

Frauenförderplan 2009 - 2013

Erfurt 2009

Vorwort Präsident

I. Präambel

II. Struktur und Organe der Gleichstellungsarbeit

1. Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen
2. Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen in den Fakultäten und dem Max-Weber-Kolleg
3. Beirat für Gleichstellungsfragen

III. Iststandsanalyse

1. Studierende, Absolventen, Promotionen, Habilitationen
2. Professorinnen
3. Wissenschaftlicher Mittelbau
4. Beschäftigungsstruktur
 - 4.1 Personal-Ist-Bestand
 - 4.2 Beschäftigte in leitenden Funktionen
 - 4.3 Beförderungen und Höhergruppierungen
 - 4.4 Bewerbungen und Einstellungen
 - 4.5 Neueinstellungen zur Nachbesetzung von Elternzeit
 - 4.6 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
 - 4.7 Gremienbesetzung
5. Fazit

IV. Zielvorgaben und Maßnahmensystematik

1. Zielgruppenorientierte Maßnahmen

- 1.1 Bereich Studierende
- 1.2 Bereich Wissenschaftlicher Nachwuchs
- 1.3 Bereich Professuren
- 1.4 Bereich Wissenschaftsstützendes Personal

2. Grundlegende Maßnahmen

- 2.1 Studium, Berufstätigkeit und Familie
- 2.2 Ausschreibungen von Stellen
- 2.3 Stellenbesetzungsverfahren
- 2.4 Schutz vor sexueller Belästigung
- 2.5 Gender Mainstreaming
- 2.6 Sprachliche Konventionen
- 2.7 Bekanntmachung

V. Anhang Tabellenteil

- Tabellen 1a – c: Personal-Ist-Bestand
- Tabellen 2b – c: Beschäftigte in leitenden Funktionen
- Tabellen 3a – b: Beförderungen, Höhergruppierungen, außertarifliche Vereinbarungen
- Tabellen 4a –c: Bewerbungsstatistik
- Tabelle 5: Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen
- Tabelle 6: Gremienbesetzungen
- Weitere Übersichten:
 - 1. Präsident/Vizepräsidenten/Kanzler/Dekane
 - 2. Senat

Frauenförderplan der Universität Erfurt 2009 - 2013

Gemäß § 4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (Thür. GleichG) v. 03. November 1998 (GVBl. S.309) in Verbindung mit § 6 Abs. 1 und § 33 Abs. 1 Satz 10 des Thüringer Hochschulgesetzes (Thür.HG) in der Fassung v. 21.12.2006 (GVBl. S. 601), zuletzt geändert durch Art. 49 des Gesetzes v. 24. Oktober 2001 (GVBl. S 265) und in Verbindung mit § 9, Abs. 1 der Grundordnung der Universität Erfurt erlässt die Universität Erfurt den Frauenförderplan 2009-2013; der Senat der Universität Erfurt hat den Frauenförderplan am 04.02.2009 beschlossen. Nach § 4 Abs. 1 Nr. 6 ThürGleichG erklärte das Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur das erforderliche Benehmen.

Vorwort des Präsidenten zum Frauenförderplan

Die Universität Erfurt setzt sich nachdrücklich für die verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung von Frauen und Männern ein. Mit dem vom Senat verabschiedeten Frauenförderplan legt die Universität Maßnahmen fest, die den gleichen Zugang von Frauen und Männern zu allen Positionen in Forschung, Lehre, Verwaltung und Dienstleistung gewährleisten sowie die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie für Frauen und Männer erleichtern.

Der Frauenförderplan verbindet die Analyse des Ist-Stands der Situation von Frauen an der Universität Erfurt mit dem vom Senat in 2008 verabschiedeten und im Rahmen des BMBF-Professorinnenprogramms positiv begutachteten Gleichstellungskonzept sowie dem Zielkatalog, den die Universität Erfurt sich für den Reauditierungsprozess nach der erfolgreichen Zertifizierung in 2008 als familiengerechte Hochschule gegeben hat. Der Frauenförderplan formuliert Maßnahmen und Instrumente, die sich die Universität zum Maßstab ihres Handelns in allen Aufgabenbereichen und auf allen Entscheidungsebenen gesetzt hat und erweist sich damit als integraler Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung sowie als Grundlage für eine zukunftsorientierte Personalplanung an der Universität Erfurt.

I. Präambel

(1) Das Thüringer Gleichstellungsgesetz, welches am 3. November 1998 in Kraft getreten ist, fordert jede personalführende Dienststelle - also auch die Universitäten - auf, Frauenförderpläne zu erstellen (§ 4 ThürGleichG). Damit überträgt der Gesetzgeber den Universitäten die Verantwortung, Benachteiligungen zu beseitigen und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und zu sichern.

(2) Der Frauenförderplan hat zum Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen (Vergütungsgruppen und Funktionsebenen) der öffentlichen Institutionen sichtbar zu machen und geeignete Maßnahmen mit qualitativen Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen zu entwickeln und umzusetzen.

(3) Der Frauenförderplan bezieht sich auf alle Frauen in Studium, Forschung, Lehre, Technik und Verwaltung, die an der Universität Erfurt tätig sind.

(4) Der Senat der Universität Erfurt fordert alle Organe, Gremien, Einrichtungen und Einzelpersonen sowie die Verwaltung auf, an der Umsetzung dieses Frauenförderplans zusammen mit der Beauftragten für Gleichstellungs- und Familienfragen und dem Beirat für Gleichstellungsfragen konstruktiv mitzuwirken.

(5) Der vom Senat verabschiedete Frauenförderplan wird universitätsintern veröffentlicht.

II. Struktur und Organe der Gleichstellungsarbeit

1. Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen

Die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen berät die zuständigen Organe und Gremien dahingehend, die verfassungsrechtlich gebotene Chancengleichheit und Gleichstellung von Frau und Mann herzustellen und Benachteiligungen für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und nichtwissenschaftliches weibliches Personal an der Universität zu beseitigen. Darüber hinaus wirkt sie auf die Umsetzung des „audit familiengerechte hochschule“ hin.

(1) Wahl und Amtsdauer

Die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen und deren Stellvertreterin werden vom Senat auf Vorschlag des Beirats für Gleichstellungsfragen aus der Gruppe der Hochschullehrenden oder der akademischen Beschäftigten für zwei Jahre gewählt. Die Wiederwahl ist zulässig. Zur Ausübung des Amtes wird die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen von ihren sonstigen Dienstaufgaben für 2 Semesterwochenstunden entlastet. Die wirksame Erfüllung ihrer Aufgaben wird durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln in angemessenem Umfang gewährleistet (vgl. § 10 Abs. 3 u. 4 GO).

(2) Recht auf Information

In allen Angelegenheiten, die die spezifischen Belange von Frauen in der Hochschule berühren können, insbesondere bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, haben die Gremien und Organe der Hochschule die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen analog dem Personalrat zu informieren, dass deren Anregungen, Vorschläge und Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Soweit dies zur Wahrnehmung dieser Aufgaben erforderlich ist, hat sie das Recht auf Akteneinsicht.

(3) Teilnahme an Gremien

Die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen ist berechtigt, mindestens mit Antrags- und Rederecht an Sitzungen der folgenden Gremien teilzunehmen: Senat, Hochschulrat, Fakultätsräte und Berufungskommissionen. Sie ist berechtigt, Stellungnahmen abzugeben. Diese sind den Unterlagen an alle zuständigen Stellen beizufügen. Sie kann mit beratender Stimme an Sitzungen von beratenden Kommissionen und Ausschüssen teilnehmen.

Bei Sitzungen der Vergabekommission von Stipendien hat sie Stimmrecht. Die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen ist über jede Angelegenheit, die einen Bezug zu ihrer Aufgabenstellung aufweist, rechtzeitig zu unterrichten. In Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches ist sie wie ein Mitglied der Gremien zu laden und zu informieren.

(4) Stellvertretungsregelung

Die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen kann sich in allen Gremien durch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte als auch von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten vertreten lassen und die Wahrnehmung ihrer Aufgaben an diese delegieren. Sie kann in Gremien und Kommissionen auch eine Vertrauensperson entsenden und sich von dieser vertreten lassen. Diese wird von der Beauftragten für Gleichstellungs- und Familienfragen in Abstimmung mit den Gremien benannt.

(5) Ausstattung

Für die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Beauftragten für Gleichstellungs- und Familienfragen werden Mindeststandards hinsichtlich der Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln vom Präsidium festgelegt.

(6) Berichtspflicht

Die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen berichtet einmal jährlich dem Senat über ihre Arbeit und nimmt zum Bericht des Präsidiums im Hochschulrat und Senat Stellung. Der Bericht des Präsidiums soll der Beauftragten für Gleichstellungs- und Familienfragen für die Erfüllung ihrer Aufgaben vorher zugesandt werden.

2. Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen in den Fakultäten und dem Max-Weber-Kolleg

Für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 6 Absatz 1 ThürHG werden in den Fakultäten und dem Max-Weber-Kolleg jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte vom Fakultätsrat oder dem Kollegrat aus der Gruppe der Hochschullehrenden oder der akademischen Beschäftigten für die Dauer von zwei Jahren gewählt, die die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen der Universität sowie die jeweiligen Fakultätsräte beziehungsweise den Kollegrat berät. Wiederwahl ist zulässig. Die

Gleichstellungsbeauftragten der Forschungs- und Lehrinrichtungen werden durch die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen der Universität bestellt.

3. Beirat für Gleichstellungsfragen

Der Beirat für Gleichstellungsfragen ist ein Gremium der Universität mit beratender Funktion. Er wirkt auf die verfassungsrechtlich gebotene Chancengleichheit von Frauen an der Universität Erfurt hin.

Zusammensetzung, Einsetzung und Amtszeit

Dem Beirat für Gleichstellungsfragen gehören jeweils zwei Hochschullehrer/innen, zwei Angehörige des wissenschaftlichen Personals, zwei Angehörige des wissenschaftsstützenden Personals und zwei Studierende sowie deren Stellvertreter/innen an. Das Gremium sollte zu mindestens 50% weiblich besetzt werden. Den Vorsitz führt die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen der Universität.

Die Mitglieder des Beirats werden innerhalb der jeweiligen Gruppe parallel zu den Wahlen zum Senat gewählt. Die Amtszeit beträgt drei Jahre. Die Wiederwahl ist zulässig. (vgl. § 10 Abs. 6 i. V. m. § 24 Abs. 2 GO)

III Iststandsanalyse

1. Studierende, Absolventen, Promotionen, Habilitationen

Die Universität Erfurt, eine Hochschule mit kultur- und geisteswissenschaftlicher Ausrichtung, hat einen vergleichsweise hohen Studentinnenanteil: Die Lehrerbildung – insbesondere die Ausbildung von Grundschullehrer/innen, bei denen üblicherweise der Frauenanteil sehr hoch ist, - spielt eine besondere Rolle, was sich in dem Anteil der Studentinnen an der Gesamtzahl von Studierenden der Universität Erfurt mit über 70% ebenso niederschlägt, wie in dem hohen Anteil von Absolventinnen. Der Anteil der Promovendinnen insgesamt lag im Jahr 2006 bei 66,67% und im Jahr 2007 bei 51,52%. Dieser Anteil ist deutlich geringer als derjenige der Studentinnen in den jeweiligen Fächern. Es zeigt sich auch, dass der Anteil von Frauen auf der Ebene der Habilitationen auf 33,33% stark abfällt.

	WS 2006/2007			WS 2007/2008		
	gesamt	davon Frauen	% Frauenanteil	gesamt	davon Frauen	% Frauenanteil
Studierende	4072	2930	71,95%	4538	3205	70,63%

	Prüfungsjahr 2006			Prüfungsjahr 2007		
	gesamt	davon Frauen	% Frauenanteil	gesamt	davon Frauen	% Frauenanteil
Absolventen	978	778	79,55%	804	583	72,51%

	Prüfungsjahr 2006			Prüfungsjahr 2007		
	gesamt	davon Frauen	% Frauenanteil	gesamt	davon Frauen	% Frauenanteil
Promotionen	21	14	66,67%	33	17	51,52%

	2006			2007		
	gesamt	davon Frauen	% Frauenanteil	gesamt	davon Frauen	% Frauenanteil
Habilitationen¹	1	0	0	6	2	33,33%

¹ Der Frauenanteil bei den Habilitationen im Bundesdurchschnitt lag 2006 bei 22%

2. Professorinnen

Aufgrund der geringen Zahl an Professuren führt insgesamt eine Neubesetzung oder ein Weggang bereits zu großen Veränderungen des prozentualen Frauenanteils. An der Universität Erfurt beträgt der Professorinnenanteil bei den C4/W3-Stellen 13,46%, bei den C3/W2-Stellen 25,00% (Stichtag 1.12.2007 der amtlichen Hochschulstatistik). Insgesamt ergibt sich bei den Professuren ein Frauenanteil von 17,24%.

Nach den vorliegenden Zahlen konnte an der Universität Erfurt der Frauenanteil unter den Professuren von 14% im Jahr 2004 auf 17,24% im Jahr 2007 erhöht werden. Im Bundesdurchschnitt ist der Frauenanteil bei der Professorenschaft innerhalb der letzten Jahre stetig angestiegen. Der Anteil der Lehrstuhlinhaberinnen stieg im Vergleich zu 1997 von 9% auf 16,3% an.

Hochschulinterne Statistiken:

C4/W3- und C3/W2-Professuren (ohne Juniorprofessuren)

Fakultät	C4/W3			C3/W2			Professuren gesamt		
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
Erziehungswissens. Fakultät	11	2 ¹	18,18%	13	3	23,77%	24	5	28,83%
Philosophische Fakultät	23	3	13%	13	2 ²	15%	36	5 ²	14,00%
Staatswissensch. Fakultät	13	3 ⁴	20,00%	5 ⁵	1	20,00%	20	4	20,00%
Kath.-Theolog. Fakultät	9	1	10,00%	3	2	66,66%	12 ⁶	3	25,00%
Max-Weber-Kolleg	7 ⁷	1	14,29	1 ⁸	1	100%	8	2	25,00%
Insgesamt	65	10	15,38%	35	9	25,71%	100	19	19,00%

¹ davon 1 Vertretungsprofessorin

² davon 1 Vertretungsprofessur

³ davon 2 Vertretungsprofessor/innen

⁴ davon 1 Vertretungsprofessorin

⁵ davon 1 Vertretungsprofessur; 1 W2-Professorin beurlaubt (nicht eingerechnet)

⁶ derzeit 13 Professuren inklusive Stiftungsprofessur, davon 1 vakant (keine Vertretungsprofessur)

⁷ davon 2 Drittmittelfellowship

⁸ davon 1 Drittmittelfellowship

C4/W3- und C3/W2-Professuren, Jahresübersichten

	Phil.-Fak.	Erz.-Fak.	Staatsw.-Fak.	Kath.-Theol. Fak.	Max-Weber-Kolleg	gesamt Uni C4W3/C3W2
2002	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	gesamt
Gesamt	26 / 13	10 / 21	13 / 4	-	5 / 1	93
Frauen	3 / 1	0 / 5	2 / 1	-	0 / 1	13
Anteil in %	11,5 / 7,7	0 / 23,8	15,4 / 25	-	0 / 100	14
2004	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	gesamt
Gesamt	22 / 13	8 / 19	15 / 8	9 / 1	4 / 1	100
Frauen	3 / 1	1 / 5	2 / -	- / 1	- / 1	14
Anteil in %	13,6 / 7,7	12,5 / 26,3	13,3 / -	- / 100	- / 100	14
2006	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	gesamt
Gesamt	23 / 12	12 / 15	17 / 5	9 / 2	5 / 2	102
Frauen	3 / 1	3 / 5	3 / 2	1 / 2	0 / 0	20
Anteil in %	13 / 8	25 / 33,33	17,65 / 40	10 / 100	0 / 0	19,61
2007	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	C4W3/C3W2	gesamt
Gesamt	23 / 13	11 / 13	15 / 5	9 / 3	7 / 1	100
Frauen	3 / 2	2 / 3	3 / 1	1 / 2	1 / 1	19
Anteil in %	13 / 15	18,8 / 23,77	20 / 20	10 / 66,66	14,29 / 100	19

W1-Professuren (Juniorprofessuren) wurden von der allgemeinen Statistik bundesweit erstmalig im Jahr 2002 erhoben. Im aktuellen Berichtszeitraum besetzt keine Wissenschaftlerin mehr eine W1-Stelle an der Universität Erfurt (2006: 37,50%), da eine die Hochschule verlassen hat und in einem anderen Fall Sonderurlaub genehmigt wurde.

Um eine Erhöhung des Frauenanteils bei den C1 und C2/W1-Stellen (Habilitationen) zu erreichen und damit die Chance auf eine Professur zu erhöhen, ist dieser Bereich verstärkt zu unterstützen.

W1-Juniorprofessuren, C2-Professuren (Stichtag: 1.12.07)

Fakultät	W1			C2 unbefristet			Professuren gesamt		
	gesamt	davon Frauen	Frauen -anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen -anteil	gesamt	davon Frauen	Frauen -anteil
Erziehungswissen. Fakultät	0	0	0,00%	2	0	0,00%	2	0	0,00%
Philosophische Fakultät	1	0	0,00%	1	0	0,00%	2	0	0,00%
Staatswissensch. Fakultät	2 ¹	0	0,00%	1	0	0,00%	3	0	0,00%
Kath.-Theolog. Fakultät	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Max-Weber-Kolleg	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%
ZLB	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Fakultäten gesamt	4	0	0,00%	4	0	0,00%	8	0	0,00%

¹ 1 W1-Professorin beurlaubt (nicht eingerechnet)

Zielzahl: Angelehnt an die Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen der Universität Erfurt und dem Thüringer Kultusministerium nimmt sich die Hochschule vor, den Anteil der Professorinnen bis 2011 auf 17,6% zu erhöhen.

3. Wissenschaftlicher Mittelbau

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal insgesamt ist seit dem Berichtsjahr 2004 von 38,55% auf 56,23% angestiegen (2006: 54,11%). Allerdings haben sich zwar die besetzten Stellen von 176,5 im Jahr 2006 um 4 Stellen auf 172,5 Stellen verringert, dennoch konnte die absolute Anzahl von Frauen auf Stellen (von 95,5 auf 97) wie damit auch der Frauenanteil insgesamt erhöht werden.

Bei den befristeten C1-Stellen ergibt sich eine Erhöhung des Frauenanteils von 36,84% im Jahr 2006 auf 55,55% im aktuellen Berichtszeitraum durch die Verringerung der Stellen insgesamt.

Bei den BAT-IIa-Stellen (befristet, volle Stelle) verringerte sich der Frauenanteil von 47,37% (2006) auf 38,81%. Derzeit sind insgesamt 38,81% der Stelleninhaberinnen einer BAT-IIa-Stelle in Vollzeit (2006: 47,37%) und 66,67% besetzen eine BAT-IIa-

Stelle in Teilzeit (2006: 64,58%). Damit hat sich der Anteil derjenigen erhöht, die eine Stelle in Teilzeit ausüben.

Wissenschaftliche Mittelbaustellen (alle Fakultäten) (Stichtag: 1.12.2007)

Stellen (Eingruppierung)	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
C 2 befristet	3	1	33,33%
C 1 befristet, volle Stelle	9	5	55,55%
Ila/E13/TV-L13 befristet, volle Stelle	33,5	13	38,81%
Ila/E13/TV-L13 befristet, halbe Stelle	57	38	66,67%
C 2 unbefristet	1	0	0,00%
A unbefristet	4	1	25,00%
Ib unbefristet	22	11	50,00%
Ila unbefristet, volle Stelle	23	17	73,91%
Ila unbefristet, halbe Stelle	2	1	50,00%
Ila/b unbefristet, volle Stelle	12	7	58,33%
Ila/b unbefristet, halbe Stelle	4	2	50,00%
E13 unbefristet, volle Stelle	2	1	50,00%
E13 unbefristet, halbe Stelle	0	0	0,00%
Insgesamt	172,5	97	56,23%

Wissenschaftliche Mittelbaustellen gesamt, Jahresübersichten

	Phil.-Fak.	Erz.-Fak.	Staatsw.- Fak.	Kath.- Theol. Fak.	Max- Weber- Kolleg	gesamt Uni
2002						
Gesamt	54	57	25	-	-	134
Frauen	22	25	9	-	-	56
Anteil in %	40,74	43,86	36,0	-	-	41,79
2004						
Gesamt	49	62	30	11	3	179
Frauen	22	32	10	4	1	69
Anteil in %	44,89	51,61	33,33	36,36	33,33	38,55
2006						
Gesamt	53	59,5	31	12	2	176,5
Frauen	26,5	34	15	7	1	95,5
Anteil in %	50,0	57,14	48,39	58,33	50,0	54,11
2007						

Gesamt	50	51	25	23	2	172,5
Frauen	30	27	8	16	1	97
Anteil in %	60,0	52,94	32,0	69,57	50,0	56,23

Zielzahl: Im Bereich des Wissenschaftlichen Mittelbaus nimmt sich die Universität Erfurt vor, die Zahl der Wissenschaftlerinnen auf 58% zu steigern.

4. Beschäftigungsstruktur

Eine detaillierte Aufstellung der Beschäftigungsstruktur nach verschiedenen Gliederungspunkten zum 30.06.2008 (Stichtag) ist Anlage des Frauenförderplans.

4.1 Personal-Ist-Bestand

Zu Tabellen 1a – 1c (Beschäftigungsstruktur insgesamt):

Unter den Beamtinnen und Beamten der Universität Erfurt liegt der Frauenanteil im höheren Dienst bei 29,32%, dazu im gehobenen Dienst bei 86,36%. Insgesamt beträgt der Frauenanteil 37,42%. Es ist ersichtlich, dass Teilzeitarbeit in diesem Bereich nahezu ausschließlich von Frauen wahrgenommen wird (höherer Dienst: 85,71%, gehobener Dienst: 100%).

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt der Frauenanteil in den Entgeltgruppen E 15 Ü bis 13 und Entgeltgruppen 12 – 5 bei 54,17% bzw. bei 70,67% und 84,75%. Auch die sich in Ausbildung befindlichen Personen sind zum größten Teil weiblich (77,78%). Der Frauenanteil insgesamt beträgt bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 58,51%.

Mit 74,4% bzw. 73,53% werden Teilzeitarbeit und Altersteilzeit hauptsächlich von Frauen ausgeübt.

4.2 Beschäftigte in leitenden Funktionen

Zu Tabelle 2b (Beamtinnen und Beamte im höheren und gehobenen Dienst):

Der Frauenanteil unter den 5 Beamtinnen und Beamten in leitenden Funktionen betrug 40%, beide Frauen arbeiteten in Vollzeit.

Zu Tabelle 2c (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im höheren und gehobenen Dienst):

Dem Präsidium der Universität Erfurt gehörten zum Stichtag insgesamt 4 Personen an (Präsident, Kanzler, 2 Vizepräsidentinnen), was einem Frauenanteil von 50% entspricht. Unter den 5 Dekanen befand sich im Berichtszeitraum 1 Dekanin. Der Frauenanteil betrug somit 20%.

Innerhalb der Sachgebietsleitungen betrug der Frauenanteil insgesamt 33,33%.

Insgesamt betrug der Frauenanteil in dieser Gruppe 35,7%. Keine Frau war in Teilzeit beschäftigt.

4.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

Zu Tabelle 3a (Beförderungen):

Beförderungen zum Stichtag des Berichtsjahres für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen Jahres wurden ausschließlich an Frauen ausgesprochen. Insgesamt wurden 3 Frauen befördert.

Zu Tabelle 3b (Höhergruppierungen):

Höhergruppierungen fanden im Berichtszeitraum nicht statt.

4.4 Bewerbungen und Einstellungen

Zu Tabelle 4a (Bewerbungen und Einstellungen):

Für den höheren Dienst in das Beamtenverhältnis gingen insgesamt zwei Bewerbungen ein, davon von einer Frau, die eingestellt wurde.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Gruppen EG außertariflich, 15 bis 13, gingen 81 Bewerbungen von Frauen ein (insgesamt 197 Bewerbungen). Bei den Einstellungen in dieser Gruppe betrug der Frauenanteil 56,66%.

In der Gruppe EG 12 bis 9 gingen insgesamt 181 Bewerbungen ein, darunter 102 von Frauen, was einem prozentualen Anteil von 56,35% ausmacht. Von insgesamt 10 Einstellungen wurden 6 Frauen eingestellt (60%).

In der Gruppe EG 8 bis 5 bewarben sich 595 Frauen, was einem Anteil an allen eingegangenen Bewerbungen von 88,29% ausmacht. Acht Frauen wurden eingestellt (88,88%).

Zusammengefasst gingen bis zum Berichtszeitraum für den Zeitraum ab 1.07.2007 insgesamt 1052 Bewerbungen ein, davon befanden sich 778 Bewerbungen von Frauen (73,95%). Der Frauenanteil bei den Einstellungen im oben genannten Berichtszeitraum betrug 63,26%.

Auf einen Ausbildungsplatz bewarben sich 31 Frauen (73,81%), zwei Frauen wurden eingestellt (100%).

Zu Tabelle 4b (Bewerbungen und Einstellungen):

Auf eine C4/W3-Stelle gingen insgesamt 186 Bewerbungen ein, darunter von 41 Frauen (22,04%). Die drei zu vergebenen Stellen wurden durch Wissenschaftler besetzt.

Auf eine C3/W2-Professur gingen insgesamt 125 Bewerbungen ein, darunter von 64 Frauen (51,2%). 3 der insgesamt 5 vergebenen Professuren gingen jeweils an eine Wissenschaftlerin (60%).

Auf eine C2/W1-Stelle bewarben sich 6 Frauen (31,58%). Bei der Besetzung der Stelle war 1 Wissenschaftlerin erfolgreich (100%).

4.5 Neueinstellungen zur Nachbesetzung von Elternzeit

Zu Tabelle 4c (Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit):

Die Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit ergaben bei den Beamtinnen und Beamten einen Frauenanteil von insgesamt 50% (insgesamt 2). Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Gruppen EG außertariflich, 15 Ü bis 13, wurde die Nachbesetzung zu 100% von Frauen übernommen. Insgesamt wurden 7 Frauen zur Nachbesetzung bei Elternzeit eingestellt (77,77%).

4.6 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Zu Tabelle 5 (Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen):

Von den Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst nahmen 8 Frauen an Fortbildungsprogrammen teil, das entspricht einem prozentualen Anteil von 72,72%. Alle Frauen waren in Vollzeit beschäftigt. Im gehobenen Dienst betrug der Frauenanteil 33,33%. Insgesamt nahmen im betreffenden Berichtszeitraum 9 Frauen an Fortbildungen teil (64,28%), darunter 3 Frauen in Teilzeitbeschäftigung. Unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nahmen 19 Frauen Fortbildungsangebote in Anspruch (76%). Alle Frauen waren in Vollzeit beschäftigt.

4.7 Gremienbesetzung

Zu Tabelle 6 (Gremienbesetzung):

Dem Senat gehören laut Grundordnung der Universität Erfurt insgesamt 16 Mitglieder an. Zum Stichtag lag der Frauenanteil im Senat bei 25% (einschließlich Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen).

5. Fazit:

Trotz vorangegangener Anstrengungen zur Erreichung der Gleichstellung fällt im wissenschaftlichen Bereich der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Nachwuchs und weiter am akademischen Personal auf der Ebene der Professuren stark ab. Nach wie vor lässt sich das Muster der vertikalen Segregation feststellen. Diese Situation ist

vergleichbar mit der an anderen geisteswissenschaftlichen Fakultäten bundesdeutscher Universitäten.

Insgesamt besteht das wissenschaftliche Personal an der Universität Erfurt zu 41,35% aus Frauen. Hierbei zeigen sich große Unterschiede hinsichtlich Status und Qualifikation. Liegt der Frauenanteil bei Promotionen noch bei 51,52%, so sind lediglich 15,38% der C4/W3-Professuren und 25,71% der C3/W2-Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt.

Immer noch werden die berufsbiographischen Unterschiede zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sichtbar. Insbesondere aus der Übernahme von Familienpflichten ergeben sich vor allem für Frauen strukturelle Benachteiligungen, die die Universität Erfurt durch die nachhaltige Umsetzung ihrer Konzeption einer familiengerechten Hochschule zu beheben sucht.

Weiterhin ist ersichtlich, dass der Frauenanteil unter den Angestellten der Universität Erfurt relativ hoch ist.

Positiv zu bewerten sind auch die hohe Anzahl der weiblichen Auszubildenden (77,78%), die Anzahl der weiblichen Neueinstellungen unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen (2 Frauen entspricht 100%) als auch die ausgesprochenen Beförderungen von Frauen (3 Frauen entspricht 100%) an der Universität Erfurt.

Teilzeitarbeit wird hauptsächlich von Frauen wahrgenommen. Damit zeigt sich, dass Familienarbeit sowie die Vereinbarung mit dem Beruf zum überwiegenden Teil von Frauen geleistet wird und somit die Betreuungsaufgaben unter den Geschlechtern nicht gleichmäßig verteilt sind.

Der vorliegende Frauenförderplan sowie das Gleichstellungskonzept der Universität Erfurt zeigen auf, wie Chancengleichheit für Frauen und Männer im Wissenschaftsbetrieb an der Universität Erfurt in stärkerem Maße realisiert werden kann. Dazu werden spezifische Maßnahmen benannt, die dazu dienen, den Anteil von Frauen an den einzelnen Qualifikationsstufen einschließlich der der Professuren zu erhöhen. Darüber hinaus geht es darum, die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie durch weitere Initiativen zu erleichtern.

Sofern freiwerdende Stellen zur Wiederbesetzung frei gegeben werden (insbesondere Wissenschaftsstellen), wird seitens der Universität Erfurt auch zukünftig auf die Förderung von Frauen besonderes Augenmerk gelegt. Dies gilt auch für die Vergabe von Stipendien für junge Wissenschaftlerinnen, die sich in der Qualifizierungsphase befinden.

IV Zielvorgaben und Maßnahmensystematik

1. Zielgruppenorientierte Maßnahmen

1.1 Bereich der Studierenden

Da der Anteil weiblicher Studierender vergleichsweise hoch ist, geht es hier nicht darum, den Frauenanteil zu erhöhen, sondern zum einen das Bewusstsein für Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit zu schärfen und zum anderen Benachteiligungen für Studentinnen mit Kind(ern) zu beheben. Hierfür bieten sich zwei Maßnahmen an: „Gender in der Lehre“ und „Studieren mit Kind“. Beide beziehen sich auf die bereits bestehende Initiative aus dem „audit familiengerechte hochschule“, an der auch das Studentenwerk beteiligt ist.

a) Gender in der Lehre

Die Anlage der Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universität Erfurt zielt auf die Verankerung des Gender Mainstreamings in der Hochschule ab. Das bedeutet, bei allen Vorschlägen und Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten. Dies wird bereits bei Verwaltungsvorgängen praktiziert, soll aber darüber hinaus systematischer als bisher in der Lehre berücksichtigt werden.

Im Rahmen der interdisziplinären Lehrveranstaltungen im Studium Fundamentale und des sogenannten „Berufsfeldes“, das für alle BA-Studierenden an der Universität Erfurt verpflichtender Bestandteil ihres Studiums ist, lassen sich in vielfältiger Weise Veranstaltungen integrieren, die eine wissenschaftliche Perspektive auf Themen des Gender Mainstreaming eröffnen und den Studierenden Gelegenheit geben, über Fragen der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit zu reflektieren. Solche Veranstaltungen hat es bereits in den letzten Jahren in einzelnen Studiengängen gegeben, sie sollen nun aber systematisch und regelmäßig und daher gerade im Studium Fundamentale und Berufsfeld angeboten werden.

Ziel: Sensibilisierung Studierender für geschlechtsspezifische Perspektiven in allen Bereichen der Wissenschaft, bis hin zur Reflexion der geschlechtsspezifischen Arbeitsbedingungen in Wissenschafts- und weiteren Berufsbereichen, für die die Universität qualifiziert.

Projekt: Das Thema „Gender“ im „Studium Fundamentale“ und „Berufsfeld“

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Studium Fundamentale Ausschuss

Verantwortliche Personen: Vizepräsident/in für Studium und Lehre

Zeitraum der Umsetzung: In jedem Semester

b) Studieren mit Kind

Die im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ getroffenen Maßnahmen spiegeln die eingegangene Verpflichtung wider, Studierende mit Familienpflichten in besonderer Weise zu unterstützen.

Die Universität Erfurt bietet derzeit die Möglichkeit, fast sämtliche Fächerkombinationen des gesamten Studienangebots zu studieren. Um eine Überschneidungsfreiheit von Pflichtveranstaltungen der verschiedenen Fächer zu garantieren und somit die Studierbarkeit der gewählten Fächerkombination in der Regelstudienzeit zu gewährleisten, hat die Universität Zeitslots für die jeweiligen Fächer festgelegt, in denen die Pflichtveranstaltungen anzubieten sind. Studierende mit Kleinkindern problematisieren inzwischen, dass sie die durch diese Zeitvorgaben zum Teil in den Abendstunden liegenden Pflichtveranstaltungen nicht besuchen können, da die Betreuung ihrer Kinder in diesen Zeiten nicht gewährleistet werden kann.

Um Studierenden mit Kindern die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu ermöglichen, sollen die Pflichtveranstaltungszeiten die Betreuungszeiten für Kinder stärker berücksichtigen. Hierzu soll einerseits überprüft werden, welche Fächerkombinationen an der Universität Erfurt nicht oder kaum gewählt werden, so dass eine Entzerrung des Pflichtslotsystems darauf hin möglich wird. Bei einem Mehrfachangebot bestimmter Pflichtveranstaltungen ist darauf zu achten, dass mindestens eine Veranstaltung nicht in den Abendstunden liegt. (Diese Maßnahme kommt nicht nur Studierenden mit Kind(ern), sondern ebenso den Lehrenden, d.h. wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Professor/innen mit Kind(ern) zugute).

Ziel: Vereinbarkeit von Studium und Familie, d.h. Studierbarkeit der Pflichtveranstaltungen für Studierende mit Kind

Projekt: Kontinuierliche Überprüfung und Koordinierung des Slotsystems für Pflichtveranstaltungen

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Abteilung Studium und Lehre

Verantwortliche Personen: Vizepräsident/in für Studium und Lehre

Zeitraum der Umsetzung: In jedem Semester

1.2 Bereich Wissenschaftlicher Nachwuchs

Um den Anteil der Doktorandinnen und Postdoktorandinnen zu erhöhen, werden einerseits generell die Bedingungen für Nachwuchswissenschaftler/innen im Rahmen transparenter, strukturierter Promotionsprogramme verbessert und andererseits vier spezielle Initiativen (Promotionsstipendien, „Annemarie-Schimmel-Stipendium“, Forum für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Mentoring-Programm) neu eingeleitet. Die generellen Maßnahmen werden durch die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen und den Gleichstellungsbeirat begleitet. Im Rahmen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen werden sie mit den jeweiligen Forschergruppen, die sich in

der Doktorand/inn/enausbildung engagieren, entsprechend der spezifischen Gegebenheiten festgelegt und im Rahmen der allgemeinen Qualitätssicherung überprüft. Durch die leistungs- und belastungsorientierte Mittelvergabe (LUBOM) des Landes Thüringen an die Hochschulen werden außerdem effektive Anreize für Promotionen und Habilitationen von Frauen gesetzt, da diese doppelt gewichtet werden.

a) Vergabe von 15 Stipendien für Doktorandinnen in strukturierten Promotionsprogrammen

Auf der zweiten Ebene der wissenschaftlichen Qualifikation wirken bereits die strukturellen Maßnahmen in unterschiedlicher Weise zur Unterstützung der Promotionsphase. Im Rahmen der an der Universität Erfurt etablierten strukturierten Promotionsprogramme werden spezielle Initiativen für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten: Bei gleicher Qualifikation sind Anträge von Frauen auf Stipendien zu bevorzugen; spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen (Coaching usw.) werden im Rahmen des Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramms der Universität für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten; die strukturierten Promotionsprogramme bieten Kontakthalteprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Familienphase an.

Zusätzlich zu den 15 Stipendien für Doktorandinnen werden weitere 10 Stipendien ausschließlich für Frauen im Rahmen der existierenden Promotionsprogramme ausgelobt. Um flexibel auf die möglicherweise auch speziell familienbedingten Belange weiblicher Promovierender eingehen zu können, sollen die Stipendien als Voll-, Abschluss- oder Wiedereinstiegsstipendien gewährt werden können.

Ziel: Erhöhung des Anteils der Promovendinnen

Projekt: Promotionsstipendiatinnen

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Vizepräsidium für Forschung

Verantwortliche Personen: Vizepräsident/in für Forschung

Zeitraum der Umsetzung: Jeweils 3 Jahre

b) Finanzielle Unterstützung für Stipendiatinnen mit Erziehungspflichten

Wie bei der Vergabe von Stipendien durch außeruniversitäre Stiftungen üblich, sollen die oben benannten Stipendiatinnen bei der Betreuung ihrer Kinder finanziell unterstützt werden, sowohl laufend als auch zu Schließzeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen.

Ziel: Finanzielle Entlastung von Stipendiatinnen mit Kindern

Projekt: Stipendiatinnen mit Kindern

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Vizepräsidium

Verantwortliche Personen: Vizepräsident/in für Forschung
Zeitraum der Umsetzung: Jeweils 3 Jahre

c) „Annemarie-Schimmel-Stipendium“ für eine Postdoktorandin

Das Annemarie-Schimmel-Stipendium soll für eine herausragende Postdoktorandin vergeben werden. Damit verbunden ist eine zusätzliche Unterstützung für Tagungsorganisation und Drittmittelinwerbungen. Auf diese Weise soll eine besonders qualifizierte Postdoktorandin sehr gute Bedingungen zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation erhalten. Das Projekt ist als Pilotprojekt angelegt und soll bei Erfolg erweitert werden.

Ziel: Spezialförderung einer exzellenten Nachwuchswissenschaftlerin

Projekt: Annemarie-Schimmel-Stipendium

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Vizepräsidium für Forschung

Verantwortliche Personen: Vizepräsident/in

Zeitraum der Umsetzung: 3 Jahre (Pilotphase)

d) Forum für Stipendiatinnen

Unter Beteiligung des Mittelbaurates und des Gleichstellungsbeirats ist die Gründung eines Forums geplant, in dem sich Nachwuchswissenschaftlerinnen (aus Promotions- und Postdoktorandinnenphase) austauschen, gegenseitig informieren und unterstützen können. Mangelnde Netzbildung ist als geschlechtsspezifisch weibliches Karrierehindernis in zahlreichen Studien nachgewiesen worden; das Forum will dem entgegen- und auf rechtzeitige Netzbildung der Stipendiatinnen hinwirken. Gerade durch die Einbeziehung der Postdoktorandinnen soll der Erfahrungsaustausch befördert werden.

Das Forum soll durch eine Intranetanwendung begleitet werden. Darüber hinaus wird eine Einbindung in übergeordnete Netze von Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert (z. B. FemConsult, efas-Netzwerk u.ä.). Hierfür werden auch Reisekostenmittel zur Verfügung gestellt. Dieses Projekt ist als Pilotprojekt konzipiert.

Ergänzend ist geplant, einen Austausch zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen zu ermöglichen, bei dem 1-mal pro Semester gezielt über Stipendienprogramme der verschiedenen Studienstiftungen informiert und beraten wird („Stipendienmöglichkeiten für Doktorandinnen und Habilitandinnen“).

Ziel: Verbesserung des Austausches zwischen den Stipendiatinnen

Projekt: Gründung eines Forums für Stipendiatinnen

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Mittelbaurat und Gleichstellungsbeirat

Verantwortliche Personen: Senatsvertreterin des Mittelbaus, Mittelbauvertreterin im Gleichstellungsbeirat

Zeitraum der Umsetzung: 2 Jahre (Pilotphase)

e) Mentoring-Programm

Das Mentoring-Programm der Universität Erfurt soll als Pilotprojekt besonders talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen bei ihrer Wissenschaftskarriere auf dem Weg zur Professur unterstützen. Es zielt auf Promovendinnen im fortgeschrittenen Stadium ihrer Qualifikation sowie auf bereits Promovierte. Dabei stehen in den Fakultäten renommierte und erfahrene Professorinnen diesen Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mentorinnen zur Seite. Die Mentorinnen wirken als Rollenmodell und beraten und unterstützen die Mentees in Einzel- und Gruppengesprächen bei der Karriereplanung und der Entwicklung eines eigenen wissenschaftlichen Profils. Die Mentees vernetzen sich ihrerseits fakultätsübergreifend und unterstützen sich so gegenseitig in ihrem wissenschaftlichen Fortkommen.

Eine Karriere in der Wissenschaft erfordert heutzutage nicht nur hervorragende wissenschaftliche Leistungen, sondern auch Erfahrungen und Kenntnisse in der Personalführung, der Drittmittelinwerbung oder im Hochschulmanagement. Das Mentoring-Programm fördert die Teilnahme der Mentees an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen durch Übernahme der Kosten. Die Mentees werden über ein Bewerbungsverfahren ausgewählt.

Ziel: Mentoring von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen

Projekt: Mentoring-Programm

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Vizepräsidium für Forschung

Verantwortliche Personen: Vizepräsident/in

Zeitraum der Umsetzung: 1 Jahr (Pilotphase)

1.3 Bereich Professuren

Um den Anteil der Professorinnen an der Hochschule weiterhin zu erhöhen, befördert das Präsidiums folgende Initiativen:

a) Ausgestaltung von Berufungsverfahren und Berufungsbeauftragte

Die entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrats und dem Thüringer Hochschulgesetz neu eingesetzten Berufungsbeauftragten haben u. a. die Aufgabe, im Auftrag des Präsidiums an den Berufungsverfahren teilzunehmen und darauf zu achten, dass die Pläne der strategischen Hochschulplanung im Berufungsverfahren berücksichtigt werden. Das Präsidium der Universität Erfurt hat in diesem Rahmen die

Gleichstellung als eines der strategischen Ziele der Universität Erfurt formuliert und damit die Berufungsbeauftragten in besonderer Weise verpflichtet, auf die Einhaltung des Gleichstellungsauftrags in Berufungsverfahren zu achten. Im Hinblick auf die Ausgestaltung von Berufungsverfahren sollen in diesem Zusammenhang bereits vorab, zum Zeitpunkt der Ausschreibungsvorbereitung, z.B. durch die Nutzung entsprechender Informationssysteme und von Kontakten innerhalb der Fachgesellschaften festgestellt werden, welche berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen auf dem Markt sind. Diese sollen aktiv aufgefordert werden, sich zu bewerben. Das Präsidium entwickelt derzeit Kriterien zur Operationalisierung des Gleichstellungsgrundsatzes im Berufungsverfahren, die in einer Handreichung für Berufungsverfahren den Berufungsbeauftragten sowie auch Berufungskommissionsvorsitzenden und Mitgliedern von Berufungskommissionen zugänglich gemacht werden sollen.

Ziel: Durchsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes in Berufungsverfahren

Projekt: Dem Gleichstellungsauftrag verpflichtete Ausgestaltung von Berufungsverfahren

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Berufsordnung und strategische Hochschulplanung der Universität

Verantwortliche Personen: Präsident

Zeitraum der Umsetzung: Ständig

b) Dual-Career-Couples

In Anbindung an das „audit familiengerechte hochschule“, worin das Ziel, Dual-Career-Couples zu unterstützen, bereits formuliert wird, sollen Maßnahmen zur Förderung von Dual-Career-Couples ergriffen werden, was durch geeignete Initiativen seitens des Landes Thüringen unterstützt werden soll. Konkret verpflichtet sich das Präsidium, sein Netzwerk zu nutzen, um Möglichkeiten der Beschäftigung für einen Partner/eine Partnerin zu eruieren und Kontakte herzustellen.

Ziel: Verbesserung der Berufungsmöglichkeiten von Frauen durch das Fördern von Dual-Career-Couples

Projekt: Dual-Career Couples im Land Thüringen

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Präsidium

Verantwortliche Personen: Präsident/in

Zeitraum der Umsetzung: ständig

c) Professuren im Rahmen des 200-Professorinnen-Programms

Im Rahmen der Teilnahme an diesem Programm wurde das Gleichstellungskonzept der Universität Erfurt positiv bewertet. Es wurden im Januar 2009 Berufungen an drei

Wissenschaftlerinnen ausgesprochen, die Professuren in der Philosophischen Fakultät besetzen werden.

1.4 Bereich Wissenschaftsstützendes Personal

Die Ziele und Maßnahmen für diesen Personenkreis wurden in Punkt 2 „Grundlegende Maßnahmen“ integriert.

2. Grundlegende Maßnahmen

2.1 Studium, Berufstätigkeit und Familie

Familienpolitik ist seit längerem in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses getreten und mittlerweile bieten viele Hochschulen ihren Studierenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern familienfreundliche Lösungen an. Das Verständnis für die Bedürfnisse ihrer Hochschulangehörigen mit Kindern und/oder zu pflegenden Angehörigen ist auch an der Universität Erfurt gewachsen. Im Jahr 2005 wurde der Universität Erfurt als erster Hochschule in Thüringen das Grundzertifikat „audit familiengerechte hochschule“ erteilt. Inzwischen hat die Universität den Prozess der Re-Auditierung erfolgreich absolviert und das Zertifikat für weitere drei Jahre erhalten. Im Rahmen der Re-Auditierung wurden der Bestand der Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie begutachtet und weiterführende Ziele familiengerechter Studienbedingungen sowie einer familienbewussten Personalpolitik definiert.

Mit der Erteilung des Zertifikates wurden die bisherigen Bemühungen und Maßnahmen der Universität Erfurt und des Studentenwerkes Thüringen gewürdigt, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern sollen. Beispiele sind „Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung“, Ausbau von Telearbeitsplätzen, Beratungs- und Informationsangebote, Kinderbetreuungsangebote auf dem Campus sowie eine Kinderferienbetreuung in Kooperation mit dem egapark Erfurt.

Durch die Re-Auditierung wird die Universität Erfurt in den kommenden Jahren ihr Engagement um die Weiterführung einer familienorientierten Atmosphäre intensivieren, denn mit diesem Projekt geht die Verpflichtung einher, familienfreundliche Maßnahmen umzusetzen. Der Frauenförderplan, das Gleichstellungskonzept sowie die neue Grundordnung der Universität Erfurt stellen dafür die Grundlage dar.

Für die Universität Erfurt stellt das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ einen ‚harten‘ Standortfaktor dar: als Teil der universitären Gesamtstrategie soll der Aspekt der Familienfreundlichkeit dazu beitragen, das Profil der Hochschule zu schärfen und letztlich die Position der Universität Erfurt in der Hochschullandschaft zu sichern. Um dies zu erreichen, will die Universität Erfurt die Institutionalisierung familiengerechter Rahmenbedingungen verbessern und das Thema Vereinbarkeit im Sinne eines „Family Mainstreaming“ verstärkt in den Hochschulalltag einfließen lassen.

a) Ziel: Begleitung des Aus- und Wiedereinstiegs in allen Bereichen der Hochschule

Maßnahmen:

- Die Hochschulleitung richtet an die Leitungen aller Bereiche der Universität die Bitte, Konzepte zur Begleitung des Aus- und Wiedereinstiegs bei längerer Beurlaubung aus familiären Gründen zu entwickeln.
- Es wird ein hochschulweites ‚Standardverfahren‘ zur Begleitung einer Beurlaubungs- / Wiedereinstiegsphase entwickelt, das jeweils durch bereichsspezifische Elemente ergänzt wird und damit individuelle Lösungen bereithält.
- Es wird eine Handreichung für Führungskräfte mit arbeitsrechtlichen Informationen und praktischen Tipps im Kontext Beurlaubung / Wiedereinstieg (z.B. Mutterschutz, Elternzeit, Qualifizierungsangebote, Teilzeit und Telearbeit) erstellt. Die Situation im wissenschaftlichen Bereich wird hierbei besonders berücksichtigt.

Zielgruppe:

- Beschäftigte aller Bereiche der Hochschule vor, während und nach einer längeren Beurlaubung aus familiären Gründen

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Präsidium, Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen

Verantwortliche Personen: Präsident, Verantwortliche der Fachbereiche, Mitarbeiter/in im Gleichstellungsbüro und Büro für Familienfragen

Zeitraum der Umsetzung: 2009 – 2011

b) Ziel: Familiengerechte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Maßnahmen:

- Fort- und Weiterbildungsangebote werden so gestaltet, dass sie auch von Beschäftigten, die Familienarbeit leisten, wahrgenommen werden können (z. B. Durchführung als Inhouse-Veranstaltung, halbtägige Angebote).
- In diesem Bereich wird eine Kooperation mit anderen Hochschulen in Thüringen angestrebt.
- Betreuungsangebote an Wochenenden und Randzeiten.

Zielgruppe:

Beschäftigte mit Familienpflichten an der Hochschule

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Präsidium, Fachbereiche

Verantwortliche Personen: Fachbereiche, Mitarbeiter/in im HIT (Hochschulinitiative Thüringen), Mitarbeiter/in im Gleichstellungsbüro und Büro für Familienfragen

Zeitraum der Umsetzung: 2009 – 2011

c) Ziel: Führungspositionen sind auch in Teilzeit wahrzunehmen

Maßnahmen:

- Bei Ausschreibung und Neubesetzung von Führungspositionen werden grundsätzlich arbeitsorganisatorische Überlegungen angestellt, ob und wie die vorgesehenen Aufgaben im Rahmen einer Teilzeitbesetzung zu erfüllen sind.
- Vor allem bei Frauen mit Familienaufgaben soll die persönliche Situation besonders beachtet und eine Flexibilisierung der Arbeitszeit angeboten werden.

Zielgruppe:

Bewerberinnen und Bewerber mit Familienpflichten, Personen mit Führungsaufgaben

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Präsidium, Personalabteilung, Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen

Verantwortliche Personen: Präsidium, Leiter/in Personalabteilung, Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen

Zeitraum der Umsetzung: 2009 – 2011

d) Ziel: Bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot auf dem Campus

Maßnahmen:

- Schaffung einer flexiblen Kinderbetreuungsstelle auf dem Campus, um Kinder flexibel und stundenweise betreuen bzw. studierende Mütter, Promovendinnen u.a. erziehende Hochschulangehörige entlasten zu können.
- Nutzung des Kontingentes an Hochschulkinderplätzen in der KITA „Zwergenhaus“ auf dem Campus.
- Zusammenarbeit bei beiden Projekten mit dem Studentenwerk

Zielgruppe:

Beschäftigte und Studierende mit Kindern

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Studentenwerk, Präsidium, Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen

Verantwortliche Personen: Geschäftsführung Studentenwerk, Präsidium

Zeitraum der Umsetzung: 2009 – 2011

2.2 Ausschreibungen von Stellen

Ziel: Motivierung von Frauen durch direkte Adressierung

Maßnahmen:

- Sämtliche von der Universität verwalteten Stellen werden mindestens universitätsintern und für beide Geschlechter oder geschlechtsneutral ausgeschrieben. Der Satz „Die Universität Erfurt strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an. Sie fordert daher qualifizierte

Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf.“ ist dem Ausschreibungstext hinzuzufügen. Geeignete Kandidatinnen sind gegebenenfalls auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen. Auch studentische Hilfskraftstellen sollen fakultätsintern bekannt gemacht werden.

- Die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen wird rechtzeitig über jede freiwerdende Stelle informiert. Sie hat das Recht auf Beteiligung bei allen Stellenausschreibungen, auf Einsicht in sämtliche Bewerbungsunterlagen sowie auf Stellungnahme zu Professuren. Sie wird zu Sitzungen von Berufungskommissionen und anderen Auswahlkommissionen rechtzeitig eingeladen. Im Falle der Nichtteilnahme an einer Berufungskommission wird die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen über den Verlauf des Verfahrens und über den Anteil der Bewerberinnen und Bewerber informiert.

Zielgruppe: Bewerberinnen und Bewerber, Interessierte

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Präsidium, Personalabteilung

Verantwortliche Personen: Abteilungsleiter/in Personal

Zeitraum der Umsetzung: ständig

2.3 Stellenbesetzungsverfahren

a) Ziel: Sicherstellung einheitlicher und transparenter Regelungen

Maßnahmen:

- Zu Auswahlgesprächen bzw. zum Vortrag werden Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen eingeladen, soweit sie die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen besitzen. Zudem wird von Seiten der Universität den Bewerberinnen und Bewerbern deutlich gemacht, dass Zeiten der Kindererziehung als Zeiten „sozialer Qualifikation“ gelten und kein Nachteil für die Bewerbung darstellen. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen nach dem Stand der Erhebungen erheblich unterrepräsentiert sind, sowie in Berufungsverfahren sollen nach Möglichkeit alle Bewerberinnen zum Vortrag eingeladen werden, soweit sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen, mindestens aber sollen 50% der Einzuladenden Frauen sein. Für den Fall, dass nicht die notwendige Anzahl von Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, ist der Beauftragten für Gleichstellungs- und Familienfragen unverzüglich eine Begründung zuzuleiten.
- Die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen wird per schriftlichen Bericht über Verlauf und Ergebnis eines Stellenbesetzungsverfahrens zu einer Professur informiert und nimmt abschließend dazu Stellung.
- Die Berichtersteller/innen gegenüber Senat und Präsidium werden gebeten, in den Berufungskommissionen auf die Umsetzung der Frauenfördermaßnahmen zu achten und dem Senat und dem Präsidium in ihrer Stellungnahme darüber zu

berichten. Die Stellungnahme der Beauftragten für Gleichstellungs- und Familienfragen zu einem Berufungsverfahren ist den Senatsmitgliedern zusammen mit dem Abschlussbericht zu diesem Berufungsverfahren vorzulegen.

- Können bei Stellenbesetzungsverfahren Bewerberinnen nicht berücksichtigt werden, weil sie vorgeschriebene Altersgrenzen überschreiten, soll die Universität von Ausnahmeregelungen Gebrauch machen, wenn die Überschreitung durch Wahrnehmung familiärer Pflichten verursacht wurde.

Zielgruppe: qualifizierte Bewerberinnen und Interessierte

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Präsidium, Fakultäten, Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen

Verantwortliche Personen: Präsident, Vorsitzende der Berufungskommissionen

Zeitraum der Umsetzung: ständig

b) Ziel: Besetzung von Professuren

Maßnahmen:

- In jeder Berufungskommission soll mindestens ein stimmberechtigtes Mitglied aus jeder Statusgruppe (Professoren, Mittelbau, Studierende) weiblich sein.
- Wird eine Frau im Anschluss an den Vortrag nicht berücksichtigt, so ist dies schriftlich zu begründen. Die Fakultäten bemühen sich darum, vermehrt Gutachterinnen zu beauftragen.
- Der Senat fordert die Fakultäten auf, Frauen verstärkt als Gastprofessorinnen und Gastdozentinnen einzuladen sowie für Lehraufträge und Vertretungen vermehrt Frauen zu gewinnen.

Zielgruppe: qualifizierte Bewerberinnen, Wissenschaftlerinnen

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Präsidium, Fakultäten

Verantwortliche Personen: Vorsitzende von Berufungskommissionen, Dekanate

Zeitraum der Umsetzung: ständig

2.4 Schutz vor sexueller Belästigung

Definition: Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und Körperkontakte sowie sexuell abfällige und abwertende Bemerkungen, Gesten und Darstellungen, die die betroffene Person beleidigen, erniedrigen und belästigen.

(1) Die Dienstvorgesetzten haben die Beschäftigten und Studierenden vor sexueller Belästigung an der Universität zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Da der Schutz der Studentinnen im Beschäftigungsschutzgesetz nicht eingeschlossen ist, beschließt der Senat auf Vorschlag des Beirats für Gleichstellungsfragen Richtlinien zum Schutz von Frauen vor sexueller Belästigung analog zu den Bestimmungen im Beschäftigtenschutzgesetz.

(2) Bei Bekannt werden von Fällen sexueller Belästigung am Studien- bzw. Arbeitsplatz werden rechtliche und disziplinarische Maßnahmen geprüft und gegebenenfalls ergriffen. Es wird sichergestellt, dass belästigte Frauen eine qualifizierte Beratung erhalten, so sie dies wünschen.

(3) Die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen wird bei Bekannt werden von Vorwürfen sexueller Belästigung umgehend informiert, es sei denn, die Betroffene spricht sich ausdrücklich dagegen aus, zumindest aber wird sie unter Wahrung der Anonymität aller Beteiligten über den Vorwurf unterrichtet.

(4) Die Verbreitung pornographischer oder sexistischer Darstellungen und Texte in den öffentlichen Gebäuden sowie die Nutzung, das Kopieren, die Anwendung und die Verbreitung pornographischer oder sexistischer Computerprogramme, Darstellungen oder Texte durch universitäre Computereinrichtungen ist - sofern sie nicht Forschungs- oder Lehrzwecken dienen - in Haus- und Benutzerordnungen zu untersagen und gegebenenfalls mit Ausschluss von der Einrichtung zu sanktionieren.

(5) Die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen überprüft das Universitätsgelände auf mögliche Gefahrenpunkte für Frauen (z. B. Beleuchtung in den Abendstunden), so dass von Seiten der Verwaltung gegebenenfalls Abhilfe geschaffen werden kann.

2.5 Gender Mainstreaming

Ziel: Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Beauftragte für Gleichstellungs- und Familienfragen sowie der Gleichstellungsbeirat fordern und unterstützen die Einführung von Gender Mainstreaming in der Hochschulverwaltung. Ziel ist es, den Ansatz und die Strategie des Gender Mainstreaming so in der Hochschule zu verankern, dass langfristig die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht wird. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen Vorhaben und Maßnahmen von vornherein die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen und ins eigene Planen und Handeln einzubeziehen.

Maßnahmen:

- Verankerung von Gender Mainstreaming im Leitbild der Universität
- Verpflichtung zu Gender Mainstreaming in den Zielvereinbarungen
- Die tatsächliche Umsetzung von Chancengleichheit als Querschnitts- und Führungsaufgabe begreifen
- Sensibilisierung, Verpflichtung und Qualifizierung zu Gender Mainstreaming als Aufgabe der Verantwortlichen
- Einführung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung

- In Auswahlverfahren an Hochschulen ist eine Beteiligung von mindestens 40% Frauen als stimmberechtigte Mitglieder in den Kommissionen anzustreben
- Berücksichtigung der unterschiedlichen Folgen für Männer und Frauen in ihren verschiedenen Lebenssituationen und Interessenlagen bei allen Vorschlägen und Entscheidungen der Hochschule

Zielgruppe: alle Beschäftigten an der Hochschule

Strukturelle Verankerung in der Hochschule: Präsidium, Leitungsebenen

Verantwortliche Personen: Personen mit Führungsaufgaben

Zeitraum der Umsetzung: ständig

2.6 Sprachliche Konventionen

Im allgemeinen Schriftverkehr, in Formularen sowie in allgemeinen Veröffentlichungen der Universität werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z. B. „Studierende“) oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet. In Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie in Studien- und Prüfungsordnungen wird eine generelle Gleichstellungsformel verwendet.

Akademische Grade aufgrund einer bestandenen Hochschulprüfung werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird.

2.7 Bekanntmachung

Der Frauenförderplan ist sowohl in Printfassung als auch im Netz zu veröffentlichen. Darüber hinaus ist der Frauenförderplan auf dem Postweg an alle Personen mit Führungsaufgaben an der Universität Erfurt zu versenden. Diesem wird ein Begleitschreiben der Beauftragten für Gleichstellungs- und Familienfragen beigelegt.

Musterfrauenförderplan – Statistische Erhebungen

Tabelle 1a

Oberste Landesbehörde
Nachgeordneter Bereich
Gerichte
kommunaler Bereich

Dienststelle:

Dienststellennummer

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	133	39	29,323	125	34	27,2	7	6	85,714	1	0	0			
gehobener Dienst	22	19	86,364	14	11	78,571	4	4	100	4	4	100			
mittlerer Dienst															
einfacher Dienst															
in Vorbereitungsdienst															
Zusammen	155	58	37,419	139	45	32,374	11	10	90,909	5	4	80			
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer															
EG außertariflich, 15 Ü bis 13	192	104	54,167	106	51	48,113	80	50	62,5	6	3	50			
EG 12 bis 9	75	53	70,667	54	34	62,963	11	11	100	10	8	80			
EG 8 bis 5	118	100	84,746	66	54	81,818	34	32	94,118	18	14	77,778			
EG 4 bis 1	3	1	33,333	3	1	33,333									
nicht nach Tarif Beschäftigte															
geringfügig Beschäftigte															
in Ausbildung	9	7	77,778	9	7	77,778									
Zusammen	397	265	66,751	238	147	61,765	125	93	74,4	34	25	73,529			
Insgesamt	552	323	58,514	377	192	50,928	136	103	75,735	39	29	74,359			
darunter in Vorbereitungsdienst/ in Ausbildung	9	7	77,778	9	7	77,778									

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
Dienststellennummer

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															
B 7, R 7															
B 6, R 6															
B 5, R 5															
B 4, R 4															
B 3, R 3, C 4, W 3	55	7	12,7273	55	7	12,7273									
B 2															
B 1															
A 16 mit Zulage															
A 16, R 2, C 3, W 2	43	12	27,907	38	9	23,6842	5	3	60						
A 15, R 1, C 2, W 1	12	7	58,3333	12	7	58,3333				1	0	0			
A 14, C 1	18	10	55,5556	17	9	52,9412	1	1	100						
A 13	5	3	60	3	2	66,6667	1	1	100	1	0	0			
im Vorbereitungsdienst															
Zusammen	133	39	29,3233	125	34	27,2	7	5	71,4286	2	0	0			
Gehobener Dienst															
A 16 L															
A 15 L															
A 14 L															
A 13 S 4 ³⁾ mit Zulage, A 13 L															
A 13 S 4 ³⁾	1	0	0	1	0	0									
A 12	10	9	90	7	6	85,7143	2	2	100	1	1	100			
A 11	4	4	100	3	3	100				1	1	100			
A 10	7	6	85,7143	3	2	66,6667	2	2	100	2	2	100			
A 9															
im Vorbereitungsdienst															
Zusammen	22	19	86,3636	14	11	78,5714	4	4	100	4	4	100			
Mittlerer Dienst															
A 9 S 4 ³⁾ mit Zulage															
A 9 S 4 ³⁾															
A 8															
A 7															
A 6															
A 5															
im Vorbereitungsdienst															
Zusammen															
Einfacher Dienst															
A 6 S 4 ³⁾ mit Zulage															
A 5 S 4 ³⁾															
A 4															
A 3															
A 2															
im Vorbereitungsdienst															
Zusammen															
Insgesamt	155	58	37,4194	139	45	32,3741	11	9	81,8182	6	4	66,667			
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:
Dienststellenummer

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															
E 15 Ü															
E 15	1	1	100	1	1	100									
E 14, 13 Ü	117	63	53,8462	67	27	40,2985	45	33	73,3333	5	3	60			
E 13	74	40	54,0541	38	23	60,5263	35	17	48,5714	1		0			
Zusammen	192	104	54,1667	106	51	48,1132	80	50	62,5	6	3	50			
EG 12 bis 9															
E 12	2	1	50	1		0	1	1	100						
E 11	17	10	58,8235	14	7	50	2	2	100	1	1	100			
E 10	8	4	50	5	2	40	2	2	100	1		0			
E 9	48	38	79,1667	34	25	73,5294	6	6	100	8	7	87,5			
Zusammen	75	53	70,6667	54	34	62,963	11	11	100	10	8	80			
EG 8 bis 5															
E 8	9	8	88,8889	6	6	100	2	1	50	1	1	100			
E 7	3	0	0	3	0	0									
E 6	78	71	91,0256	45	40	88,8889	23	22	95,6522	10	9	90			
E 5	28	21	75	12	8	66,6667	9	9	100	7	4	57,1429			
Zusammen	118	100	84,7458	66	54	81,8182	34	32	94,1176	18	14	77,7778			
EG 4 bis 1															
E 4	2	0	0	2		0									
E 3	1	1	100	1	1	100									
E 2															
E 1															
Zusammen	3	1	33,3333	3	1	33,3333									
nicht nach Tarif Beschäftigte															
geringfügig Beschäftigte															
in Ausbildung	9	7	77,7778	9	7	77,7778									
Zusammen	9	7	77,7778	9	7	77,7778									
Insgesamt	397	265	66,7506	238	147	61,7647	125	93	74,4	34	25	73,5294			

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 Bereich

Dienststelle:
Dienststellenummer

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

Anmerkung: Stelle
des Kanzlers am
Stichtag nicht besetzt

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									
Abteilungsleitung									
B 3, C 4, W 3 (Kanzler)	1	0	0	1	0	0	0	0	0
B 2									
B 1									
A 16	1	1	100	1	1	100	0	0	0
A 15	1	0	0	1	0	0	0	0	0
A 14	1	0	0	1	0	0	0	0	0
A 13	1	1	100	1	1	100	0	0	0
Referatsleitung									
A 16, C 3, W 2									
A 15, C 2, W 1									
A 14, C 1									
A 13									
Zusammen	5	2	40	5	2	40			
Gehobener Dienst									
Dienststellenleitung und Sachgebietsleitung									
A 13 S ²⁾ mit Zulage									
A 13 S ²⁾									
A 12									
A 11									
Zusammen									
Sonstige Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ³⁾									
Insgesamt	5	2	40	5	2	40			

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:
Dienststellenummer

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	1	0	0	0	0	0
Abteilungsleitung	7	3	42,9	7	3	42,9	0	0	0
außertariflich									
E 15Ü									
E 15									
E 14									
E 13									
mit leitenden Funktionen									
Referatsleitung und Sachgebietsleitung									
außertariflich									
E 15Ü									
E 15									
E 14	5	2	40	5	2	40	0	0	0
E 13	1	0	0	1	0	0	0	0	0
E 12									
E 11									
E 10									
Zusammen	14	5	35,7143	14	5	35,71429	0	0	0
Sonstige Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ²⁾									
Insgesamt	14	5	35,71429	14	5	35,71429	0	0	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

Anmerkung:
Dienststellenleitung: 1
Präsident,
Abteilungsleitung: 2
Vizepräs./ 5 Dekane

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Tabelle 3a
Oberste Landesbehörde
Nachgeordneter Bereich
te
kommunaler Bereich

Dienststelle:
Dienststellennummer

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															
A 14, C 1															
Zusammen															
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	1	1	100	1	1	100									
A 11															
A 10	2	2	100	1	1	100	1	1	100						
Zusammen	3	3	100	2	2	100	1	1	100						
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	3	3	100	2	2	100	1	1	100						

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:
 Dienststellenummer

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												
E 12												
E 11												
E 10												
Zusammen												
EG 9 bis 5												
E 9												
E 8												
E 7												
E 6												
E 5												
Zusammen												
EG 4 bis 2												
E 4												
E 3												
E 2												
Zusammen												
Insgesamt												

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 4a
Oberste Landesbehörde
Nachgeordneter Bereich
kommunaler Bereich

Dienststelle:
Dienststellenummer

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

Dienstverhältnis, Laufbahngruppen, Entgeltgruppen	Bewerbungen			Einstellungen		
	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil	gesamt	Frauen	% Frauen- anteil
Oberste Landesbehörde						
Beamtinnen und Beamte³⁾						
Höherer Dienst						
Gehobener Dienst						
Mittlerer Dienst						
Einfacher Dienst						
Zusammen						
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer³⁾						
EG außertariflich, 15 bis 13						
EG 12 bis 9						
EG 8 bis 5						
EG 4 bis 1						
Zusammen						
Vorbereitungsdienst/ Ausbildung						
Beamtinnen und Beamte						
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer						
Zusammen						
Nachgeordneter Bereich						
Beamtinnen und Beamte³⁾						
Höherer Dienst	2	1	50	1	1	100
Gehobener Dienst						
Mittlerer Dienst						
Einfacher Dienst						
Zusammen	2	1	50	1	1	100
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer³⁾						
EG außertariflich, 15 bis 13	197	81	41,11675127	30	17	56,66666667
EG 12 bis 9	181	102	56,35359116	10	6	60
EG 8 bis 5	674	595	88,27893175	9	8	88,88888889
EG 4 bis 1						
Zusammen	1052	778	73,95437262	49	31	63,26530612
Ausbildung						
Beamtinnen und Beamte						
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	42	31	73,80952381	2	2	100
Zusammen	42	31	73,80952381	2	2	100

¹⁾ den formalen Anforderungen der Stellenausschreibung entsprechende Bewerbungen

²⁾ einschließlich Versetzungen

³⁾ ohne Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Tabelle 4b
Gerichte und HochschulenDienststelle:
DienststellenummerBewerbungen¹⁾ 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						
Gehobener Dienst						
Mittlerer Dienst						
Einfacher Dienst						
Zusammen						
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer⁴⁾						
EG außertariflich, 15 Ü bis 13						
EG 12 bis 9						
EG 8 bis 5						
EG 4 bis 1						
Zusammen						
Professoren, Beamte der C- und W-Besoldung						
C 4, W 3	186	41	22,04301075	3	0	0
C 3, W 2	125	64	51,2	5	3	60
C 2, W 1	19	6	31,57894737	1	1	100
C 1						
Zusammen	330	111	33,63636364	9	4	44,44444444
Ausbildung						
Beamtinnen und Beamte						
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	42	31	73,80952381	2	2	100
Zusammen	42	31	73,80952381	2	2	100

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

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Tabelle 4c

Dienststelle
Dienststellenummer

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						
höherer Dienst									
C-Besoldung	1	0	0						
W-Besoldung									
R-Besoldung									
Zusammen	2	1	50						
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
EG außertariflich, 15 Ü bis 13	3	3	100						
EG 12 bis 9	4	2	50						
EG 8 bis 5	2	2	100						
EG 4 bis 1									
Zusammen	9	7	77,77777778						

¹⁾ einschließlich erziehungsgeldunschädlicher Beschäftigungsverhältnisse

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Tabelle 5

Oberste Landesbehörde
Nachgeordneter Bereich
Gerichte
kommunaler Bereich

Dienststelle:
Dienststellenummer

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	FKF ¹⁾	F	FKF ¹⁾	F	FKF ¹⁾	F	FKF ¹⁾	
Beamtinnen und Beamte																									
Höherer Dienst	11	0	8	0	72,727																				
Gehobener Dienst	3	0	1	0	33,333	3		3		100															
Mittlerer Dienst																									
Einfacher Dienst																									
Zusammen	14	0	9	0	64,286	3		3		100															
Richterinnen und Richter																									
Zusammen	0	0	0	0																					
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer																									
EG außertariflich, 15 Ü bis 13	5	0	3	0	60																				
EG 12 bis 9	16	0	13	0	81,25																				
EG 8 bis 5	4	0	3	0	75																				
EG 4 bis 1	0		0																						
Zusammen	25	0	19	0	76																				
Insgesamt	39	0	28	0	71,795	3	0	3	0	100															

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

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Tabelle 6

Oberste
Landesbehörde
Nachgeordneter
Bereich
kommunaler
Bereich

Dienststelle:

Dienststellennummer

Gremienbesetzungen am 30. Juni des
Berichtsjahres (freiwillige Angabe) für den
Zeitraum ab 1. Juli des vorvergangenen

	in Gremien entsandte Beschäftigte ¹⁾		
	gesamt	Frauen	% Frauenanteil
Unternehmen-/Gremienbezeichnung ²⁾			
Senat	16	4	25
Zusammen	16	4	25

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