestaltung flexibler Arbeitszeiten	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat Geschäftsführung

26: Ermöglichung von Arbeit im Home Office	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat Geschäftsführung
27: Unterstützung bei der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen	alle	30% Professor*innen 50% in allen anderen Bereichen	2026	tbd	Dekanat Geschäftsführung