



Gleichstellungsplan der Universität Erfurt (2017 bis 2020)

Inhalt

1	Ist-Stand-Analyse	2
1.1	Beschäftigungsstruktur (Tabelle 1a).....	2
1.2	Beschäftigte in leitenden Funktionen (Tabellen 2b und 2c).....	3
1.3	Beförderungen und Höhergruppierungen (Tabellen 3a und 3b)	3
1.4	Bewerbungen und Einstellungen (Tabellen 4a und 4b).....	3
1.5	Neueinstellungen zur Nachbesetzung von Elternzeit (Tabelle 4c).....	4
1.6	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Tabelle 5a und 5b)	4
1.7	Gremienbesetzung (Tabelle 6).....	4
1.8	Qualifikationen	5
2	Stärken- und Schwächenanalyse.....	5
2.1	Stärken.....	5
2.2	Schwächen.....	6
3	Quantitative Gleichstellungsziele	7
3.1	Promotionen.....	7
3.2	Wissenschaftliche Mitarbeitende.....	7
3.3	Professuren.....	7
3.4	Leitende Funktionen.....	8
4	Maßnahmen.....	8
4.1	Strukturelle Maßnahmen.....	8
4.2	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen.....	9
4.3	Maßnahmen zur Weiterentwicklung einer familiengerechten Hochschule	9

Rechtliche Grundlagen

Gemäß § 4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (ThürGleichG) vom 6. März 2013 (GVBl. S. 49), zuletzt geändert durch Art. 1 Erstes ÄndG vom 7. 10. 2016 (GVBl. S. 514), in Verbindung mit §§ 6 Abs. 1, 33 Abs. 1 Nr. 10 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. September 2016 (GVBl. S. 437), und in Verbindung mit § 9 Abs. 1 Nr. 14 der Grundordnung der Universität Erfurt vom 5. Februar 2013 (GO) passt die Universität Erfurt den Gleichstellungsplan, vom Senat der Universität Erfurt beschlossen am 09.12.2015, anhand der Statistik an die aktuellen Entwicklungen an. Nach § 4 Abs. 1 Nr. 5 ThürGleichG erklärt das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft das erforderliche Benehmen.

1 Ist-Stand-Analyse

Die Ist-Stand-Analyse der Beschäftigungsstruktur zeigt geschlechtsspezifische Unterschiede auf, die auf die unterschiedlichen universitären Arbeitsbereiche – wissenschaftlicher und wissenschaftsstützender Bereich – zurückgeführt werden können und sich nicht exakt in der Beschäftigtenstruktur nach Besoldungsgruppen abbilden lassen. Aus diesem Grund werden diese beiden Gruppen im Folgenden gesondert betrachtet und die statistischen Angaben um einige hochschulspezifische Daten, wie Promotionen, ergänzt.

1.1 Beschäftigungsstruktur (Tabelle 1a)

Die Universität Erfurt zählt zum Stichtag (30. Juni 2017) 690 Beschäftigungsverhältnisse, 419 davon mit Mitarbeiterinnen und 271 mit Mitarbeitern. Der Frauenanteil beträgt nunmehr 60,7%, der Männeranteil entsprechend 39,3%.¹

Am deutlichsten tritt ein geschlechtsspezifischer Unterschied in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten hervor, in der – anders als bei den Arbeitnehmer_innen – *weniger* Frauen als Männer beschäftigt sind (in absoluten Zahlen: 60 Frauen und 74 Männer). Hervorzuheben ist hier die Verteilung auf die Besoldungsgruppen. Im höheren Dienst – überwiegend in den Besoldungsgruppen der Professuren – hat sich das Geschlechterverhältnis im Vergleich zu den Beschäftigten insgesamt umgekehrt: 60,8% der Beschäftigten sind Männer und nur 39,2% Frauen. Im gehobenen Dienst – überwiegend in den Besoldungsgruppen des wissenschaftsstützenden Personals – ist der Frauenanteil mit 92,9% dagegen extrem hoch (Tab. 1a).

Von derzeit 104 Professuren an der Universität Erfurt sind 35 an Frauen vergeben. Im Vergleich zum Jahr 2014 ist das eine Steigerung von 6 Prozentpunkten auf 34%. Damit nähert sich die Universität Erfurt dem bundesweiten Wert von 36,9% Frauenanteil in den geisteswissenschaftlichen Fächern an.² Das angestrebte Gleichstellungsziel von 33% bei den Professuren bis 2019 ist 2017 erreicht.

Unausgewogen ist jedoch immer noch die Geschlechterverteilung in den Besoldungsgruppen: Nur 15 von 57 W3-Professuren (26%) sind mit Frauen besetzt, während das Verhältnis bei den 41 W2-Professuren mit 41% Frauenanteil ausgewogener ist. Drei Juniorprofessorinnen und ein Juniorprofessor sind an der Uni Erfurt tätig.

Die Gruppe der Mitarbeitenden im Angestelltenverhältnis besteht insgesamt zu 64,6% aus Frauen und zu 35,4% aus Männern. In den Entgeltgruppen E15Ü bis E13 – überwiegend dem Bereich der wiss. Mitarbeitenden – entspricht der Anteil der Mitarbeiterinnen mit 57,5% noch nicht dem im Gleichstellungsplan festgelegten Ziel von 62,5%.

In den Entgeltgruppen, die dem wissenschaftsstützenden Personal zuzuordnen sind, werden mehrheitlich Frauen beschäftigt: In den Entgeltgruppen 12 bis 9 und 8 bis 5 ist der Frauenanteil mit 71,9% bzw. 81,6% sehr hoch, in den Entgeltgruppen 4 bis 1, bei denen es sich um Personal im Liegenschaftsmanagement handelt, etwas geringer: 66,7%. Ein Mann und eine Frau sind geringfügig beschäftigt.

Unter den zehn Auszubildenden der Universität befinden sich fünf Frauen.

¹ Nach dem Thüringer Gleichstellungsgesetz liegt eine Unterrepräsentanz bei weniger als 40 von hundert vor (vgl. ThürGleichG §3 Abs. 5).

² Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4 2016, S. 104; für die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften beträgt der Frauenanteil an Professuren bundesweit 28,7%, ebd., S. 104.

Teilzeitarbeit wird an der Universität überwiegend von Frauen wahrgenommen (72,5%), von Beamtinnen und Beamten jedoch in viel geringerem Maße als von Angestellten: Neun von insgesamt 134 Beamtinnen und Beamten arbeiten in Teilzeit, acht davon sind Frauen. Von den 556 angestellten Mitarbeitenden sind zum Stichtag 246 in Teilzeit beschäftigt, davon 177 Frauen (72,0%). Dass in der Entgeltgruppe der wiss. Mitarbeitenden (E15Ü-E13) mehr Männer in Teilzeit arbeiten (37,8%), während in allen anderen Besoldungsgruppen ihr Anteile deutlich unter 22% liegen, ist mit der Struktur der Qualifikationsstellen zu erklären. Für wiss. Mitarbeitende vor der Promotion sind grundsätzlich Teilzeitstellen vorgesehen (vgl. Tab. 1c).

Auch Altersteilzeit wird an der Universität Erfurt überwiegend von Frauen in Anspruch genommen: Von insgesamt zehn Beschäftigten in Altersteilzeit sind neun Frauen.

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 zu diesem Zeitpunkt keine Frau.

Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis bei den Beschäftigten in leitenden Positionen ausgeglichen: Von sieben Beamt_innen in leitenden Funktionen sind vier Frauen, bei den 15 Arbeitnehmer_innen in leitender Funktion beträgt der Frauenanteil 53,3%. Drei Frauen (und kein Mann) führen in Teilzeit.

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

Im Berichtszeitraum³ wurden 18 Höhergruppierungen vorgenommen, 14 davon bei Frauen (77,8%). Fünf der beförderten Frauen arbeiten in Teilzeit.

1.4 Bewerbungen und Einstellungen (Tabellen 4a und 4b)

Auf insgesamt 251 Stellenausschreibungen im Berichtszeitraum (11 interne und 240 externe) gingen 4.739 Bewerbungen ein, 59,9% davon von Frauen. Das entspricht nahezu dem Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen, der bei 59,1% liegt.

Auf die 28 Ausschreibungen für Beamt_innenstellen im höheren Dienst gingen 573 Bewerbungen ein, davon 39,4% von Frauen und 60,6% von Männern. 23 dieser Stellen wurden im selben Zeitraum besetzt, 12 davon mit Frauen, was einem Anteil von 52,2% entspricht. Darunter fallen 14 Professuren im Berichtszeitraum paritätisch mit Männern und Frauen besetzt wurden.

Auf die 168 Ausschreibungen der Entgeltgruppen E15 bis E13 (5 interne, 163 externe) – den Stellen für wiss. Mitarbeitende – gingen 2.096 Bewerbungen ein, 52,0% davon von Frauen. Hier ist der Frauenanteil bei den Einstellungen mit 55,7% höher als der der Bewerberinnen.

Auf 30 Stellenausschreibungen im wissenschaftsstützenden Bereich mit den Entgeltgruppen E12 bis E9 (vier interne, 26 externe) gingen insgesamt 790 Bewerbungen ein, 504 von Frauen und 286 von Männern, was einem Frauenanteil von 63,8% entspricht. Die Stellen wurden zu 71,4% mit Frauen besetzt.

³ Berichtszeitraum: 01.07.2016 bis 30.06.2017.

Im Entgeltbereich 8 bis 5 (zwei interne und 22 externe Ausschreibungen) bewarben sich insgesamt 962 Frauen und 261 Männer; der Frauenanteil beträgt hier 78,9%. Bei den 24 Stellenbesetzungen ist der Frauenanteil etwas niedriger (75,0%).

Acht Ausbildungsplätze wurden (wie schon 2014) paritätisch an Frauen und Männer vergeben, wobei die Bewerberinnenquote bei 58,4% lag (Tab 4 b).

1.5 Neueinstellungen zur Nachbesetzung von Elternzeit (Tabelle 4c)

57 Frauen und 23 Männer haben im Berichtszeitraum Elternzeit in Anspruch genommen, die prozentuale Verteilung ist jedoch recht unterschiedlich: Beim wissenschaftlichen Personal und bei Führungskräften ist der Männeranteil mit 34,6% deutlich höher als der Männeranteil im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals (EG 12-4) mit 10,7%.

Es erfolgten 18 Neueinstellungen zur Vertretung in vollem Umfang und neun zur teilweisen Vertretung, welche zu 77,8% bzw. zu 55,6% von Frauen wahrgenommen wurden. Bei den sechs Beamtinnen und Beamten kamen Nachbesetzungen von Stellen bei Elternzeit nicht vor. Bei den Beschäftigten im höheren Dienst (E15 bis E13) wurden die Elternzeitvertretungen zu 83,3% von Frauen übernommen.

1.6 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Tabelle 5a und 5b)

Insgesamt haben 61 Frauen und 26 Männer an den zentral erfassten Fortbildungen teilgenommen, darunter 16 Frauen (und keine Männer) in Teilzeitbeschäftigung.

Von den Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst konnten vier Frauen und drei Männer Fortbildungsprogramme absolvieren. Im gehobenen Dienst haben fünf Frauen und ein Mann Fortbildungen wahrgenommen.

Unter den Arbeitnehmerinnen haben sich im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals (E12-E4) 40 Frauen und 17 Männer weitergebildet, was einem Frauenanteil von 70,2 % entspricht, im Bereich des wissenschaftlichen Personals (E 15-E13) waren es 12 Frauen und fünf Männer (Frauenanteil 70,6%).

An Führungskräftetrainings haben insgesamt 11 Bedienstete unsere Universität (Beamte im höheren Dienst und Angestellte E15 bis E13) teilgenommen: 7 Frauen und 5 Männer.

1.7 Gremienbesetzung (Tabelle 6)

Das Geschlechterverhältnis in den universitären Leitungsgremien hat sich geringfügig zu Gunsten der Männer verschoben. Im Senat der Universität Erfurt sitzen zum Stichtag sechs Senatorinnen und zehn Senatoren (2014: 7:8), im Hochschulrat sechs Männer und drei Frauen (2014: 5:3).

In drei Fakultätsräten besteht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis: Der Frauenanteil der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät bleibt unverändert bei 57,1%, der der Philosophischen Fakultät ist gestiegen auf 53,8% (2014: 50,0%), ebenso wie der der Katholisch-Theologischen Fakultät, der nunmehr 50,0% beträgt (2014: 42,9%). Deutlich niedriger sind die Frauenanteile im Kollegrat des Max-Weber-Kollegs (gestiegen auf 27,3% (2014: 22,2%)) und in der Staatswissenschaftlichen Fakultät (gesunken auf 23,1% (2014: 28,6%)).

1.8 Qualifikationen

Im Jahr 2016 hat der Frauenanteil an Promotionen 58% erreicht (18 von insgesamt 31) und damit die Zielvorgabe des Gleichstellungsplans von 52% mehr als erfüllt. Allerdings unterlag sowohl die Anzahl der Promotionen als auch der Frauenanteil in den letzten Jahren deutlichen Schwankungen. Im Drei-Jahres Durchschnitt der Prüfungsjahre 2015-2017 beträgt der Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen 44%.

2 Stärken- und Schwächenanalyse

2.1 Stärken

Die sehr hohe Repräsentanz von Frauen in allen Qualifikationsstufen ist nicht zuletzt auf das kultur- und gesellschaftswissenschaftliche Profil der Universität zurückzuführen. Im bundesweiten Gesamtvergleich rangiert die Universität Erfurt im *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017* auf dem 6. Platz. Mit vier von sechs Bewertungskategorien ist sie in der jeweiligen Spitzengruppe vertreten.⁴

Bei den wiss. Mitarbeitenden konnte der Frauenanteil von 50,9% auf 57,5% deutlich gesteigert werden. Allerdings liegt er immer noch unter dem Frauenanteil der Promovierenden (derzeit 59%) und deutlich unter dem Frauenanteil der Studierenden (70%).

Der Anstieg des Frauenanteils an den Beschäftigten um zwei Prozentpunkte ist nicht zuletzt auf die über 4.000 Bewerber_innen zurückzuführen, die die Universität mit ihren Stellenangeboten erreichen konnte. Bei Neueinstellungen lag insgesamt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Bewerbungen und Einstellungen vor bzw. wurden mehr Frauen eingestellt, als sich beworben hatten. So etwa bei den 14 Professuren, die paritätisch besetzt werden konnten, womit eine Zielvorgabe der ZLV der Universität Erfurt mit dem Land Thüringen erfolgreich umgesetzt wurde.

Im Jahr 2016 hat der Frauenanteil an Promotionen 58% erreicht (18 von insgesamt 31) und damit die Zielvorgabe des Gleichstellungsplans von 2015 (52%) mehr als erfüllt. Damit hat die Universität Erfurt im Berichtszeitraum auch eine Zielvorgabe der Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) mit dem Land Thüringen erfolgreich umgesetzt.⁵

Im Vergleich zu 2014 haben im Berichtszeitraum deutlich mehr Mitarbeitende an den zentral erfassten Fortbildungen teilgenommen. Dabei haben im Verhältnis zur Beschäftigungsstruktur Frauen diese Angebote in höherem Maße wahrgenommen.

Hinsichtlich der 2015 beschlossenen Maßnahmen lässt sich festhalten, dass alle Fakultäten und das Max-Weber-Kolleg im Wintersemester 2016/17 in Zusammenarbeit mit der Fakultätsvergleichsbeauftragten eigene Gleichstellungspläne erarbeitet und beschlossen haben. Diese Selbstverpflichtung war eine zentrale strukturelle Maßnahme des Gleichstellungsplans der Universität Erfurt, den der Senat am 9. 12.2015 beschlossen hat. Die Fakultäten haben auf der

⁴ mit vier von sechs Bewertungskategorien ist sie in der jeweiligen Spitzengruppe vertreten: Andrea Löther, GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Ed.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. Köln, 2017 (cews.publik 21), S.10; URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ss0ar-52104-5>

⁵ Ziel und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2016-2019 zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft Wissenschaft und Digitale Gesellschaft und der Universität Erfurt (ZLV), S. 19.

Basis einer Datenanalyse zur Gleichstellung in ihrer jeweiligen Struktureinheit zahlreiche gendersensible, familienfreundliche und – im Bereich des wiss. Nachwuchses – frauenfördernde Maßnahmen entwickelt. Die Umsetzung wird durch die vom Präsidium beschlossenen Bonuszahlungen von 50.000 EUR pro berufener Professorin ermöglicht. Die Fakultäten und das MWK sollen laut Präsidiumsbeschluss vom 8. März 2017 diese Zuweisung einsetzen „für die Zwecke der Nachwuchsförderung, insbesondere des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, für gleichstellungsfördernde Maßnahmen in Forschung und Lehre sowie für eine über das Übliche hinausgehende vorübergehende (Stellen-)Ausstattung in den Berufungsverhandlungen mit dem Ziel der Gewinnung der jeweiligen Kandidatin“.

Die Strukturen zur Förderung des weiblichen wiss. Nachwuchses an der Universität Erfurt wurden seit 2015 weiterentwickelt: Derzeit werden sieben Promotionsstipendien für Doktorandinnen mit Mitteln des Professorinnenprogramms II finanziert (Laufzeit bis Ende 2019). Darüber hinaus beteiligt sich die Universität am ‚Thüringer Programm zur Förderung Junger Wissenschaftlerinnen‘, und vergibt 2018-2019 zwei Postdoc-Stipendien. Im Rahmen der Graduiertenförderung bietet die Universität von der Pre- bis zu Post-Docphase eine Reihe von Stipendien an. In diesen Programmen sind durchgängig Möglichkeiten eines Nachteilsausgleichs für Nachwuchswissenschaftler_innen in der Familienphase sowie Menschen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen implementiert, etwa in Form eines Familienzuschlags oder einer Verlängerungsoption.

2.2 Schwächen

Die Analyse der Daten zur Beschäftigungsstruktur weist nach wie vor geschlechtsspezifische Diskrepanzen auf:

Während bei fast allen Beschäftigungsgruppen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis oder gar eine starke Überrepräsentanz von Frauen festzustellen ist, sind bei den am höchsten dotierten Positionen Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert (C4/W3: 20%, außertariflich Beschäftigte: 31,8%, vgl. Tab. 1b und Tab. 1c).

Die bis 2019 angestrebte Zielzahl von 62,5% bei den wiss. Mitarbeitenden konnte trotz einer deutlichen Steigerung des Frauenanteils auf über 57% nicht erreicht werden.

Je niedriger die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe, desto unausgewogener verteilen sich Elternzeiten auf Mütter und Väter. Dass Frauen den größten Anteil der familiären Sorgearbeit leisten, ist auch an den Zahlen zur Inanspruchnahme von Teilzeit deutlich ablesbar: Im wissenschaftsstützenden Bereich sind Mitarbeiter in Teilzeit stark unterrepräsentiert.

Der Anstieg der Frauenanteile bei den Beschäftigten hat sich nicht durchgängig auf die Gremienbesetzung ausgewirkt. Zwar haben sich in drei Fakultätsräten die Frauenanteile erhöht, im Senat, im Hochschulrat und in einem Fakultätsrat sind die Frauenanteile trotz des zu verzeichnenden Gesamttrends rückläufig.

Auch im Hinblick auf die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2015-2020 wurde Entwicklungspotential festgestellt:

In den Gleichstellungsplänen der Fakultäten konnte eine Festlegung konkreter Zielvorgaben, z. B. für die Steigerung des Frauenanteils an Professuren, nicht durchgängig umgesetzt werden. Bis 2019 soll dies entsprechend weiterentwickelt werden.

Die Maßnahme ‚Überarbeitung der Berufsordnung und Entwicklung eines gendergerechten Berufungsleitfadens‘ wurde aufgrund der noch nicht abgeschlossenen Novellierung des Thüringischen Hochschulgesetzes noch nicht umgesetzt. Eine Umsetzung soll bis Ende 2019 erfolgen.

Die Einsetzung einer Steuerungsgruppe für die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist bisher nicht erfolgt. Im Zuge der Überprüfung und Fortschreibung der Fakultätsgleichstellungspläne wird diese Maßnahme noch einmal geprüft und ggf. umgesetzt.

Im Rahmen einer gleichstellungsbewussten Personalgewinnung im wissenschaftsstützenden Bereich wurden für Stellenausschreibungen Frauen bzw. Männer im höheren Dienst aktiv in Netzwerken rekrutiert. Diese Bemühungen haben jedoch nicht zum gewünschten Erfolg geführt. Die Maßnahme wird geprüft und ggf. weiterentwickelt.

3 Quantitative Gleichstellungsziele

3.1 Promotionen

Die Zielvorgabe, bei Promotionen einen Frauenanteil von 52% zu erreichen, wurde im Berichtszeitraum mit 58% deutlich übertroffen. Unter Berücksichtigung der Zahl der weiblichen Promovierenden, die derzeit bei 59% liegt, wird erwartet, dass auch der Durchschnittswert der Frauenanteile bei Promotionen in den Prüfungsjahren 2017-2019 die 50%-Marke signifikant übersteigt.

3.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Der Frauenanteil unter den wiss. Mitarbeiter_innen konnte im Berichtszeitraum signifikant gesteigert werden, von 50,9% auf 57,5%. Unter Berücksichtigung des Frauenanteils der Promovierenden (derzeit 59%) und der Zahl der weiblichen Beschäftigten insgesamt (60,7%) wird die bisher angestrebte Zielzahl von 62,5% für den Zeitraum bis 2019 auf 60,0% angepasst. Verstärkte Anstrengungen unternehmen die Fakultäten mit einem Frauenanteil an wiss. Mitarbeitenden unter 50%.

3.3 Professuren

Mit 32% Frauenanteil hat die Universität Erfurt den Zielwert bis 2019 (33% Professorinnen) nahezu erreicht. In den nächsten drei Jahren werden weitere Anstrengungen unternommen, damit der Anteil der Professorinnen mindestens dem bundesweiten Frauenanteil der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächergruppen von 36,9% entspricht. Unter Berücksichtigung des Stellenplans, der bis 2019 sechs zu besetzende Professuren vorsieht, hat sich die Universität Erfurt zum Ziel gesetzt, vier der sechs freiwerdenden Professuren an Frauen zu vergeben. Alle Fakultäten und das Max-Weber-Kolleg beteiligen sich an dieser Zielsetzung, die Staatswissenschaftliche Fakultät unternimmt weiterhin besondere Anstrengungen.

3.4 Leitende Funktionen

Im wissenschaftlichen Bereich soll der Frauenanteil an den Beschäftigten in leitenden Positionen und Ämtern dem Frauenanteil der Professorinnen entsprechen. Die Anteile der Professorinnen in dezentralen Gremien sollen den Anteilen der Professorinnen in den jeweiligen Struktureinheiten entsprechen.

In der Verwaltung soll der Frauenanteil an Mitarbeitenden in leitenden Positionen 40% nicht unterschreiten.

4 Maßnahmen

4.1 Strukturelle Maßnahmen

(1) Fakultätsgleichstellungspläne und Mittelvergabe

Die Maßnahme des Gleichstellungsplans, Fakultätsgleichstellungspläne zu entwickeln, wurde von den Struktureinheiten erfolgreich umgesetzt. Bis Ende 2018 erfolgt eine Weiterentwicklung und Fortschreibung der Fakultätsgleichstellungspläne mit konkreten Zielvorgaben bis 2020. Dazu werden durch das Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit dem Controlling zur Unterstützung der dezentralen Einheiten die Daten aufbereitet und eine einheitliche Form entwickelt. Der Berichtszyklus soll künftig zweijährig sein.

Zur Herstellung von mehr Transparenz bezüglich der Gleichstellungserfolge der Fakultäten werden finanzielle Anreize weiterhin verstärkt, um die vereinbarten Gleichstellungsziele zu erreichen. So wird im Rahmen des bereits angewandten Systems der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) weiterhin der Indikator der Promotionen und Habilitationen im Dreijahresdurchschnitt angewandt. Dabei ist die Zuweisung für Promotionen und Habilitationen von Frauen je Indikatoreinheit um 50% höher.

verantwortlich: Präsidium, Dekane, Gleichstellungsbeauftragte, Controlling

Umsetzung: bis 2020

(2) Überarbeitung der Berufungsordnung und Entwicklung eines gendergerechten Berufungsleitfadens

Diese Maßnahme wurde aufgrund der noch nicht abgeschlossenen Novellierung des Thüringischen Hochschulgesetzes noch nicht umgesetzt. Eine Umsetzung soll bis Ende 2019 erfolgen.

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 Berufungsordnung unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten besonders berücksichtigt.

Des Weiteren wird ein geschlechtersensibler Berufungsleitfaden 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 der Berufungsverfahren: Neben der Beteiligung

der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten von Beginn an, kommt der aktiven Rekrutierung von exzellenten Bewerberinnen durch die Kommissionen sowie der Dokumentation dieser Bemühungen ua. in der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten eine besondere Bedeutung zu.

verantwortlich: Präsidium, Dezernat 2 Personal und Recht, Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzung: bis Ende 2019

(3) Gleichstellungsbewusste Personalgewinnung im wissenschaftsstützenden Bereich

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. Im gehobenen Dienst gilt dies für Frauen insbesondere im Universitätsrechen- und Medienzentrum (URMZ), für Männer in der zentralen Verwaltung und der Universitätsbibliothek Erfurt sowie der Forschungsbibliothek Gotha.

Bei Einladungen zu Bewerbungsgesprächen sollen hier Frauen und Männer proportional zu dem jeweiligen Anteil der qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden.

verantwortlich: Kanzler, Dezernat 2: Personal und Recht, Leitungen zentrale Einrichtungen

Umsetzung: bis 2019

(4) Steuerungsgruppe Gleichstellungsplan

Als Steuerungsgruppe für die Umsetzung des Gleichstellungsplans bis zum Jahr 2020 wird der Gleichstellungsbeirat fungieren, ergänzt um die zuständigen Expert_innen der Verwaltung.

verantwortlich: Präsidium

Umsetzung: bis 2019

4.2 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen

(1) Die Universität Erfurt nimmt am Professorinnenprogramm III teil, in dessen Rahmen ein Gleichstellungszukunftskonzept entwickelt wird.

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Präsidium

Umsetzung: bis 2018

(2) Gemeinsam mit den im Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung verbundenen Hochschulen bietet die Universität Erfurt 2018/2019 das „Rowena-Morse Mentoring Programm für Doktorandinnen und Postdotorandinnen“ an.

verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzung: bis 2019

4.3 Maßnahmen zur Weiterentwicklung einer familiengerechten Hochschule

Die Universität Erfurt ist seit 2005 zertifiziert als familiengerechte Hochschule. Im Januar 2018 wurde im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ ein neues Handlungsprogramm

entwickelt, das die Zielsetzungen der Hochschule für die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie, einschließlich Pflege, bis 2021 in fünf Themenkomplexen zusammenfasst: Rahmenbedingungen, familiengerechte Infrastruktur, Kommunikation, Diversität und Gesundheitsmanagement. In diesem Rahmen werden Maßnahmen fortgeführt bzw. neu entwickelt.

zuständig: Vizepräsidentin für Studium und Lehre, Gleichstellung und Diversität

Umsetzung: bis 2021