



Gleichstellungsplan

2015 – 2020



UNIVERSITÄT
ERFURT

Vorwort

Die Universität Erfurt setzt sich nachdrücklich für die tatsächliche Verwirklichung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern ein. Mit dem vom Senat verabschiedeten Gleichstellungsplan wirkt sie gemäß dem gesetzlichen Auftrag darauf hin, dass Frauen und Männer ihrer Qualifikation entsprechend gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben und bestehende Nachteile beseitigt werden (ThürHG §6). Konkret bedeutet das, gleiche Zugangsmöglichkeiten zu allen Positionen in Wissenschaft und Verwaltung für Frauen und Männer zu gewährleisten, den Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen zu steigern und die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familienverantwortung für Frauen und Männer weiter zu verbessern.

Die Universität hat sich die Ziele des Gleichstellungsplans zum Maßstab ihres Handelns in allen Aufgabenbereichen und auf allen Entscheidungsebenen gesetzt. Sie sind integraler Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung, der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Land Thüringen (ZLV) und die Grundlage der zukunftsorientierten Personalplanung. Auch an den gemeinsamen Anstrengungen der Thüringer Hochschulen zur Verbesserung der Chancengleichheit (Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung - TKG), die im Rahmen der Hochschulstrategie Thüringen 2020 vereinbart wurden, beteiligt sich die Universität Erfurt¹. Mit Blick auf die angestrebte DFG-Mitgliedschaft wird sich die Universität an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG orientieren.

Der Gleichstellungsplan verbindet die Analyse des Ist-Stands der Geschlechteranteile aller Status- und Beschäftigungsgruppen an der Universität Erfurt mit einer Stärken- und Schwächenanalyse, verbindlichen Zielvorgaben und konkreten Maßnahmen, um diese zu erreichen. Dabei werden neu entwickelte strukturelle Maßnahmen durch bereits etablierte bzw. beschlossene Maßnahmen ergänzt, die im Rahmen des Gleichstellungskonzepts² und der Zielvereinbarung des *audit familiengerechte hochschule*³ erarbeitet wurden.

Gesetzliche Grundlagen

Gemäß §4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (ThürGleichG) vom 6. März 2013 (GVBl. S. 49) in Verbindung mit §6 Abs. 1 und §33 Abs. 1 Nr. 10 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) vom 21. Dezember 2006 (GVBl. S. 601), zuletzt geändert durch Art. 12 des Thüringer Gesetzes zur Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften vom 12. August 2014 (GVBl. S. 472), und in Verbindung mit §9 Abs. 1 Nr. 14 der Grundordnung der Universität Erfurt vom 5. Februar 2013 (GO) erlässt die Universität Erfurt den Gleichstellungsplan, vom Senat der Universität Erfurt beschlossen am 09.12.2015. Nach §4 Abs. 1 Nr. 5 ThürGleichG erklärt das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft das erforderliche Benehmen.

¹ Hochschulstrategie Thüringen 2020, S. 68 (http://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmbwk/wissenschaft/hochschulentwicklung/hochschulstrategie_thueringen_2020.pdf).

² https://www.uni-erfurt.de/fileadmin/public-docs/Gleichstellungsbeirat/Dokumentation_Gleichstellungskonzept_Universitaet_Erfurt.pdf

³ https://www.uni-erfurt.de/fileadmin/user-0docs/Audit/Zielvereinbarung_audit.pdf.

1. Ist-Stand-Analyse

1.1 Beschäftigungsstruktur (Tabelle 1a)

Die Universität Erfurt hat am Stichtag (30. Juni 2014) 659 Beschäftigte: 383 Mitarbeiterinnen und 276 Mitarbeiter. Mit 58,1% Frauen und 41,9% Männer verzeichnet sie nach der gesetzlichen Definition ein noch ausgewogenes Geschlechterverhältnis⁴. Eine differenzierte Analyse der Beschäftigungsstruktur lässt jedoch geschlechtsspezifische Unterschiede erkennen, die nicht zuletzt auf die unterschiedlichen universitären Arbeitsbereiche – wissenschaftlicher und wissenschaftsstützender Bereich – zurückgeführt werden können und sich nicht exakt in der Beschäftigtenstruktur abbilden lassen.

Am deutlichsten tritt ein geschlechtsspezifischer Unterschied bei der Gruppe der Beamtinnen und Beamten hervor, die mit 43,8% Frauen und 56,2% Männern insgesamt in einem ausgeglichenen Verhältnis stehen, aber ungleich auf die Besoldungsgruppen verteilt sind: Im höheren Dienst – überwiegend in den Besoldungsgruppen der Professuren – sind Frauen mit 36,3% unterrepräsentiert, während im gehobenen Dienst – überwiegend in den Besoldungsgruppen des wissenschaftsstützenden Personals – der Frauenanteil mit 86,4% sehr hoch ist (Tab. 1a).

Bei den Professuren kann die Universität zum Stichtag der Personalstatistik (01.12.2014) einen Frauenanteil von 27,9% verzeichnen. Bei den C4/W3-Professuren beträgt der Anteil 17,0%, bei den C3/W2-Professuren 37,8%⁵ – Werte, die gegenüber den Jahren 2012 und 2013 wieder deutlich angestiegen sind und leicht unter dem Niveau von 2011 liegen. Die sechs Juniorprofessuren sind paritätisch besetzt (Frauenanteil 50%)⁶. Obwohl auch im Bundesdurchschnitt der Frauenanteil bei den Professuren innerhalb der letzten Jahre stetig angestiegen ist, liegt der Durchschnitt der Universität Erfurt weiterhin über dem Bundesdurchschnitt 2013 von 21,3%⁷.

Die Gruppe der Mitarbeitenden im Angestelltenverhältnis besteht insgesamt zu 62% aus Frauen und zu 38% aus Männern. In den Entgeltgruppen E15Ü bis E13 – überwiegend dem Bereich der wiss. Mitarbeitenden – ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen (50,9% Frauenanteil).

In den Entgeltgruppen, die dem wissenschaftsstützenden Personal zuzuordnen sind, werden überwiegend Frauen beschäftigt: Bei E12 bis E9 und E8 bis E5 ist der Frauenanteil mit 69,0% bzw. 78,8% sehr hoch, in den Entgeltgruppen E4 bis E1, bei denen es sich um Personal im Liegenschaftsmanagement handelt, ist er ausgeglichen (50%). Unter den sieben Auszubildenden der Universität befinden sich fünf Frauen. Der Frauenanteil beim wissenschaftsstützenden Personal in der Bibliothek (78%) und in der Verwaltung (65,3%) ist besonders hoch. Nur im technischen Bereich sind mehrheitlich Männer beschäftigt. Hier liegt der

⁴ Nach dem Thüringer Gleichstellungsgesetz liegt eine Unterrepräsentanz bei weniger als 40 von hundert vor (vgl. ThürGleichG §3 Abs. 5).

⁵ In die Statistik gehen alle zum Stichtag besetzten Professuren einschließlich der Vertretungsprofessuren ein.

⁶ Der Wert der Universität Erfurt liegt damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt 2013 von 39,9%. Für die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaft beträgt der Bundesdurchschnitt 55,2%, für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 34,6%. Personal an Hochschulen 1980-2013, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, S. 118 ff.

⁷ Personal an Hochschulen 1980-2013, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, S. 100.

Frauenanteil bei 26,1%.⁸

Teilzeitarbeit wird an der Universität überwiegend von Frauen wahrgenommen (70,6%), von Beamtinnen und Beamten jedoch in viel geringerem Maße als von Angestellten: Zehn von insgesamt 146 Beamtinnen und Beamten arbeiten in Teilzeit, neun davon sind Frauen. Von den 513 angestellten Mitarbeitenden sind 194 in Teilzeit beschäftigt, davon 135 Frauen (69,6%). In geringerem Umfang gilt das auch für die Altersteilzeit⁹. Rund zwei Drittel der beurlaubten Mitarbeitenden und jenen in Altersteilzeit sind Frauen. Dass allein in den Entgeltgruppen der wiss. Mitarbeitenden (E15Ü-E13) annähernd gleich viele Frauen und Männer in Teilzeit arbeiten (58,4% Frauen und 51,6% Männer), während in allen anderen Gruppen die Frauenanteile bei 80% bis 100% liegen, ist mit der Struktur der Qualifikationsstellen zu erklären: Für wiss. Mitarbeitende vor der Promotion sind grundsätzlich Teilzeitstellen vorgesehen.

1.2 Beschäftigte in leitenden Funktionen (Tabellen 2b und 2c)

Der Dienststellenleitung, dem Präsidium der Universität Erfurt, gehören zum Stichtag fünf Personen an: der Präsident, drei Vizepräsidentinnen und der Kanzler. Unter den fünf Dekanen (Abteilungsleitung) befindet sich keine Frau. In der Gruppe aller Mitarbeitenden in leitenden Funktionen sind Frauen mit 32,0% unterrepräsentiert. Dies gilt besonders für wissenschaftliche Leitungspositionen, die zum Stichtag von zehn Männern und drei Frauen bekleidet werden, was einem Frauenanteil von 23,1% entspricht. Der Frauenanteil an Leitungsfunktionen im wissenschaftsstützenden Bereich beträgt 40,0% (4 von 10). Von allen Beschäftigten in leitenden Funktionen arbeitet eine Frau in Teilzeit.

1.3 Beförderungen und Höhergruppierungen (Tabellen 3a und 3b)

Im Berichtszeitraum¹⁰ wurden eine Frau und ein Mann auf A15 befördert. Drei Frauen der Entgeltgruppen E6 und E8 und einem Mann in der Entgeltgruppe E13 kam eine Höhergruppierung zugute.

1.4 Bewerbungen und Einstellungen (Tabelle 4b)

Insgesamt gingen 1.129 Bewerbungen auf Beschäftigtenstellen ein, davon 646 Bewerbungen von Frauen und 483 von Männern. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen beträgt damit 57,2%, der Frauenanteil bei Einstellungen ist mit 55,8% kaum geringer.

Auf C4/W3-Stellen gingen insgesamt 67 Bewerbungen ein, davon 25 von Frauen (37,3%) und 42 von Männern (62,7%). Zwei von drei zu vergebenden Stellen wurden mit Wissenschaftle-

⁸ Thüringer Landesamt für Statistik, Statistischer Bericht B III-j /15, Studierende und Personal an Thüringer Hochschulen 2014/15, S. 45.

⁹ 17 der 25 Angestellten und 6 der 9 Beamten in Altersteilzeit sind Frauen. Vgl. Tabelle 1a im Anhang.

¹⁰ Berichtszeitraum: 01.07.2013 bis 30.06.2014.

rinnen besetzt. Auf C3/W2-Stellen gingen insgesamt 139 Bewerbungen ein, darunter 53 von Frauen (38,1%). Eine der drei Stellen wurde mit einer Wissenschaftlerin besetzt.

Auf Ausschreibungen der Entgeltgruppen E15 bis E13 – den Stellen für wiss. Mitarbeitende – gingen 640 Bewerbungen ein, davon 346 von Frauen (54,1%). Bei den 41 Einstellungen betrug der Frauenanteil 53,7%.

Auf Stellenausschreibungen im wissenschaftsstützenden Bereich mit den Entgeltgruppen E12 bis E9 gingen insgesamt 309 Bewerbungen ein, 188 von Frauen und 121 von Männern, was einem prozentualen Frauenanteil von 60,8% entspricht. Es wurden drei Männer und sechs Frauen eingestellt. Auf Stellen des mittleren Dienstes (E8 bis E5) bewarben sich 112 Frauen und 68 Männer; der Frauenanteil beträgt 62,2%. Eine der beiden Stellen wurde mit einer Frau besetzt. Auf zwei Ausbildungsplätze bewarben sich 69 Frauen und 55 Männer (Frauenanteil 55,6%), eine Frau und ein Mann wurden eingestellt.

1.5 Neueinstellungen zur Nachbesetzung von Elternzeit (Tabelle 4c)

32 Frauen und zehn Männer haben im Berichtszeitraum Elternzeit wahrgenommen. Neueinstellungen zur Nachbesetzung von Stellen bei Elternzeit kamen bei den Beamtinnen und Beamten nicht vor. Bei den Beschäftigten im höheren Dienst (E15 bis E13) wurden Elternzeitvertretungen zu 83,3% von Frauen übernommen. Insgesamt erfolgten zehn Einstellungen zur Vertretung von Elternzeit, neun davon waren Frauen.

1.6 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (nichtwiss. Bereich – Tabelle 5)

Insgesamt haben zwölf Frauen und acht Männer an den zentral erfassten Fortbildungen teilgenommen, darunter zwei Frauen in Teilzeitbeschäftigung. Von den Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst konnten zwei Frauen und ein Mann Fortbildungsprogramme absolvieren. Im gehobenen Dienst haben drei Frauen Fortbildungen wahrgenommen.

1.7 Gremienbesetzung (Tabelle 6)

Das Geschlechterverhältnis in den universitären Leitungsgremien ist überwiegend ausgewogen. Im Senat der Universität Erfurt sind sieben Frauen und acht Männer, im Hochschulrat fünf Männer und drei Frauen vertreten. In drei Fakultätsräten besteht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis (Frauenanteil der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät 57,1%, der Philosophischen Fakultät 50,0% und der Katholisch-Theologischen Fakultät 42,9%). Die Räte der Staatswissenschaftlichen Fakultät und des Max-Weber-Kollegs verzeichnen mit 28,6% bzw. 22,2% – bedingt durch ihre Personalstruktur – einen zu niedrigen Frauenanteil.

2. Stärken- und Schwächenanalyse

Mit ihrem insgesamt noch ausgewogenen Geschlechterverhältnis (58% Frauen und 42% Männer) nimmt die Universität Erfurt eine Spitzenposition in Thüringen ein¹¹. Dies ist einerseits ihrem geistes- und gesellschaftswissenschaftlichen Profil geschuldet, andererseits der langjährigen aktiven Frauenförderung, die u.a. durch eine erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm möglich wurde.

Das Fächerspektrum und die Studienangebote im Bereich der Lehrerinnen- und Lehrerbildung werden sehr stark von Frauen nachgefragt. Daraus resultieren die hohen Anteile der Studentinnen und Absolventinnen (68,8% bzw. 73,9%)¹². Der Anteil der Promovendinnen lag im Prüfungsjahr 2014 mit 59,6% deutlich über den Vorjahren (2013: 40,8%) und damit auch über dem Bundesdurchschnitt der Promovendinnen von 44,2% im Jahr 2013 sowie dem Bundesdurchschnitt der relevanten Fächergruppen¹³. Diese Steigerung lässt sich auf die gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zurückführen – eine zentrale Maßnahme des ersten Gleichstellungskonzepts, das durch das Professorinnenprogramm I gefördert wurde und sich jetzt in den Zahlen niederschlägt. Im aktuellen Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, das auf Daten aus dem Jahr 2013 basiert, rangiert die Universität Erfurt bei Promotionen dennoch in der Schlussgruppe. Hier ist zu beachten, dass der Indikator Promotionen den Frauenanteil im Verhältnis zum Studentinnenanteil angibt¹⁴. Im Bereich der Postdocs ist die Universität Erfurt in diesem Ranking in der Spitzengruppe vertreten. Hier schlägt sich der hohe Frauenanteil an Habilitationen und das ausgewogene Geschlechterverhältnis bei den Juniorprofessuren zu Buche.¹⁵

Der Anteil der Professorinnen an der Universität Erfurt übertrifft mit 27,9% die bundes- und landesweiten Vergleichswerte von 2013 (21,3% bzw. 16,6%)¹⁶. Allerdings liegt nur die Philosophische Fakultät mit einem Frauenanteil von 36,8% bei den W3/W2-Professuren über den bundesweiten Daten für die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften (35,1%)¹⁷. Die ausgewogene Geschlechterverteilung beim wissenschaftlichen Personal insgesamt entspricht den bundesweiten Vergleichsdaten für die relevanten Fächergruppen¹⁸. In der Rückschau betrachtet, kann die Universität eine deutliche Steigerung verzeichnen: Der Frauenanteil unter den C4/C3/W3/W2-Professuren konnte von 19,6% im Jahr 2006 auf 26,5% im Jahr 2014 erhöht werden, wobei der Professorinnenanteil im Jahr 2014 nach einem kurzzei-

¹¹ CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015 (cews.publik.no19), hrsg. vom GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln August 2015, S.10f.

¹² Näherungsweise Zuordnung der Studierenden gemäß ihrem Studienanteil in den Studienfächern zu den Fakultäten.

¹³ Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (54,0% bzw. 36,1%)
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2, 1980-2013, S. 12. (für die Staatswissenschaftliche Fakultät sind die Werte der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, für alle anderen Fakultäten die Vergleichswerte in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften heranzuziehen).

¹⁴ Vgl. CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, S. 31, 51.

¹⁵ Vgl. ebd. S. 52.

¹⁶ Personal an Hochschulen 1980-2013, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, S. 94.

¹⁷ Ebd.

¹⁸ Sprach- und Kulturwissenschaften 55,6%, Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften 50,9% Frauenanteil (vgl. Personal an Hochschulen 1980-2013, Fachserie 11, Reihe 4.3.1, S. 95, 94).

tigen Rückgang wieder auf das Niveau von 2011 angestiegen ist.

Weiterhin hat die Ist-Stand-Analyse deutlich gemacht, dass das Geschlechterverhältnis des Bewerberfeldes dem der Einstellungen entspricht. Es spiegelt die aktiven Bemühungen der Universität Erfurt um Chancengleichheit in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren wider, die durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen diesen Prozessen sichergestellt wird. Auch bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Fortbildungen entspricht das Geschlechterverhältnis der Beschäftigtenstruktur der Hochschule. Nicht zuletzt schlagen sich die Gleichstellungsbemühungen der Universität auch in der zumeist ausgewogenen Besetzung der universitären Gremien nieder.

Gleichwohl offenbart die Bestandsaufnahme auch Defizite im Hinblick auf eine chancengleiche Karriereentwicklung. So ist der Frauenanteil in der Professorenschaft zwar insgesamt vergleichsweise hoch, allerdings sind unter den C4/W3-Professuren lediglich 17,0% Frauen vertreten. In Relation zu dem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen Bereich und den sehr hohen Frauenanteilen im wissenschaftsstützenden Bereich ist der Frauenanteil in den entsprechend höher dotierten Führungspositionen beider Sparten (23,1% bzw. 40%) zu gering. Der Frauenanteil sinkt also mit steigendem Qualifikationsniveau. Leitungsaufgaben werden häufiger von Männern als von Frauen wahrgenommen.

Eine Überrepräsentanz von Frauen liegt in den Bereichen des gehobenen Dienstes bzw. der Angestellten bis E12 vor, die dem wissenschaftsstützenden Personal zuzuordnen sind. Mit Ausnahme des technischen Bereichs sind Männer in diesem Beschäftigungssegment unterrepräsentiert. Unterrepräsentiert sind Männer auch beim Anteil der Teilzeitbeschäftigten (einschließlich Elternteilzeit 10,2%)¹⁹. Hier bildet die Beschäftigungsstruktur der Universität eine geschlechtsspezifische Rollenverteilung im Verhältnis von Erwerbsarbeit und Familienpflichten ab. Die Wahrnehmung einer Führungsposition in Teilzeit stellt noch eine Ausnahme dar.

Für den wissenschaftlichen Bereich muss die Beschäftigtenstruktur differenziert nach Fakultäten betrachtet werden, und zwar auch vor dem Hintergrund der Studierenden- und Promovierendenzahlen sowie der Habilitationen. Um trotz der stark schwankenden Werte aufgrund der kleinen Zahlen aussagekräftige Daten zu bekommen, wurden für Promotionen und Habilitationen die Studienjahre 2012-2014 betrachtet²⁰. Die ganz unterschiedlichen Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Statusgruppen lassen sich dabei zum Teil – aber nicht ausschließlich – auf die spezifischen Lehrangebote und strukturellen Bedingungen der Fakultäten zurückführen.

In der Philosophischen und der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät sind Männer unter den Studierenden unterrepräsentiert. Die Studienangebote für den Bereich der Lehrerinnen- und Lehrerbildung für Grund- und Regelschule, die diese beiden Fakultäten anbieten, werden sehr stark von Frauen nachgefragt. Das erklärt die konstant hohen Frauenanteile bei den Studierenden (81,1% in der Philosophischen Fakultät bzw. 73,7% in der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät). Der Frauenanteil an Promovierenden in der Erziehungswissenschaftlichen Fakultäten korreliert mit dem Frauenanteil der Studierenden und beläuft sich auf 70,0% (14 von 20). In der Philosophischen Fakultät ist der Frauenanteil bei Promovierenden mit 56,7% (38 von 67) insgesamt ausgewogen, aber deutlich geringer als der

¹⁹ Eine Ausnahme ist die Gruppe der wiss. Mitarbeitenden, was, wie unter 1.1 erläutert, überwiegend strukturelle Ursachen hat.

²⁰ Quelle: Hausstatistik, Statistikdaten 2006-2014.

Anteil an Studierenden. Im selben Zeitraum wurden zwei Frauen und ein Mann an der Philosophischen Fakultät habilitiert (Frauenanteil 66,7%), an der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät waren es eine Frau und ein Mann (Frauenanteil 50%). Das Geschlechterverhältnis unter den wiss. Mitarbeitenden ist mit 58,0% bei der Philosophischen bzw. 64% Frauenanteil bei der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät noch im ausgewogenen Bereich. Mit 36,8% bzw. 28,0% sind die Frauenanteile an W3/W2-Professuren deutlich niedriger, stellen aber innerhalb der Universität die Höchstwerte dar. Die amtliche Personalstatistik weist für die Philosophische Fakultät zudem zwei Juniorprofessuren aus, von denen eine mit einer Frau besetzt ist. In der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät ist eine von drei Juniorprofessuren mit einer Frau besetzt. Das Geschlechterverhältnis in den Räten der Philosophischen und der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät ist mit 50,0% bzw. 57,1% Frauenanteil ausgeglichen.

In der Staatswissenschaftlichen Fakultät sind Frauen mit einem Anteil von 46,3% bei den Studierenden nicht unterrepräsentiert. Im Vergleich dazu ist der Frauenanteil bei den Promovierenden mit 24,2% (acht von 33) und den wiss. Mitarbeitenden mit 32% deutlich geringer. Zwei Frauen haben in den Studienjahren 2012-14 habilitiert (Frauenanteil 100%). Von den W3/W2-Professuren ist lediglich eine von 19 derzeit mit einer Frau besetzt, was einem Frauenanteil von 5,3% entspricht. Hinzu kommt eine mit einer Frau besetzte Juniorprofessur. Das Geschlechterverhältnis im Fakultätsrat entspricht mit 28,6% dem niedrigen Frauenanteil an den Beschäftigten. Besonders mit Blick auf den Frauenanteil an den Professuren sind hier die deutlichsten Defizite bei der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft zu verzeichnen.

Die Katholisch-Theologische Fakultät hat besondere strukturelle Bedingungen, die es zu berücksichtigen gilt. So ist die kleinste Fakultät u.a. für die Priesteramtsausbildung zuständig. Vor diesem Hintergrund ist der Frauenanteil von 36,7% an den Studierenden, ebenso wie der Frauenanteil an den Professuren (27,3%), als hoch zu bewerten. Das gilt auch für das Geschlechterverhältnis bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und im Fakultätsrat (42% bzw. 42,9% Frauenanteil). Unter den sechs Promovenden in den Jahren 2012-14 befand sich keine Frau, zwei Frauen haben in diesem Zeitraum habilitiert (Frauenanteil 100%). Das Max-Weber-Kolleg hat als Institute for Advanced Study mit dauerhaft integriertem Graduiertenkolleg keine Studierenden, wohl aber das Promotionsrecht. In den Jahren 2012-14 wurden acht Frauen und zehn Männer promoviert, was einem Frauenanteil von 44,4% entspricht. Insgesamt haben in dieser Zeit zwei Frauen habilitiert (Frauenanteil von 100%). Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt leicht unterhalb der 40%-Schwelle, während bei den Professuren eine von fünf mit einer Frau besetzt ist (Frauenanteil 20%). Der Kollegrat hat mit 22,2% den niedrigsten Frauenanteil unter den Fakultäten. Auch hier sind mit Blick auf das Fächerprofil der Universität vor allem im Bereich der wiss. Mitarbeitenden und Professuren Defizite bei der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft festzustellen.

3. Quantitative Gleichstellungsziele

3.1 Promotionen

Mit 47,2% Frauenanteil an Promovierenden hat die Universität die in den ZLV bis 2015 vereinbarte Zielzahl von 47% bereits erreicht. Die neue Zielsetzung von 52% orientiert sich am Fächerprofil, den bundesweiten Vergleichszahlen (vgl. Anm. 8) sowie dem hohen Frauenanteil an Studierenden unserer Universität (Kaskadenmodell). Eine Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen wird in allen Fakultäten angestrebt.

3.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Die Zielsetzung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Mitarbeitenden orientiert sich an den ZLV bis 2015. Die dort festgelegte Zielzahl von 62,5% soll spätestens 2020 erreicht und auf diesem Niveau stabilisiert werden. Verstärkte Anstrengungen zur Steigerung des Frauenanteils beim wiss. Personal unternehmen die dezentralen Einrichtungen mit einem Frauenanteil unter 50%.

3.3 Professuren

In den ZLV bis 2015 hat sich die Universität verpflichtet, den Anteil der Professorinnen auf 30% zu steigern. Mit 27,9% Frauenanteil hat sie dieses Ziel nahezu erreicht. Im Rahmen des Gleichstellungsplans bis 2020 legt die Universität Erfurt als neue Zielvorgabe einen Frauenanteil von 33% an den Professuren fest, den sie im Rahmen einer chancengerechten Personalgewinnung erreichen will. Die Zielsetzung trägt dem Fächerprofil der Universität Rechnung. Alle Fakultäten und das Max-Weber-Kolleg beteiligen sich an dieser Zielsetzung, die Staatswissenschaftliche Fakultät unternimmt besondere Anstrengungen.

3.4 Leitende Funktionen, Beauftragte und Gremien

Im wissenschaftlichen Bereich soll der Frauenanteil an den Beschäftigten in leitenden Funktionen und Ämtern dem Frauenanteil der Professorinnen entsprechen. Das gilt auch für das Amt der Berufsbeauftragten, das derzeit kaum von Frauen wahrgenommen wird. Die Anteile der Professorinnen in den universitären Gremien sollen sich an den Anteilen der Professorinnen in den jeweiligen Fachbereichen orientieren. Im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals soll der Frauenanteil an Mitarbeitenden in leitenden Positionen 40% nicht unterschreiten.

4. Maßnahmen zur Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplans

4.1 Neue strukturelle Maßnahmen

(1) Fakultätsgleichstellungspläne und leistungsorientierte Mittelvergabe

Die Analyse der Stärken und Schwächen hat gezeigt, dass diese in den dezentralen Einrichtung der Universität ganz unterschiedlich ausgeprägt sind. Geht es beispielsweise in der Staatswissenschaftlichen Fakultät vor allem darum, den Anteil an Professorinnen zu steigern, ist es in der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät auch der Anteil der Studenten, den es zu erhöhen gilt. Deshalb erstellen die Fakultäten bzw. das Max-Weber-Kolleg Fakultätsgleichstellungspläne und reichen diese beim Präsidium ein. Darin entwickeln die Fakultäten auf der Grundlage der hier erhobenen Befunde konkrete Ziele und Maßnahmen, welche ihre spezifischen Defizite auszugleichen helfen. Die Chancengleichheitsziele der dezentralen Einheiten drücken sich dabei sowohl im Leitbild als auch in konkreten Zielzahlen für alle Statusgruppen aus. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten – und bei Bedarf das Gleichstellungs- und Familienbüro – unterstützen die Dekane bei der Entwicklung ihrer jeweiligen Gleichstellungspläne.

Zur Herstellung von mehr Transparenz bezüglich der Gleichstellungserfolge der Fakultäten werden finanzielle Anreize verstärkt, um die vereinbarten Gleichstellungsziele zu erreichen. So wird im Rahmen des bereits angewandten System der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) weiterhin der Indikator Promotionen und Habilitationen im Dreijahresdurchschnitt angewandt. Dabei ist die Zuweisung für Promotionen und Habilitationen von Frauen je Indikatoreinheit um 50% höher. Darüber hinaus erhalten die Fakultäten und das Max-Weber-Kolleg eine Bonuszahlung von 50.000 EUR für jede neu berufene Professorin.

Verantwortlich: Präsidium, Dekane

Umsetzung: bis 1/2017, Berichtspflicht bis 1/2018

(2) Überarbeitung der Berufsordnung und Entwicklung eines gendergerechten Berufsleitfadens

Um den Anteil an Professorinnen an unserer Hochschule weiter zu steigern, ist die Sicherstellung chancengleicher Berufungsverfahren von zentraler Bedeutung. Die Universität Erfurt hat den Anspruch, Berufungsverfahren geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei durchzuführen. Diese Aspekte werden bei der Überarbeitung der Berufsordnung unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten besonders berücksichtigt. Des Weiteren wird ein geschlechtersensibler Berufsleitfaden entwickelt, um Chancengleichheit bei jedem Verfahrensschritt zu gewährleisten. Er enthält eine Checkliste für Gleichstellungs- und Präsidiumsbeauftragte in Berufungskommissionen als Grundlage für die Stellungnahme an das Präsidium. Ein besonderes Augenmerk bei der Überarbeitung dieser Dokumente liegt auf der Gestaltung der ersten Phase von Berufungsverfahren: Neben der Beteiligung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten von Beginn an kommt der aktiven Rekrutierung von

exzellenten Bewerberinnen durch die Kommissionen sowie der Dokumentation dieser Bemühungen eine besondere Bedeutung zu.

Verantwortlich: Präsidium, Dekane, Stabsstelle Controlling
Umsetzung: bis 2017

(3) Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Um die Anzahl der Professorinnen langfristig und nachhaltig erhöhen zu können, müssen mehr Frauen nach der Promotion im Wissenschaftssystem verbleiben. Ein entscheidender Faktor dabei ist, die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege besonders in der Postdoc-Phase zu verbessern. Durch die Konzeption neuer Nachwuchs- und Forschungsförderungsmodelle (Erfurt Career Track-Programm, Qualifikationsstellen für Postdocs, Verlängerung von Stipendienlaufzeiten für WissenschaftlerInnen mit Familienaufgaben und Projektförderung „plus“) plant die Universität Erfurt, die Karriereperspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Familiengründungsphase und den Übergang zur Professur zu optimieren. Dazu gehört auch die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Doktoranden- und Postdoc-Phase durch flankierende Maßnahmen wie Mentoring und Coaching Programme, Vernetzungsangebote und -plattformen sowie die Maßnahmen zur familiengerechten Hochschule (siehe Maßnahmenbündel 4.2 (2) und (3)).

Verantwortlich: Präsidium, Gleichstellungsbeauftragte
Umsetzung: bis 2020

(4) Gleichstellungsbewusste Personalgewinnung im wissenschaftsstützenden Bereich

Im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bereichen, in denen überwiegend das jeweils andere Geschlecht vertreten ist, in der Statistik wenig sichtbar. Doch tragen gerade sie innerhalb der Dienststelle zu einer geschlechtersensiblen Aufmerksamkeit und Arbeitskultur bei. Im Rahmen ihrer gleichstellungsbewussten Personalgewinnung und Stellenbesetzungsverfahren bemüht sich die Universität, den Anteil von Frauen und Männern in den für das jeweilige Geschlecht weniger oft gewählten Berufsfeldern zu vergrößern. Für Frauen im gehobenen Dienst gilt dies insbesondere im Universitätsrechen- und Medienzentrum (URMZ), für Männer in der Universitäts- und Forschungsbibliothek Erfurt/Gotha. In beiden Einrichtungen werden in Stellenausschreibungen Frauen bzw. Männer im höheren Dienst fortan gezielt zur Bewerbung aufgefordert und nach Möglichkeit aktiv in Netzwerken rekrutiert. Diese Bemühungen werden im Auswahlvermerk dokumentiert.

Verantwortlich: Dezernat 2: Personal und Recht, Leitung des URMZ und der Universitäts-

und Forschungsbibliothek Erfurt/Gotha

Umsetzung: ab 2016

(5) Einsetzung Steuerungsgruppe Gleichstellungsplan

Zur Umsetzung des Gleichstellungsplans bis zum Jahr 2020 wird eine Steuerungsgruppe eingesetzt. Ihr gehören ein Mitglied des Präsidiums, zwei Mitglieder des Gleichstellungsbeirats²¹, ein Mitglied des Personalrats und die Gleichstellungs- und Familienbeauftragte an; sie tritt einmal im Semester zusammen. Die Aufgabe der Steuerungsgruppe ist es, die Umsetzung der Maßnahmen sicherzustellen, den Prozess zu koordinieren und zu evaluieren. Darüber hinaus gewährleistet sie Transparenz und klare Kommunikationswege in Bezug auf die Verwirklichung von Chancengleichheit innerhalb der Hochschule.

Verantwortlich: Präsidium

Umsetzung: bis 2016

4.2 Etablierte und beschlossene Maßnahmen und Strukturen zur Förderung der Chancengleichheit und der familiengerechten Hochschule

Die neuen strukturellen Maßnahmen werden ergänzt durch bereits beschlossene und teilweise etablierte Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept und dem *audit familiengerechte hochschule*. Diese Maßnahmen dokumentieren – ebenso wie die Strukturen der Gleichstellungsarbeit – die vielfältigen Anstrengungen der Universität Erfurt, mehr Chancengleichheit zu ermöglichen, und wirken gleichfalls auf das Erreichen der im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele hin.

(1) Struktur und rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Die Funktion der Gleichstellungs- und Familienbeauftragten sowie die Strukturen und rechtliche Grundlagen ihrer Arbeit sind im §10 der GO der Universität Erfurt geregelt²². Dazu gehört die Beteiligung an Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren, ihr Recht auf Beteiligung bei Stellenausschreibungen, ihre Beteiligung an Gremien, ihr Recht auf sachdienliche Informationen, die angemessene Entlastung durch Reduktion des Lehrdeputats sowie die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln in angemessenem Umfang. Auch die Funktionen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie des Gleichstellungsbeirats sind hier

²¹ Davon ein studentisches Mitglied des Gleichstellungsbeirats.

²² https://www.uni-erfurt.de/fileadmin/public-docs/Hochschulrecht/Satzungsrecht_UE/Grundordnung/GO_UE_2013-03-27.pdf.

festgelegt.

(2) Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen

Zielgerichtete Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen hat die Universität in ihrem Gleichstellungskonzept (nachfolgend abgekürzt GK)²² verankert. Es wurde 2013 vom Senat beschlossen und im Rahmen des Professorinnenprogramms II positiv begutachtet. Es enthält

1. Stipendien für Doktorandinnen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Promovierenden (GK 3.2.1)
2. die „Annemarie-Schimmel-Fellowship“ für eine Postdoktorandin zur gezielten Förderung einer exzellenten Nachwuchswissenschaftlerin (GK 3.2.2)
3. die finanzielle Unterstützung von Stipendiatinnen mit Kindern (GK 3.2.3)
4. ein Coaching-Programm für Stipendiatinnen als gezielte karrierefördernde Maßnahme (GK 3.2.4)
5. Mentoring für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen (GK 3.2.5)
6. die Teilnahme am Professorinnen-Programm II zur Erhöhung des Anteils an Frauen im professoralen Bereich (GK 4.2.1)
7. ein Coaching-Programm für Professorinnen (GK 4.2.2)
8. eine stärkere Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes in Berufungsverfahren und bei Stellenausschreibungen (GK 4.2.3)
9. die Verbesserung der Berufungsmöglichkeiten von Frauen durch die Unterstützung von Dual-Career-Paaren (GK 4.2.4 sowie Zielvereinbarung audit familiengerechte hochschule 6.2.3).

(3) Maßnahmenbündel zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um eine chancengerechte Karriereentwicklung zu ermöglichen, hat die Universität Erfurt Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen ergriffen. Im Rahmen des *audit familiengerechte hochschule* hat sie eine Zielvereinbarung (nachfolgend abgekürzt ZV)²⁴ beschlossen, um Studierende und Mitarbeitende mit Familienaufgaben nicht zu benachteiligen. Dazu gehören

1. die Nutzung und Erweiterung von Flexibilisierungs- und Freistellungsmöglichkeiten im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten für die Erfüllung von Familienaufgaben und die Gleichstellung von Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten hinsichtlich der Freistellungsmöglichkeiten (vgl. ZV 1.2.1)
2. eine familienbewusste Sitzungsgestaltung und Terminvereinbarung unter Berücksichtigung der Zeitkorridore von Teilzeitarbeitenden, Eltern und Pflegenden (ZV 2.2.1 und 2.2.2)
3. nach Möglichkeit die Planung familienbewusster Lehrveranstaltungszeiten unter Berücksichtigung der Zeitkorridore von Teilzeitarbeitenden, Eltern und Pflegenden (ZV 2.3.1)

²³ Vgl. Anm. 2.

²⁴ Vgl. Anm. 3.

4. die Möglichkeit, Kinder bei Betreuungsgapen auf eigene Verantwortung kurzfristig an den Arbeitsplatz mitzubringen (ZV 2.4.1)
5. die Möglichkeit der kurzfristigen und temporären Verlagerung von Arbeitszeit und Arbeitsort für Beschäftigte mit Familienaufgaben (ZV 3.1.1)
6. ein gezieltes Einbringen des Vereinbarkeitsthemas und das Ansprechen von Rahmenbedingungen und Unterstützungsangeboten bei Bewerbungs- bzw. Einstellungsgesprächen und in Berufungsverfahren (ZV 5.3.1 und 6.1.2)
7. die Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben für Führungskräfte (ZV 5.4.1)
8. die besondere Berücksichtigung von Beschäftigten mit Familienaufgaben bei Fortbildungsmaßnahmen (ZV 6.3.1, 6.3.2)
9. i.d.R. die Möglichkeit der Rückkehr an den vorherigen Arbeitsplatz nach familienbedingter Auszeit (ZV 6.4.1)
10. die Erweiterung der Kinderbetreuungsangebote, z.B. durch Schaffung zusätzlicher Ganztagsplätze, die Nutzung der flexiblen Betreuung bei Veranstaltungen, das Bereitstellen eines Babysitter-Pools (ZV 8.1.1 – 8.1.3, 8.2.1)
11. die verstärkte Unterstützung Beschäftigter mit Pflegeaufgaben durch gezielte Information (Bereitstellung von Infomaterialien/Pflegekoffer ZV 8.3.1, 8.3.2)

Musterfrauenförderplan – Statistische Erhebungen

Tabelle 1a

Oberste Landesbehörde
Nachgeordneter Bereich
Gerichte
kommunaler Bereich

Dienststelle: **Universität Erfurt**
Dienststellenummer 6300

Beschäftigtenstruktur insgesamt
Personal-Ist-Bestand am 30. Juni des Berichtsjahres für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis, Laufbahn, Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ¹⁾			Altersteilzeit- beschäftigte ²⁾			ohne Bezüge Beurlaubte ³⁾		
	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil
Beamtinnen und Beamte															
höherer Dienst	124	45	36,3	109	35	32,1	8	7	87,5	5	2	40,0	2	1	50,0
gehobener Dienst	22	19	86,4	15	12	80,0	2	2	100,0	4	4	100,0	1	1	100,0
mittlerer Dienst	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
einfacher Dienst	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
in Vorbereitungsdienst	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Zusammen	146	64	43,8	124	47	37,9	10	9	90,0	9	6	66,7	3	2	66,7
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer															
EG außertarifflich, 15 Ü bis 13	267	136	50,9	135	60	44,4	125	73	58,4	3	1	33,3	4	2	50,0
EG 12 bis 9	87	60	69,0	58	35	60,3	21	17	81,0	7	7	100,0	1	1	100,0
EG 8 bis 5	146	115	78,8	85	61	71,8	47	44	93,6	13	9	69,2	1	1	100,0
EG 4 bis 1	6	3	50,0	3	2	66,7	1	1	100,0	2	0	0,0	0	0	
nicht nach Tarif Beschäftigte	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
geringfügig Beschäftigte	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
in Ausbildung	7	5	71,4	7	5	71,4	0	0		0	0		0	0	
Zusammen	513	319	62,2	288	163	56,6	194	135	69,6	25	17	68,0	6	4	66,7
Insgesamt	659	383	58,1	412	210	51,0	204	144	70,6	34	23	67,6	9	6	66,7
darunter in Vorbereitungsdienst/ in Ausbildung	7	5	71,4	7	5	71,4									

1) einschließlich Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit
2) erfasst Altersteilzeitbeschäftigte mit Blockmodell (Arbeits- und Freistellungsphase) sowie Altersteilzeitbeschäftigte mit Teilzeitmodell
3) erfasst familienbedingt Beurlaubte sowie sonderbeurlaubte Bedienstete, die Wehr- bzw. Zivildienst leisten

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Tabelle 1b
Oberste Landesbehörde
Nachgeordneter Bereich
Gerichte
kommunaler Bereich

Dienststelle Universität Erfurt
Dienststellennummer 6300

Personal-Ist-Bestand am 30. Juni des Berichtsjahres für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis, Besoldungsgruppe	Beschäftigte gesamt			Vollbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ¹⁾			Altersteilzeit-beschäftigte ²⁾			ohne Bezüge Beurlaubte ³⁾		
	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter															
Höherer Dienst															
B 8, R 8	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
B 7, R 7	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
B 6, R 6	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
B 5, R 5	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
B 4, R 4	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
B 3, R 3, C 4, W 3	53	9	17,0	51	8	15,7	1	1	100,0	0	0		1	0	-
B 2	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
B 1	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 16 mit Zulage	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 16, R 2, C 3, W 2	36	14	38,9	33	12	36,4	2	1	50,0	1	1	100,0	0	0	
A 15, R 1, C 2, W 1	11	4	36,4	8	2	25,0	2	2	100,0	1	0	-	0	0	
A 14, C 1	13	8	61,5	10	6	60,0	1	1	100,0	2	1	50,0	0	0	#DIV/0!
A 13	19	11	57,9	15	8	53,3	2	2	100,0	1	0	-	1	1	100,0
im Vorbereitungsdienst	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Zusammen	132	46	34,8	117	36	30,8	8	7	87,5	5	2	40,0	2	1	50,0
Gehobener Dienst															
A 16 L	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 15 L	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 14 L	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 13 S 4 ⁴⁾ mit Zulage, A 13 L	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 13 S 4 ⁴⁾	2	1	50,0	2	1	50,0	0	0		0	0		0	0	
A 12	9	8	88,9	5	4	80,0	1	1	100,0	3	3	100,0	0	0	
A 11	4	4	100,0	3	3	100,0	0	0		0	0	#DIV/0!	1	1	100,0
A 10	5	5	100,0	3	3	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0	
A 9	2	1		2	1		0	0		0	0		0	0	
im Vorbereitungsdienst	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Zusammen	22	19	86,4	15	12	80,0	2	2	100,0	4	4	100,0	1	1	100,0
Mittlerer Dienst															
A 9 S4 ⁴⁾ mit Zulage	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 9 S4 ⁴⁾	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 8	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 7	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 6	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 5	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
im Vorbereitungsdienst	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Zusammen															
Einfacher Dienst															
A 6 S4 ⁴⁾ mit Zulage	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 5 S4 ⁴⁾	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 4	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 3	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
A 2	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
im Vorbereitungsdienst	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Zusammen															
Insgesamt	154,0	65,0	42,2	132	48	36,4	10	9	90,0	9	6	66,7	3	2	66,7
dar. im Vorbereitungsdienst															

1) einschließlich Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit
2) erfasst Altersteilzeitbeschäftigte mit Blockmodell (Arbeits- und Freistellungsphase) sowie Altersteilzeitbeschäftigte mit Teilzeitmodell
3) erfasst familienbedingt Beurlaubte sowie sonderbeurlaubte Bedienstete, die Wehr- bzw. Zivildienst leisten
4) S = Spitzenamt einer Laufbahn

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Tabelle 1c
Oberste Landesbehörde
Nachgeordneter Bereich
Gerichte
kommunaler Bereich

Dienststelle: Universität Erfurt
Dienststellenummer 6300

Personal-Ist-Bestand am 30. Juni des Berichtsjahres für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis, Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt			Vollbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ¹⁾			Altersteilzeit- beschäftigte ²⁾			ohne Bezüge Beurlaubte ³⁾		
	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer															
EG außertariflich, 15 Ü bis 13															
außertariflich	12	2	16,7	12	2	16,7	0	0	#DIV/0!	0	0		0	0	
E 15 Ü	9	3	33,3	9	3	33,3	0	0	#DIV/0!	0	0		0	0	
E 15	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0		0	0		0	0	
E 14, 13 Ü	33	16	48,5	28	13	46,4	2	2		2	1	50,0	1	0	0,0
E 13	212	114	53,8	85	41	48,2	123	71	57,7	1	0	0,0	3	2	66,7
Zusammen	267	136	50,9	135	60	44,4	125	73	58,4	3	1	33,3	4	2	50,0
EG 12 bis 9															
E 12	3	2	66,7	1	0	0,0	1	1		1	1		0	0	
E 11	24	13	54,2	18	7	38,9	5	5	100,0	1	1	100,0	0	0	
E 10	14	7	50,0	10	5	50,0	4	2	50,0	0	0		0	0	
E 9	46	38	82,6	29	23	79,3	11	9	81,8	5	5	100,0	1	1	100,0
Zusammen	87	60	69,0	58	35	60,3	21	17	81,0	7	7	100,0	1	1	100,0
EG 8 bis 5															
E 8	16	15	93,8	8	7	87,5	6	6	100,0	2	2	100,0	0	0	
E 7	3	0	0,0	2	0	0,0	0	0		1	0	0,0	0	0	
E 6	67	56	83,6	49	40	81,6	14	13	92,9	4	3	75,0	0	0	
E 5	60	44	73,3	26	14	53,8	27	25	92,6	6	4	66,7	1	1	100,0
Zusammen	146	115	78,8	85	61	71,8	47	44	93,6	13	9	69,2	1	1	100,0
EG 4 bis 1															
E 4	4	1	25,0	2	0	0,0	1	1	100,0	1	0	0,0	0	0	
E 3	2	1	50,0	1	1	100,0	0	0		1	0	0,0	0	0	
E 2	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
E 1	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Zusammen	6	2	33,3	3	1	33,3	1	1	100,0	2	0	0,0	0	0	
nicht nach Tarif Beschäftigte	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
geringfügig Beschäftigte	0	0	#DIV/0!	0	0		0	0		0	0		0	0	
in Ausbildung	7	5	71,4	7	5	71,4	0	0		0	0		0	0	
Zusammen	7	5	71,4	7	5	71,4	0	0		0	0		0	0	
Insgesamt	513	318	62,0	288	162	56,3	194	135	69,6	25	17	68,0	6	4	66,7

1) einschließlich Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit
2) erfasst Altersteilzeitbeschäftigte mit Blockmodell (Arbeits- und Freistellungsphase) sowie Altersteilzeitbeschäftigte mit Teilzeitmodell
3) erfasst familienbedingt Beurlaubte sowie sonderbeurlaubte Bedienstete, die Wehr- bzw. Zivildienst leisten

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Tabelle 2b

Nachgeordneter Bereich
kommunaler BereichDienststelle: Universität Erfurt
Dienststellennummer 6300Beschäftigte in leitenden Funktionen im höheren und
gehobenen Dienst am 30. Juni des Berichtsjahres für den Zeitraum
ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis, Funktionen, Besoldungsgruppe	Beschäftigte gesamt			Vollbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		
	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil
Beamtinnen und Beamte									
Höherer Dienst									
Dienststellenleitung	5	3	60,0%	5	3	60,0%	0		
Abteilungsleitung	8	0	0,0%	8	0	0,0%	0		
B 3, C 4, W 3 (Kanzler)	11	1	9,1%	11	1	9,1%	0		
B 2									
B 1									
A 16,C3,W2	2	2	100,0%	3	2	66,7%	0		
A 15									
A 14									
A 13									
Referatsleitung	3	1	33,3%	2	0	0,0%	1	1	100,0%
A 16, C 3, W 2									
A 15, C 2, W 1	3	1	33,3%	2	0		1	1	100,0%
A 14, C 1									
A 13									
Zusammen	16	4	25,0%	16	3	18,8%	1	1	100,0%
Gehobener Dienst									
Dienststellenleitung und Sachgebietsleitung									
A 13 S ²⁾ mit Zulage									
A 13 S ²⁾	1	1	100,0%	1	1	100,0%	0		
A 12									
A 11									
Zusammen	1	1	100,0%	1	1	100,0%	0	0	#DIV/0!
Sonstige Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ³⁾									
Insgesamt	17	5	29,4%	17	4	23,5%	1	1	100,0%

1) einschließlich Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit sowie Beschäftigte in Altersteilzeit im Teilzeitmodell
und Beschäftigte in Altersteilzeit im Blockmodell in der Arbeitsphase

2) S = Spitzenamt einer Laufbahn

3) Funktion in Fußnote erläutern

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Tabelle 2c
Nachgeordneter Bereich
kommunaler Bereich

Dienststelle: Universität Erfurt

Dienststellenummer 6300

**Beschäftigte in leitenden Funktionen im höheren
und gehobenen Dienst am 30. Juni des Berichtsjahres für den Zeitraum ab 1. Juli
des vorvergangenen Jahres**

Dienstverhältnis, Funktionen, Besoldungs- und Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt			Vollbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ¹⁾		
	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil
Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer									
mit obersten Leitungsfunktionen									
Dienststellenleitung	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0		
Abteilungsleitung									
außertariflich									
E 15Ü									
E 15									
E 14	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0		
E 13									
mit leitenden Funktionen									
Referatsleitung und Sachgebietsleitung	7	3	42,9%	6	3	50,0%	0		
außertariflich									
E 15Ü									
E 15							0		
E 14	2	2	100,0%	2	2	100,0%			
E 13	5	1	20,0%	4	1	25,0%	0		
E 12									
E 11									
E 10									
Zusammen	8	3	37,5%	7	3	42,9%	0		
Sonstige Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ²⁾									
Insgesamt	8	3	37,5%	7	3	42,9%	0		

1) einschließlich Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit sowie Beschäftigte in Altersteilzeit im Teilzeitmodell und Beschäftigte in Altersteilzeit im Blockmodell in der Arbeitsphase

2) Funktion in Fußnote erläutern

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Tabelle 3a
Oberste Landesbehörde
Nachgeordneter Bereich
te
kommunaler Bereich

Dienststelle: Universität Erfurt
Dienststellenummer 6300

Beförderungen am 30. Juni des Berichtsjahres für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis, Besoldungsgruppe	Beschäftigte gesamt			Vollbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			Altersteilzeit- beschäftigte ¹⁾			ohne Bezüge Beurlaubte ²⁾		
	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter															
Höherer Dienst															
B 8, R 8															
B 7, R 7															
B 6, R 6															
B 5, R 5															
B 4, R 4															
B 3, R 3, C 4, W 3															
B 2															
B 1															
A 16 mit Zulage															
A 16, R 2, C 3, W 2															
A 15, R 1, C 2, W 1	2	1	50,00%	2	1	50,00%									
A 14, C 1															
Zusammen	2	1	50,00%	2	1	50,00%									
Gehobener Dienst															
A 16 L															
A 15 L															
A 14 L															
A 13 S ³⁾ mit Zulage, A 13 L															
A 13 S ³⁾															
A 12															
A 11															
A 10															
Zusammen															
Mittlerer Dienst															
A 9 S ³⁾ mit Zulage															
A 9 S ³⁾															
A 8															
A 7															
A 6															
Zusammen															
Einfacher Dienst															
A 6 S ³⁾ mit Zulage															
A 5 S ³⁾															
A 4															
A 3															
Zusammen															
Insgesamt	2	1	50,00%	2	1	50,00%									

1) erfasst Altersteilzeitbeschäftigte mit Blockmodell in der Arbeitsphase sowie Altersteilzeitbeschäftigte mit Teilzeitmodell
2) erfasst familienbedingt Beurlaubte sowie sonderbeurlaubte Bedienstete, die Wehr- bzw. Zivildienst leisten
3) S = Spitzenamt einer Laufbahn

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Tabelle 3b
Oberste Landesbehörde
Nachgeordneter Bereich
Gerichte
kommunaler Bereich

Dienststelle: Universität Erfurt
Dienststellenummer 6300

Höhergruppierungen am 30. Juni des Berichtsjahres
für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis, Entgeltgruppe	Vollbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			Altersteilzeit- beschäftigte ¹⁾			ohne Bezüge Beurlaubte ²⁾		
	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ³⁾												
Höhergruppierungen nach Entgeltgruppe												
EG außertariflich, 15 bis 14												
außertariflich												
E 15												
E 14												
Zusammen												
EG 13 bis 10												
E 13	1	0	0,0%									
E 12												
E 11												
E 10												
Zusammen	1	0	0,0%									
EG 9 bis 5												
E 9												
E 8	1	1	100,0%									
E 7												
E 6	2	2	100,0%									
E 5												
Zusammen	3	3	100,0%									
EG 4 bis 2												
E 4												
E 3												
E 2												
Zusammen												
Insgesamt	4	3	75,0%									

1) erfasst Altersteilzeitbeschäftigte mit Blockmodell (Arbeits- und Freistellungsphase) sowie Altersteilzeitbeschäftigte mit Teilzeitmodell

2) erfasst familienbedingt Beurlaubte sowie sonderbeurlaubte Bedienstete, die Wehr- bzw. Zivildienst leisten sowie Beschäftigte, die befristet eine Erwerbsunfähigkeitsrente beziehen

3) Höhergruppierungen von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die nach § 8 Abs. 2 TVÜ-L nicht zu einer höheren Entgeltgruppe führen, sind als Höhergruppierung in der bisherigen Entgeltgruppe des Beschäftigten auszuweisen

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Tabelle 4b
Gerichte und Hochschulen

Dienststelle: **Universität Erfurt**
Dienststellennummer **6300**

**Bewerbungen¹⁾ und Einstellungen²⁾³⁾ am 30. Juni des
Berichtsjahres für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen
Jahres**

Dienstverhältnis Laufbahngruppen Entgeltgruppen	Bewerbungen/ Wahlvorschläge			Einstellungen/ Ernennungen		
	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil
Richterinnen und Richter Beamtinnen und Beamte⁴⁾						
Höherer Dienst	29	16	55,2%	5	3	60,0%
Gehobener Dienst						
Mittlerer Dienst						
Einfacher Dienst						
Zusammen	29	16	55,2%	5	3	60,0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer⁴⁾						
EG außertariflich, 15 Ü bis 13	640	346	54,1%	41	22	53,7%
EG 12 bis 9	309	188	60,8%	9	6	66,7%
EG 8 bis 5	180	112	62,2%	2	1	50,0%
EG 4 bis 1						
Zusammen	1129	646	57,2%	52	29	55,8%
Professoren, Beamte der C- und W-Besoldung						
C 4, W 3	67	25	37,3%	3	2	66,7%
C 3, W 2	139	53	38,1%	3	1	33,3%
C 2, W 1	6	2	33,3%	1	0	0,0%
C 1						
Zusammen	212	80	37,7%	7	3	42,9%
Ausbildung						
Beamtinnen und Beamte						
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	124	69	55,6%	2	1	50,0%
Zusammen	124	69	55,6%	2	1	50,0%

¹⁾ den formalen Anforderungen der Stellenausschreibung entsprechende Bewerbungen; bei Richterinnen und Richtern an den obersten Gerichtshöfen: die Wahlvorschläge

²⁾ alle Einstellungen von Nachwuchs- bis Führungskräften

³⁾ einschließlich Versetzungen; bei Richterinnen und Richtern an den obersten Gerichtshöfen: der Ernennung

⁴⁾ ohne Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse (hier: Besetzung von Wissenschaftlerstellen)

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Tabelle 4c

Dienststelle Universität Erfurt
Dienststellennummer 6300

Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit am 30. Juni des Berichtsjahres für den Zeitraum
ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres (freiwillige Angabe)

Dienstverhältnis Laufbahngruppen Entgeltgruppen	Elternzeit			durch die Inanspruchnahme von Elternzeit erfolgte Neueinstellung ¹⁾					
				zur Vertretung in vollem Umfang			zur teilweisen Vertretung		
	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil
Beamtinnen und Beamte									
einfacher Dienst									
mittlerer Dienst									
gehobener Dienst	1	1	100,00%						
höherer Dienst	1	1	100,00%						
C-Besoldung									
W-Besoldung									
R-Besoldung									
Zusammen	2	2	100,00%						
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
EG außertariflich, 15 Ü bis 13	32	24	75,00%	6	5	83,33%			
EG 12 bis 9	6	5	83,33%	2	2	100,00%			
EG 8 bis 5	3	2	66,67%	2	2	100,00%			
EG 4 bis 1	1	1	100,00%						
Zusammen	42	32	76,19%	10	9	90,00%			

¹⁾ einschließlich elterngeldunschädlicher Beschäftigungsverhältnisse

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Tabelle 5
Oberste Landesbehörde
Nachgeordneter Bereich
Gerichte
kommunaler Bereich

Dienststelle: Universität Erfurt
Dienststellenummer 6300

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (F) einschließlich Führungskräftefortbildungen (FKF) ¹⁾ am 30. Juni des Berichtsjahres für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis, Laufbahngruppe, Entgeltgruppe	Vollzeitbeschäftigte						Teilzeitbeschäftigte 2)						Altersteilzeit beschäftigte 3)						ohne Bezüge Beschäftigte 4)					
	gesamt		Frauen		% Frauenanteil		gesamt		Frauen		% Frauenanteil		gesamt		Frauen		% Frauenanteil		gesamt		Frauen		% Frauenanteil	
	F	FKF ¹⁾	F	FKF ¹⁾	F	FKF ¹⁾	F	FKF ¹⁾	F	FKF ¹⁾	F	FKF ¹⁾	F	FKF ¹⁾	F	FKF ¹⁾	F	F	F	FKF ¹⁾	F	FKF ¹⁾	F	FKF ¹⁾
Beamtinnen und Beamte																								
Höherer Dienst	3		2		66,7																			
Gehobener Dienst	3		3		100,0																			
Mittlerer Dienst																								
Einfacher Dienst																								
Zusammen	6	0	5	0	83,3																			
Richterinnen und Richter																								
Zusammen																								
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer																								
EG außertariflich, 15 Ü bis 13	4		2		50,0		1		1		100,0													
EG 12 bis 9	10		7		70,0																			
EG 8 bis 5	6		3		50,0		1		1		100,0													
EG 4 bis 1																								
Zusammen	20	0	12	0	60,0		2	0	2	0	100,0													
Insgesamt	26	0	17	0	65,4		2	0	2	0	100,0													

ohne wissenschaftlicher Bereich

1) die Anzahl der Teilnehmerinnen/Teilnehmer an der Führungskräftefortbildung (TSK) ist als Darunterposition der Fortbildungsveranstaltungen anzugeben
2) einschließlich Teilzeitbeschäftigte in Elternzeit
3) erfasst Altersteilzeitbeschäftigte mit Blockmodell in der Arbeitsphase sowie Altersteilzeitbeschäftigte mit Teilzeitmodell
4) erfasst familienbedingt Beurlaubte sowie sonderbeurlaubte Bedienstete, die Wehr- bzw. Zivildienst leisten sowie Beschäftigte, die befristet eine Erwerbsunfähigkeitsrente beziehen

- 1) Beschäftigte, die als Vertreter der Landesregierung entsandt wurden
- 2) z.B. Beiräte, beratende Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, jedoch keine verwaltungsinternen oder nur ressort- oder länderübergreifende Arbeitsgruppen