



Gleichstellungs- zukunfts-konzept der Universität Erfurt (2019-2024)

Abstract

Die Universität Erfurt hat in den letzten Jahren erfolgreich daran gearbeitet, den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen und die Organisationsstrukturen und -prozesse geschlechtergerechter zu gestalten. In beiden Bereichen wurden große Fortschritte erzielt: Dazu zählt erstens, dass der Frauenanteil an den Professuren von 2012 bis 2017 von 23 % auf 32 % gesteigert werden konnte. Zurückzuführen ist das auf eine Dynamik, die im Zuge der erfolgreichen Teilnahmen an den Professorinnenprogrammen I und II entstanden ist. Wegen dieser Erfolge listet das CEWS Ranking zur Chancengleichheit 2017 die Universität Erfurt auf dem 6. Platz in der Gruppe der deutschen Universitäten.¹ Zweitens ist mit dem *Erfurter Career Track*-Modell ein nachhaltiges Instrument für einen planbaren und transparenten Karriereweg zur Professur sowie gegen das strukturelle Problem der unterschiedlichen Dotierung von W2- und W3/C4-Professuren gefunden worden. Dieses Problem hatte an unserer Universität in den letzten Jahren mehrheitlich Professorinnen betroffen. Drittens sind Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeitsfragen nachhaltig in den Nachwuchsförderungsstrukturen verankert worden. Als positive Entwicklung ist weiterhin festzuhalten, dass sich sowohl die Gruppe der beteiligten Akteure als auch die Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen in den letzten fünf Jahren stark ausdifferenziert haben. Gleichwohl konnte die Universität noch nicht all ihre Ziele verwirklichen. Der Frauenanteil an Professuren konnte zwar deutlich gesteigert werden und nähert sich in den meisten Fächern den bundesweiten Referenzwerten an, er ist aber immer noch nicht ausgewogen. Eine leicht rückläufige Tendenz wurde bei den Frauenanteilen an Promotionen festgestellt, die weitere Anstrengungen auf zentraler und dezentraler Ebene notwendig macht. Einige strukturelle Gleichstellungsvorhaben mussten auf das Inkrafttreten des neuen Thüringer Hochschulgesetzes warten. Zudem hat die Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen neue Schwerpunktsetzungen ergeben.

Der Fokus der Gleichstellungsarbeit in den nächsten fünf Jahren liegt zum einen weiter auf der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Dies soll durch eine nachhaltig verbesserte Begleitung der Promotionsphase, durch Mentoring und die Fortführung des neu entwickelten Stipendienformats für Wissenschaftlerinnen in der späten Postdoc-Phase gelingen. Zum anderen liegt die Aufmerksamkeit auf einer geschlechtergerechten Organisationsentwicklung und der Förderung einer Wissenschafts- und Governancekultur, die sich durch Gender-Awareness und Gender-Kompetenz auszeichnet. Diese Schwerpunkte ergeben sich aus der Analyse der Gleichstellungsstatistiken mit den bis zur Beschlussfassung vorliegenden Zahlen vom Wintersemester 2012/13 bis zum Wintersemester 2017/18 (nachfolgend als Berichtszeitraum bezeichnet) sowie der Evaluation der Gleichstellungsziele und -maßnahmen, die 2013 in der „Dokumentation zur erfolgreichen Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Universität Erfurt“ (nachfolgend als „Dokumentation“ bezeichnet) festgelegt worden waren. Das vorliegende Konzept gliedert sich in vier Kapitel: (1) die Gleichstellungsstrukturen der Hochschule sowie die drei Zielgruppen (2) Studierende, (3) Nachwuchswissenschaftlerinnen und (4) Professorinnen. Alle Kapitel sind unterteilt in eine Situations- und Defizitanalyse sowie eine Evaluation und Weiterentwicklung der Maßnahmen.

Das Gleichstellungszukunftskonzept wurde am 06.02.2019 vom Senat der Universität Erfurt einhellig befürwortet und vom Präsidium am 13.05.2019 beschlossen (vgl. Anlage 1). Sollte es positiv begutachtet werden, ist die Förderung von drei W3-Regelprofessuren für die Dauer von je fünf Jahren avisiert.

Erfurt, 13. Mai 2019

Prof. Dr. Walter Bauer-Wabnegg, Präsident der Universität Erfurt

¹ Durch die Steigerung des Frauenanteils bei Professuren seit 2010 und in der Gruppe der Postdocs, vgl. Andrea Löther, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, CEWS.publik.no21 (2017), S. 10.

1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der Universität Erfurt

1.1 Struktur und Profil der Universität Erfurt

Mit ihren knapp 5.800 Studierenden und 670 Beschäftigten gehört die Universität Erfurt zu den kleineren Universitäten in Deutschland. Im Jahr 1379 als eine der ersten deutschen Universitäten gegründet und 1994 auf Initiative der Erfurter Bürgerschaft in einer Zeit des politischen Umbruchs wiedergegründet, hat sie sich mit ihrem geistes- und gesellschaftswissenschaftlichen Fächerspektrum profiliert. Ein besonderes Merkmal der Universität Erfurt ist der konstant bei 70 % liegende Frauenanteil an den Studierenden, der sich unterschiedlich stark auf vier recht verschiedene Fakultäten (Staatswissenschaftliche, Philosophische, Erziehungswissenschaftliche und Katholisch-Theologische) verteilt. Nach dem Studium sind junge Wissenschaftler_innen in die Nachwuchsförderungsstrukturen an den Fakultäten eingebunden. Dies gilt auch für das Max-Weber-Kolleg mit seinem integrierten Graduiertenkolleg, das einen fakultätsähnlichen Status besitzt.

In Studium und Lehre bietet die Universität Erfurt ein durchweg interdisziplinäres Drei-Säulen-Studienprogramm an: Studierende qualifizieren sich in zwei wissenschaftlichen Studienrichtungen und ergänzen diese durch ein interdisziplinär ausgerichtetes Studium Fundamentale. In diesem Segment werden u. a. auch die stark nachgefragten interdisziplinären Gender-Seminare angeboten. In der zweiten Studienphase dominieren Master-Studienprogramme mit ebenfalls interdisziplinären Qualifikationsangeboten für vielfältige gesellschaftliche Handlungsfelder. Auf der Basis dieser Studienstruktur bietet die Universität Erfurt eine in das konsekutive Studienprogramm integrierte Lehramtsausbildung an. Alle Studiengänge, einschließlich derjenigen für das Lehramt an Grund-, Regel-, Förder- und berufsbildenden Schulen, stellen „Best Practice“-Modelle für die Umsetzung des Bologna-Systems dar. In die Verfahren zur Qualitätssicherung von Studium und Lehre sind die Kriterien Chancengleichheit, familiengerechte Hochschule und Diskriminierungsschutz integriert. Mit der Einführung der Systemakkreditierung macht es sich die Universität Erfurt zur Aufgabe, die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit und die Förderung der Chancengleichheit von Studierenden regelmäßig zu evaluieren.

Die Universität Erfurt hat ihr geisteswissenschaftliches Forschungsprofil in drei Schwerpunktfelder ausdifferenziert: „Bildung. Schule. Verhalten.“, „Religion. Gesellschaft. Weltbeziehung.“ und „Wissen. Räume. Medien.“. Zu diesen Themenfeldern gibt es zahlreiche universitätsinterne sowie drittmittelgeförderte Forschungsgruppennetzwerke, Verbundprojekte und Nachwuchskollegs. Mit der Gründung des Christoph-Martin-Wieland-Graduiertenforums im Jahr 2017 sind diese wissenschaftlichen Arbeitsgruppen und Betreuungsstrukturen noch enger mit dem Graduiertenservice und den für Qualitätssicherung zuständigen Gremien (Vergabekommission, Forschungsausschuss und Konferenz des Forums) verzahnt. Auswahlprozesse und Forschungsbedingungen geschlechter- und familiengerecht zu gestalten ist ein zentraler Aspekt der Weiterentwicklung der Nachwuchsförderung.

1.2 Gleichstellung als Führungsaufgabe und Steuerungsinstrument

Unsere Aufgabe, die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter einerseits zu fördern und zu sichern und andererseits darauf hinzuwirken, dass Personen jedes Geschlechts ihrer Qualifikation entsprechend gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben (§ 6 Abs. 1 ThürHG), wird an der Universität Erfurt auf zentraler und dezentraler Ebene als Führungs- und Querschnittsaufgabe umgesetzt. Die Gleichstellungsziele der Hochschule sind integraler Bestandteil der *Struktur- und Entwicklungsplanung* ebenso wie der *Ziel- und Leistungsvereinbarungen* mit dem Land Thüringen. Seit 2015 erstellt die Universität Erfurt im Rhythmus von drei Jahren Gleichstellungspläne nach dem Thüringer Gleichstellungsgesetz, die für das Personal der Hochschule konkrete Gleichstellungsziele enthalten. Im Rahmen des universitätsinternen Systems der leistungs- und belastungsorientierten Mittelvergabe (LUBOM) an die Fakultäten werden die In-

dikatoren Promotionen und Habilitationen im Dreijahresdurchschnitt angewandt, wobei die Zuweisung für Promotionen und Habilitationen von Frauen je Indikatoreinheit um 50 % höher ausfällt.

Weiterentwicklung: Im Rahmen ihres DFG-Mitgliedschaftsantrags hat die Universität ergänzend zum Gleichstellungszukunftskonzept und dem Gleichstellungsplan die Anwendung der *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* erklärt. Es ist für die Universität Erfurt selbstverständlich, sich bei Aufnahme als Mitglied der DFG mit entsprechenden erfolgreichen Praxisbeispielen einzubringen und sich an dem qualitativen Berichtswesen der DFG zu beteiligen. Zudem wird bei der Entwicklung des „mission statement“ die Bedeutung und die konkrete Ausgestaltung des Gleichstellungsauftrags konkretisiert. Mit dem 2018 beschlossenen neuen Thüringer Hochschulgesetz kommt der Diskriminierungsschutz aller Hochschulangehörigen als neue Aufgabe hinzu.

1.3 Funktionale Ausdifferenzierung auf zentraler Ebene

Mit Blick auf die steigenden Anforderungen haben sich auch die Zuständigkeiten für Gleichstellung weiter ausdifferenziert. Für Fragen der Gleichstellung und der Diversität ist das Präsidium zuständig. In den Jahren 2017/18 lagen diese Bereiche in der Zuständigkeit der Vizepräsidentin für Studium und Lehre. Sie gründete den Diversitätsbeirat, in dem Antidiskriminierungsstrategien und Diversitätskonzepte erarbeitet und beraten werden. Der Diversitätsbeirat hat als erste Maßnahme eine Antidiskriminierungsrichtlinie vorgelegt, die im Januar 2019 in Kraft getreten ist. Nach dem Ausscheiden der Vizepräsidentin Ende 2018 hat der Präsident der Universität Erfurt den Vorsitz des Diversitätsbeirates übernommen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Hochschulleitung zugeordnet (§ 11 Abs. 5 GO). Sie wirkt auf die verfassungsrechtlich garantierte Chancengleichheit der Geschlechter hin, indem sie auf chancengerechte Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren achtet, für ein transparentes Berichtswesen sorgt, zu Fragen der Gleichstellung, Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben und Diskriminierungsschutz berät sowie Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt und umsetzt. Das umfassende und kontinuierliche *gender monitoring* der Stabsstelle Controlling bildet die Grundlage ihrer Arbeit. Mit der Wahl der Leiterin des Gleichstellungsbüros zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde die Gleichstellungsarbeit an der Universität Erfurt weiter professionalisiert (Vollmer 2017: 185f.). Sie wird unterstützt durch eine Professorin als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte und durch den Gleichstellungsbeirat. Die Position sowie die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten werden im neuen Thüringer Hochschulgesetz präzisiert und gestärkt. Zudem ist zur Ausübung ihres Amtes künftig eine Entlastung um mindestens ein halbes Vollzeitäquivalent vorgesehen (§ 6 Abs. 3 ThürHG). Die Thüringer Gleichstellungsbeauftragten arbeiten landesweit vernetzt in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Thüringer Hochschulen (LaKoG) und seit 2013 auch im Rahmen des Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG).

An der Universität Erfurt kommt seit 2018 ein_e Diversitätsbeauftragte_r hinzu, der/die gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Schwerbehindertenvertretung für diskriminierungs- und barrierefreie Studien- und Arbeitsbedingungen sorgt (§ 7 ThürHG).

Auf der Führungs- sowie der operativen Ebene ist die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe an zentraler und dezentraler Stelle nachhaltig verankert. Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen der Stipendienprogramme und begleitenden Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Ausgestaltung familiengerechter Forschungsbedingungen werden durch den Stabsbereich Forschung und Nachwuchsförderung in direkter Zusammenarbeit mit dem Vizepräsidenten für Forschung und Nachwuchsförderung weiterentwickelt und umgesetzt. Dies geschieht in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten. Gleiches gilt für die

Gestaltung der familiengerechten Hochschule für Studierende und Mitarbeitende, für die es in den Dezernaten Studium und Lehre sowie Personal spezialisierte Ansprechpersonen gibt. Das Dezernat Personal ist auch für die Dual Career-Beratung zuständig und vertritt die Universität Erfurt im „Dual Career Netzwerk Thüringen“ (DCNT).

1.4 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Maßnahmen

Alle Fakultäten und das Max-Weber-Kolleg haben eigene Gleichstellungsbeauftragte, die die Fakultätsräte bzw. den Kollegrat beraten und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Berufungskommissionen und Stellenbesetzungsverfahren vertreten können.

Zudem erarbeiten die Fakultäten und das Max-Weber-Kolleg seit 2016 alle zwei Jahre eigene Gleichstellungspläne, in denen Gleichstellungsdefizite analysiert und Zielwerte sowie Maßnahmen zu deren Erreichung definiert werden. Die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten 2016 bis 2018 wurde durch die vom Präsidium beschlossenen Bonuszahlungen von 50.000 € pro berufener Professorin an die jeweiligen Fakultäten ermöglicht. Diese Zuweisung soll „für die Zwecke der Nachwuchsförderung, insbesondere des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, für gleichstellungsfördernde Maßnahmen in Forschung und Lehre eingesetzt werden sowie für eine über das übliche Maß hinausgehende vorübergehende (Stellen-)Ausstattung in den Berufungsverhandlungen mit dem Ziel der Gewinnung der jeweiligen Kandidatin“ (Präsidiumsbeschluss 08.03.2017).

Weiterentwicklung: Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und des Max-Weber-Kollegs werden künftig entsprechend der Regelung im neuen Thüringer Hochschulgesetz entlastet. Die Stabsstelle Controlling und das Gleichstellungsbüro stellen für die Fakultätsgleichstellungspläne die Datengrundlage und ein Template zur Verfügung. Die Fakultäten werden künftig bei der Festlegung von Zielvorgaben anhand eines für die Universität Erfurt angepassten Kaskadenmodells unterstützt.²

1.5 Geschlechterverhältnis in Organen und Gremien

Dem 2013 konstatierten Gleichstellungsdefizit bei der Geschlechterverteilung in Leitungspositionen der Universität konnte entgegengewirkt werden. So gehören dem Präsidium der Universität derzeit fünf Personen an: der Präsident, eine Vizepräsidentin und zwei Vizepräsidenten sowie der Kanzler. Von 2014 bis 2017 waren drei Vizepräsidentinnen im Amt. Seit 2017 amtieren zudem eine Dekanin und drei Prodekaninnen an drei der vier Fakultäten.

Bei der Repräsentanz von Frauen in den universitären Gremien ist eine leicht rückläufige Tendenz festzustellen. Im Senat der Universität Erfurt sitzen im WS 2018/19 sechs Senatorinnen und zehn Senatoren (2014: 7:8), im Hochschulrat sind wie schon 2014 drei Frauen und fünf Männer vertreten. In den vier Fakultätsräten und dem Kollegrat besteht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bzw. konnte der Frauenanteil deutlich gesteigert werden. Lediglich in der Staatswissenschaftlichen Fakultät ist ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen.³

² Vgl. dazu den Praxisleitfaden des Netzwerks Gleichstellungscontrolling an Universitäten „Zielwerte und Kaskadenmodell. Modellierung und Anwendung in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, Ein Praxisleitfaden des Netzwerks Gleichstellungscontrolling an Universitäten“, <http://gleichstellungscontrolling-unis.de/www-gleichstellungscontrolling-unis-de/ergebnisse/>.

³ Der Frauenanteil der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät blieb 2014–2018 unverändert (57 %), der der Philosophischen Fakultät ist gestiegen auf 54 % (2014: 50 %), ebenso wie der der Katholisch-Theologischen Fakultät, der nunmehr 50 % beträgt (2014: 43 %). Deutlich niedriger sind die Frauenanteile im Kollegrat des Max-Weber-Kollegs (gestiegen auf 27 % (2014: 22 %)) und in der Staatswissenschaftlichen Fakultät (gesunken auf 23 % infolge eines Rückgangs bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (2014: 29 %)).

Weiterentwicklung: Die Hochschulleitung, Dekanate und Gleichstellungsbeauftragte achten auf eine angemessene Beteiligung von Frauen (mindestens 40 %) in allen Organen und Gremien, sofern für diese kein Wahlverfahren vorgeschrieben ist. Ausnahmen müssen gesondert begründet werden (§ 22 Abs. 4 ThürHG). Dabei gilt es auch eine übermäßige Belastung von Wissenschaftlerinnen mit Aufgaben der universitären Selbstverwaltung zu vermeiden, solange sie noch unterrepräsentiert sind.

1.6 Familiengerechte Hochschule

Die Universität Erfurt ist nicht zuletzt aufgrund ihres Studiengangprofils eine kinderfreundliche Universität. Sie ist 2005 als erste Universität in Thüringen als „familiengerechte hochschule“ zertifiziert und seitdem mehrmals (zuletzt 2018) erfolgreich re-auditiert worden.

Ein Campusplan weist auf einen Blick die familiengerechte Infrastruktur der Universität Erfurt aus. Neben den Betreuungseinrichtungen und den zentralen Beratungsstellen sind hier der Eltern-Kind-Arbeitsraum in der Universitätsbibliothek, Still- und Wickelmöglichkeiten sowie kinderfreundliche Mensen und Cafés verzeichnet.

Auf dem Campus der Universität Erfurt befinden sich zwei Betreuungseinrichtungen. Die Kindertagesstätte „Campus-Kinderland“ des Studierendenwerks Thüringen mit insgesamt 80 Plätzen nimmt Kinder ab dem siebten Lebensmonat auf. Kinder von Studierenden und Mitarbeitenden der Universität werden bei der Aufnahme bevorzugt berücksichtigt. Zusätzlich bietet die Universität in Kooperation mit der FH-Erfurt und dem Studierendenwerk eine flexible Kinderbetreuung an. In der mit dem Thüringer Familienpreis der Stiftung Familiensinn e.V. ausgezeichneten Einrichtung werden Kinder ab drei Monaten stundenweise betreut. So soll Studierenden und Nachwuchswissenschaftler_innen der Wiedereinstieg nach der Familienpause erleichtert werden. Für Studierende hat das Dezernat Studium und Lehre den Ausweis „Erziehen und Studieren“ entwickelt, er dokumentiert die Doppelbelastung von Studierenden mit Kind(ern). Ein Begleitbrief der Hochschulleitung fordert die Dozent_innen ausdrücklich dazu auf, diese besondere Belastung im Studienalltag zu berücksichtigen. Es ist geplant künftig einen Ausweis „Pflegen und Studieren“ für Personen mit Pflegeaufgaben auszustellen.

Wissenschaftliche Mitarbeitende können ihren Arbeitsumfang und ihre Präsenzzeiten flexibel gestalten, auch in Führungspositionen ist Teilzeit und Telearbeit möglich. Letzteres ist besonders für Nachwuchswissenschaftler_innen in der Familiengründungsphase und für Dual Career-Paare relevant. Bei Betreuungsengpässen können Kinder kurzfristig an den Arbeitsplatz mitgebracht werden. Flexible Spiel- und Beschäftigungsmöglichkeiten werden von der Hochschule zur Verfügung gestellt.

2. Die Zielgruppe der Studierenden

2.1 Situations- und Defizitanalyse

Die Anzahl der Studierenden an der Universität Erfurt ist seit dem WS 2007/2008 um über 1.200 Studierende gewachsen, dabei blieb der Frauenanteil konstant bei etwa 70 %. Dieser hohe Prozentsatz erklärt sich durch das kultur- und geisteswissenschaftliche Fächerprofil der Universität Erfurt sowie den Schwerpunkt in der Lehrer_innenbildung. Bemerkenswert ist auch, dass der Anteil der Absolventinnen stets über dem Anteil der Studentinnen liegt (s. Tabelle 2a).

Vergleicht man die Anteile der Studentinnen in den Fakultäten mit den bundesweiten Quoten der entsprechenden Fächergruppen, so zeigt sich, dass die Universität Erfurt im allgemeinen Trend bei der Geschlechterverteilung in den Geistes- und Kulturwissenschaften liegt: Der Anteil der

Studentinnen der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät (74 %) und der Katholisch-Theologischen Fakultät (53 %) entspricht in etwa den bundesweiten Zahlen (79 % bzw. 55 %).⁴

Tabelle 2a Studierende und Absolvent_innen⁵

	WS 2007/2008			WS 2011/12			WS 2017/2018		
	g	w	w %	g	w	w %	g	w	w %
Studierende	4.538	3.205	71 %	5.598	3.883	69 %	5.785	4.089	71 %
Absolvent_innen	804	583	73 %	1.294	987	76 %	1.385	993	72 %

Das Fächerspektrum der Philosophischen Fakultät wird in Erfurt etwas häufiger von Frauen gewählt (69 %) als an Universitäten bundesweit (67 %).⁶ Die Staatswissenschaftliche Fakultät, die vor fünf Jahren den geringsten Frauenanteil zu verzeichnen hatte, konnte diesen um rund zwölf Punkte auf 56 % steigern und liegt damit nur knapp unter dem bundesweiten Durchschnittswert in der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (57 %)⁷, was nicht zuletzt an attraktiven Studienangeboten wie dem BA Internationale Beziehungen liegt.

Tabelle 2b Anteile der Studentinnen je Fakultät

	WS 2012/2013	WS 2013/2014	WS 2014/2015	WS 2015/2016	WS 2016/2017	WS 2017/2018
Staatswiss. Fakultät	48 %	49 %	52 %	54 %	55 %	56 %
Philosophische Fakultät	67 %	66 %	66 %	68 %	70 %	69 %
Erziehungswiss. Fakultät	82 %	82 %	82 %	81 %	81 %	74 % ⁸
Kath.-Theolog. Fakultät	43 %	46 %	44 %	45 %	46 %	53 %
Lehrer_innenbildung	80 %	80 %	79 %	80 %	79 %	87 %
Summe	70 %	69 %	69 %	70 %	70 %	69 %

In keiner Fakultät sind Studentinnen unterrepräsentiert (< 40 %). Das *Gleichstellungsdefizit* bei den Studierenden besteht in dem geringeren Anteil von männlichen Studierenden. Am deutlichsten ist die Diskrepanz in den Studiengängen der Primären und Elementaren Bildung. Hier liegt die Universität Erfurt mit einem Männeranteil von 14 % (WS 2017/18) beim Masterstudiengang Grundschullehramt gleichauf mit dem Bundesdurchschnitt.⁹

Mit dem Ziel, zu ausgewogeneren Geschlechterverhältnissen und damit zu mehr Heterogenität in der Grundschulpädagogik zu gelangen und Kindern auf diese Weise „vielfältige Geschlechterrollen“ vorzuleben und Identifikationsangebote zu machen (Faulstich-Wieland 2010: 497-500), hat

⁴ Studierende an Hochschulen, Wintersemester 2017/2018, Fachserie 11, Reihe 4.1, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, 2018, S. 125, 116.

⁵ Im jeweiligen Prüfungsjahr; vgl. dazu auch die ausführliche Verlaufstabelle in der Anlage 2-I.

⁶ Studierende an Hochschulen, Wintersemester 2017/2018, Fachserie 11, Reihe 4.1, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, 2018, S. 33.

⁷ Ebd. S. 124.

⁸ Der Rückgang des relativen Anteils von Studentinnen von 81 % auf 74 % ist dem Anstieg der Studierenden insgesamt geschuldet, die Anzahl weiblicher Studierender ist im Vergleich zum Vorjahr relativ konstant: 2017/18: 1.310 von insgesamt 1.775; 2016/17: 1.294 von insgesamt 1.599.

⁹ Studierende an Hochschulen, Wintersemester 2017/2018, Fachserie 11, Reihe 4.1, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, 2018, S. 125.

es sich die Universität Erfurt zur Aufgabe gemacht, den Anteil männlicher Studierender in diesem Bereich zu steigern. Dieses Handlungsfeld ist im Teilprojekt „Teaching Talent Center“ des Erfurter Programms der Qualitätsoffensive Lehrerbildung, QUALITEACH, verortet (s. 2.2.1).

Zugleich wurde auch reflektiert, dass ein höherer Anteil von Lehrern nicht automatisch zu einem Abbau einer geschlechertypischen Studienwahl bei Schüler_innen führt (Hastedt/Lange 2012). Hier hat die Universität ein zweites wichtiges Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit für Studierende identifiziert, nämlich die Erhöhung der Genderkompetenz in der Lehrer_innenbildung und in der Hochschuldidaktik (s. 2.2.2).

Ein drittes Handlungsfeld im Studierenden-Sektor ergibt sich aus der Anforderung, Studierenden eine gute Vereinbarkeit von Studium und Familie zu gewährleisten. Obwohl aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Zahlen zu Studierenden mit Kind(ern) erhoben werden, ist davon auszugehen, dass diese Zielgruppe an der Universität Erfurt stärker vertreten ist als im bundesweiten Durchschnitt der Studierenden mit Kind(ern) von 6 %¹⁰. Dabei werden drei Ziele verfolgt: Erstens die Rahmenbedingungen und Infrastruktur kontinuierlich zu verbessern – dies geschieht insbesondere im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“; zweitens Studierende mit der Doppelbelastung Studium und Kindererziehung zu entlasten, u. a. finanziell und drittens gezielte Beratungs- und Vernetzungsangebote für Studierende mit Kind(ern) anzubieten (s. 1.6).

2.2 Evaluation und Weiterentwicklung der Maßnahmen

2.2.1 Boys’Day / Erhöhung des Anteils männlicher Studierender im Studiengang Primare und Elementare Bildung

Ziel: Langfristige Erhöhung des Anteils männlicher Studierender im Studiengang Primare und Elementare Bildung.

Strukturelle Verankerung: Vizepräsident_in für Studium und Lehre / Dekan_in der Erziehungswissenschaftliche Fakultät / Leiter_in der Erfurt School of Education (ESE)

Evaluierung der Umsetzung: 2013 fand der Boys’Day an der Universität Erfurt statt. Vier Schüler und zwei Schülerinnen (sic!) aus Erfurt und Umgebung haben u. a. eine Mathematikvorlesung und den Schulgarten besucht sowie Experimente im Labor des Lehrstuhls Sachkundeunterricht durchgeführt. Studenten und Berufsanfänger der Bereiche Primare und Elementare Bildung informierten über ihren Studien- und Berufsalltag. Trotz breiter Informationsstreuung konnte die eigentliche Zielgruppe nicht erreicht werden. Aufgrund fehlender personeller Ressourcen wurde zunächst auf eine Weiterführung des Angebots verzichtet.

Weiterentwicklung: Mit dem BMBF-geförderten Projekt zur Qualitätsoffensive Lehrerbildung (QUALITEACH Identität – Immersion – Inklusion, Laufzeit 2016–2019) konnte die Umsetzung des Ziels, mehr Grundschullehrer auszubilden, neu verankert und personell unteretzt werden. Im Teilprojekt „Teaching Talent Center“ werden nun Marketingstrategien entwickelt. Broschüren und Materialien für Messen sowie Social Media Clips sollen ausdrücklich Schüler auf den Beruf des Grundschullehrers aufmerksam machen. Auch der Boys’Day wird wieder regelmäßig angeboten. Im April 2018 haben 33 Schüler die Angebote der Universität Erfurt wahrgenommen.

2.2.2 Gender in der Lehre

Ziel: Die 2013 formulierten Ziele, mit Studierenden die Themen Gender in der Wissenschaft und geschlechtsspezifische Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu reflektieren, wurden 2016 um das Ziel ergänzt, die Gender- und Diversitykompetenz in der (akademischen) Lehre zu erhöhen.

¹⁰ Vgl. dazu die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, Hannover 2017.

Strukturelle Verankerung: Gleichstellungsbeauftragte

Evaluierung der Umsetzung: Das auf der Website der Gleichstellungsbeauftragten gebündelte Angebot zu Gender in der Lehre ist in jedem Semester umfangreich. Interdisziplinäre und praxisnahe Genderseminare in Form von Co-Teaching werden für BA-Studierende im Umfang von 30 ECTS Punkten im Bereich „Studium Fundamentale und Berufsfeld“ angeboten, die sich großer Nachfrage erfreuen. Ergänzend gibt es zahlreiche Angebote in den regulären BA- und MA-Studiengängen. Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten haben dazu beigetragen, Gender als Querschnittsthema sichtbarer zu machen. So hat die Gleichstellungsbeauftragte u. a. im Sommersemester 2014 die öffentliche Ringvorlesung „Das Geschlecht der Wissenschaft“ veranstaltet, die mit über 140 Teilnehmenden große Resonanz fand. Noch breiter wurde das Thema „Gleichstellung und Antidiskriminierung in Bildungskontexten“ auf einer internationalen Konferenz reflektiert, die im November 2017 an der Universität Erfurt stattfand.

Nachhaltige Verankerung: Finanziert aus Landesmitteln wurde eine Handreichung zu Gender und Diversity für Hochschullehrende erstellt sowie eine Toolbox zum Umgang mit Geschlecht und Vielfalt im schulischen Klassenzimmer, die Studierenden und Lehrenden zur Verfügung stehen.¹¹ Im Rahmen der Evaluation der Lehre wird nach Familienfreundlichkeit und respektvollem Umgang gefragt. Die vom Qualitätsmanagement erhobenen Daten werden der Gleichstellungsbeauftragten und den Studiendekan_innen zur Verfügung gestellt und jährlich ausgewertet.

Weiterentwicklung: Ab dem Sommersemester 2020 soll auch die Gender- und Diversitykompetenz von Lehrenden in die Evaluation von Lehrveranstaltung abgefragt und ausgewertet werden.

2.2.3 Neue Maßnahme: Gendernetzwerk für Forschung und Lehre

Ziel: Eine bessere interdisziplinäre Vernetzung von Lehrenden und Forschenden im Bereich Genderforschung innerhalb der Universität.

Strukturelle Verankerung: Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzung: Um alle Hochschulangehörigen mit entsprechenden Interessen besser zu vernetzen, entwickelt die Gleichstellungsbeauftragte ein neues Veranstaltungsangebot zur Mittagsstunde. Neben dem inhaltlichen Austausch ist das Ziel dieses lunch and learn Formats alle interessierten (Nachwuchs-)Wissenschaftler_innen und Lehrenden mindestens einmal im Semester persönlich in Kontakt zu bringen. Auf diesem Weg soll der interdisziplinäre Austausch gestärkt und die Suche nach Kooperationspartner_innen für Lehr- und Forschungsprojekte im Bereich der Genderforschung gefördert werden. Die Evaluation der Veranstaltungen werden vom Gleichstellungsbeirat regelmäßig ausgewertet.

2.2.4 Finanzielle Entlastungen für Studierende mit Kind

Ziel: Nachteilsausgleich für Studierende mit Kind.

Strukturelle Verankerung: Gleichstellungsbeauftragte

Evaluierung der Umsetzung: Diese Maßnahme war bereits Teil des ersten Gleichstellungskonzepts, hier zunächst beschränkt auf Promotionsstipendiat_innen. Im Verlauf der Umsetzung wurde sie auf Studierende erweitert wie im zweiten Gleichstellungskonzept (Dokumentation) dargestellt. Aufgrund des großen Verwaltungsaufwands wurde auf eine Weiterführung der Maßnahme im Rahmen des Professorinnenprogramms II verzichtet. Die Nachfrage von Studierenden nach finanzieller Unterstützung bei der Kinderbetreuung blieb indes groß. Der Thüringer Familienpreis

¹¹ Vgl. dazu die Handreichungen „Gender und Diversity in der Hochschuldidaktik“ sowie „Geschlecht, Schule und Universität“ unter <https://www.uni-erfurt.de/gleichstellungsbeauftragte/gender-in-der-lehre/>.

2013 der Stiftung Familiensinn e.V., dotiert mit einem Preisgeld von 4.000 €, hat es ermöglicht, die Kosten für Studierende für die Inanspruchnahme der flexiblen Kinderbetreuung zeitweise zu reduzieren.

Nachhaltige Verankerung: Die Kapazitäten der flexiblen Kinderbetreuung wurden in den letzten Jahren in Kooperation mit der FH Erfurt und dem Studierendenwerk erweitert und das Betreuungsangebot professionalisiert. Um die Belastung für Studierende so gering wie möglich zu halten, trägt die Universität ein Drittel der Kosten für die flexible Kinderbetreuung.

2.2.5 Familienfreundliche Seminar- und Vorlesungszeiten / Slotsystem

Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium mit Kind.

Strukturelle Verankerung: Vizepräsident_in für Studium und Lehre / Dezernat Studium und Lehre

Evaluierung der Maßnahme: Schon im ersten Gleichstellungskonzept hat die Universität Erfurt ihr Bestreben verankert, Pflichtveranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten anzubieten. Dass dies bis dato nicht gelungen ist, liegt nicht nur an den begrenzten Raumkapazitäten, sondern auch an dem flexibel kombinierbaren Fächerangebot, das ein „Slotsystem“ für Pflichtveranstaltungen notwendig macht. Damit studierende Eltern in allen ihren Veranstaltungen präsent sein können, hat die Universität eine Reihe von Maßnahmen nachhaltig verankert (s. u.). Etwas entschärft wurde das Problem auch durch einen Senatsbeschluss vom Februar 2017 zur (teilweisen) Aufhebung der Anwesenheitspflicht als zwingende Prüfungsvoraussetzung, was sich auch an dem Rückgang der Beschwerden von Studierenden mit Kind gezeigt hat.

Nachhaltige Verankerung: Hier profitiert die Universität Erfurt von ihrer überschaubaren Größe, die es dem Dezernat Studium und Lehre ermöglicht, bei Vereinbarkeitshürden individuelle Lösungen zu finden (z. B. durch einen koordinierten Tausch bei Parallelveranstaltungen). Hochschullehrende werden mit dem im „Ausweis Studieren mit Kind“ enthaltenen Brief des Präsidiums ausdrücklich dazu angehalten, Studierende mit Kind in ihrem Studienalltag zu unterstützen (s. Abschnitt 1.6). Die Erfurt School of Education (ESE) bietet Studierenden mit Kind eine Sprechstunde für die individuelle Studienplanung an. Dennoch gibt es Veranstaltungen, die außerhalb von regulären Betreuungszeiten liegen. Hier macht die 2018 vergrößerte flexible Kinderbetreuung der Erfurter Hochschulen in Zusammenarbeit mit dem Thüringer Studierendenwerk ein ergänzendes Angebot.

Weiterentwicklung: 1. Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten sollen Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende mit Kind(ern) gebündelt und elektronisch besser kommuniziert werden. 2. Durch Umfragen sollen Vereinbarkeitsprobleme bei Pflichtveranstaltungen (z. B. Praktika) erhoben und ggf. gemeinsam mit den Studiengangsverantwortlichen Lösungsansätze erarbeitet werden.

3. Die Zielgruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.1 Situations- und Defizitanalyse

Mit dem Christoph-Martin-Wieland-Graduiertenforum wurde 2017 eine neue Struktur für die Nachwuchsförderung geschaffen. Diese sorgt für die kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung der fachlichen und überfachlichen Angebote und Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftler_innen, indem sie drei Bereiche enger verzahnt und deren Prozesse aufeinander abstimmt: Die fachwissenschaftliche Betreuung und deren Netzwerke (abgebildet auch in den zertifizierten Nachwuchskollegs des „Erfurter Promotions- und Postdoktorandenprogramm“

(EPPP)), den Graduiertenservice und seine Unterstützungsangebote sowie die für die Nachwuchsförderung zuständigen Gremien. Für die fachliche Ausbildung sind weiterhin die EPPP-zertifizierten Nachwuchskollegs, Netzwerke oder Professuren zuständig. Der Graduiertenservice stellt die begleitenden Angebote bereit, die im *Fächerübergreifenden Qualifizierungsprogramm im Rahmen des Christoph-Martin-Wieland-Graduiertenforums* entwickelt wurden. Es zielt insgesamt auf eine frühzeitige Reflexion der wissenschaftlichen und beruflichen Karriereziele (vgl. Anlage 3-I). Der Graduiertenservice ist künftig auch für die systematische Erfassung der Promovierenden zuständig. Die zuständigen Gremien – Vergabekommission und Ausschuss für Forschung und Nachwuchsförderung sowie Konferenz des Graduiertenforums, in denen die Gleichstellungsbeauftragte als stimmberechtigtes Mitglied sitzt – sowie das Präsidium sind mit der Qualitätssicherung und der strategischen Weiterentwicklung der Programme befasst.

Der Erfolg der Nachwuchsförderungs- sowie der darin verankerten Gleichstellungsstrukturen ist an dem überdurchschnittlichen Anteil von Frauen in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ablesbar. Mit 56 % liegt die Universität leicht über dem Bundesdurchschnitt in den relevanten Fächergruppen (55 %).¹² Jährliche Schwankungen und eine leicht rückläufige Tendenz im Vergleich zum Berichtszeitraum der Dokumentation sind vielmehr auf Schwankungen der Gesamtgrößen an einer kleinen Universität zurückzuführen als auf ein Gleichstellungsdefizit (vgl. Anlage 3-III).

Nach Fakultäten und Kaskaden betrachtet bestätigt sich der positive Gesamteindruck überwiegend: Bei den befristeten Stellen im sog. Mittelbau (vgl. Anlage 5) liegt der Frauenanteil in der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät mit 77 % über dem bundesweiten Niveau von 69 %, er übertrifft auch den Frauenanteil unter den Studierenden (74 %).¹³ Die Philosophische Fakultät liegt mit knapp 52 % Frauenanteil nur knapp unterhalb der bundesweiten Vergleichswerte für die geisteswissenschaftlichen Fächergruppen.¹⁴ Allerdings gibt es hier eine Diskrepanz im Verhältnis zum Frauenanteil an den Studierenden der Fakultät (69 %). Für Letztere liegen am Max-Weber-Kolleg, das als *Center for Advanced Studies* keine grundständigen Studienangebote macht, keine Referenzwerte vor. Das ausgeglichene Geschlechterverhältnis bei den Qualifikationsstellen (50:50) am Max-Weber-Kolleg fällt aber nicht nur im bundesweiten Vergleich, sondern auch mit Blick auf den geringen Frauenanteil an Professuren positiv auf. Defizite sind indes bei der Katholisch-Theologischen Fakultät und der Staatswissenschaftlichen Fakultät zu benennen. Beide haben derzeit einen Frauenanteil von etwa 36 % bei den befristeten Stellen aufzuweisen – zu wenig angesichts der Anteile an Studentinnen (53 % bzw. 56 %) sowie der bundesweiten Referenzwerte für ihre Fächergruppen (44 % bzw. 50 %).¹⁵ Hier hat die Universität ein Handlungsfeld für ihre zunehmend erstarkten dezentralen Gleichstellungsstrukturen identifiziert: Neben den Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten, die i. d. R. die Stellenbesetzungsverfahren begleiten, ist das wichtigste Instrument, um diesem Trend entgegenzuwirken, der Fakultäts-gleichstellungsplan (s. 1.4).

Vergleicht man den Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeitenden (56 %) und den der erfassten Stipendiaten von 60 % (s. Tabelle 3b, vgl. Anlage 3-IV) mit dem Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen (44 %), wird eine Diskrepanz erkennbar. Über mögliche Ursachen für lange Promotionszeiten von Frauen (Fächerkulturen, Verzögerungen durch Eltern- und/oder Pflegezeiten, unterschiedliche Finanzierungsgrundlagen) ist derzeit noch zu wenig bekannt. Diese

¹² Personal an Hochschulen 2017, Fachserie 11, Reihe 4.4, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, 2018, S. 111. Durch die Verteilung von Nachwuchswissenschaftler_innen auf unterschiedliche Statusgruppen an Hochschulen lassen sich konkrete Zahlen nach Fächergruppen, insbesondere im bundesweiten Vergleich, nur schwierig abbilden. Da der Großteil der universitär beschäftigten Nachwuchswissenschaftler_innen im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals angesiedelt ist, wird dieser als Datengrundlage für den Frauenanteil herangezogen.

¹³ Personal an Hochschulen 2017, Fachserie 11, Reihe 4.4, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, 2018, S. 112.

¹⁴ Ebd., S. 111.

¹⁵ Ebd., S. 110, 112.

Zahlen werden nach Fakultäten genauer analysiert und ins Verhältnis zu den Zahlen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Studierenden gesetzt. Durch die neuen Graduiertenstrukturen und Gleichstellungsmaßnahmen soll der Frauenanteil an Promotionen bis 2024 weiter gesteigert werden (s. 3.2.3 und 3.2.4).

Tabelle 3a Promotionen nach Fakultäten

	2010–2012			2013–2015			2015–2017		
	g	w	w %	g	w	w %	g	w	w %
Staatswiss. Fakultät	30	10	33 %	32	8	25 %	24	8	33 %
Philosophische Fakultät	53	27	51 %	66	32	49 %	44	18	41 %
Erziehungswiss. Fakultät	20	15	75 %	35	27	77 %	30	23	77 %
Kath.-Theol. Fakultät	12	4	33 %	10	1	10 %	13	3	23 %
Max-Weber-Kolleg	16	4	25 %	17	7	41 %	17	4	24 %
Summe	131	60	46 %	160	75	47 %	128	56	44 %

Mit Blick auf die 19 Habilitationen im Berichtszeitraum fällt das Fazit positiv aus: 13 davon wurden von Frauen abgelegt. Allerdings wird diese Qualifikation nicht mehr in allen Fächern verlangt, sondern häufig durch gleichwertige Leistungen ersetzt. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur bleibt ein zentrales Handlungsfeld für die Gleichstellungsarbeit, auf das eine Reihe von Maßnahmen in diesem Konzept abgestimmt sind (s. 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5) ebenso wie das „Fächerübergreifende Qualifizierungsprogramm des Christoph-Martin-Wieland-Graduiertenforums“ und das „Erfurter Career Track Berufungs- und Karrierekonzept“. Kaum erfasst ist die Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft mit familiären Pflichten, obwohl sie in der Forschung als notwendiges Handlungsfeld für Gleichstellung an Hochschulen hinreichend beschrieben ist. So ist davon auszugehen, dass der Anteil an Promovierenden mit Kindern, der bundesweit auf zwischen 13 % und 30 % geschätzt wird, an der Universität Erfurt ähnlich hoch ist. Für Wissenschaftler_innen mit Pflegeaufgaben liegen keine Daten vor (buwin 2017: 237f.). Hier sind neben konkreten Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten (siehe Abschnitt 1.6) Nachteilsausgleiche für eine Umsetzung der Chancengleichheit, z. B. in Form von Brückenstipendien (s. 3.2.5) und nicht zuletzt eine kritische Hinterfragung von Bewertungskriterien auf der Seite der Gutachtenden notwendig (s. 4.2.2).

3.2 Evaluation und Weiterentwicklung der Maßnahmen

3.2.1 Vergabe von Stipendien für Doktorandinnen

Ziel: Erhöhung des Anteils der Promovendinnen.

Strukturelle Verankerung: Vizepräsident_in für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs / Gleichstellungsbeauftragte

Evaluation der Umsetzung: Mit den gleichstellungsfördernden Mitteln finanziert die Universität Erfurt seit 2009 zusätzlich Stipendien für Doktorandinnen im Erfurter Promotions- und Postdoktorandenprogramm (EPPP). Der Anteil der Stipendiatinnen konnte damit (wie schon in der ersten Förderphase) auf über 60 % gesteigert werden und entspricht annähernd dem Anteil der Studentinnen (70 %). Die Tabelle 3b zeigt auch, dass in den Jahren, in denen diese Förderung nicht stattgefunden hat (2013 und 2014), die Gesamtzahl der Stipendien zwar sank, nicht aber der relative Anteil der Stipendiatinnen.

Tabelle 3b Stipendien

Stipendienkategorie	2012			2013			2014			2015			2016 ¹⁶		
	g	w	w %	g	w	w %	g	w	w %	g	w	w %	g	w	w %
Haushaltsmittel UE	8	4	50 %	-	-	-	11	6	55 %	6	4	67 %	9	3	33 %
Landesgraduiertenförderung	8	6	75 %	5	3	60 %	-	-	-	6	2	33 %	7	6	86 %
Professorinnenprogramm I	2	2	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professorinnenprogramm II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	100 %	4	4	100 %
Stipendien gesamt	18	12	67 %	5	3	60 %	11	6	55 %	15	9	60 %	19	13	68 %

Dass der Frauenanteil an den Promovierenden ausgewogen ist, bestätigen auch die Daten zu den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen, die 2016 einen Höchststand von 56 % erreichten. Das Gleichstellungsziel der Universität, den Anteil der Promovendinnen auf einem hohen Niveau zu stabilisieren, wurde also erreicht. Die Langzeit-Evaluation der ersten Förderphase ergibt indes auch, dass nur sechs der zwischen 2009 und 2014 teilweise oder vollständig (36 Monate) geförderten 15 Doktorandinnen ihre Promotion abgeschlossen haben bzw. an andere Hochschulen gewechselt sind. Zwei haben Brückenstipendien (bis zu sechs Monaten) aufgrund von Elternzeiten in Anspruch genommen, ihre Promotion zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch nicht abgeschlossen.

Nachhaltige Verankerung: Der Vergabeprozess für Stipendien wurde seit 2016 neu strukturiert. Seitdem hilft ein kriteriengeleitetes Bewertungsschema für eine bessere Vergleichbarkeit der Bewerber_innen, familiäre und/oder andere Zusatzbelastungen werden dabei systematisch berücksichtigt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied in der Vergabekommission und trägt gemeinsam mit der/m Vizepräsident_in für Forschung und Nachwuchsförderung Sorge, dass hier die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen als ein Gleichstellungsziel umgesetzt wird. Stipendiat_innen mit zusätzlichen familiären oder gesundheitlichen Belastungen können zudem Brückenstipendien beantragen (s. 3.2.5).

Weiterentwicklung: Die zuständigen Gremien entwickeln 2019 ein Verfahren für Stipendienverlängerungen um max. zwei Jahre aufgrund von Kinderbetreuung, Pflege, Behinderung oder schwerwiegender chronischer Erkrankungen, die das neue Thüringer Hochschulgesetz ermöglicht (§ 63 Abs. 3 Satz 2 ThürHG). Zusätzlich werden gleichstellungsfördernde Maßnahmen ergriffen, um Frauen beim erfolgreichen Abschluss ihrer Promotion zu unterstützen (s. 3.2.3, 3.2.5).

3.2.2 „Annemarie-Schimmel-Fellowship / Stipendium“ für Postdoktorandinnen

Ziel: Verbesserung der Forschungsbedingungen für eine exzellente Nachwuchswissenschaftlerin in der Postdoc-Phase.

Strukturelle Verankerung: Vizepräsident_in für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs

Evaluation der Umsetzung: Im zweiten Gleichstellungskonzept, der Dokumentation, lag der Fokus auf exzellenten Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase. Anstatt eines Stipendiums (wie im Professorinnenprogramm I), wurde eine Postdoktorandin mit dem *Annemarie-Schimmel-Fellowship* gefördert. Die internationale Nachwuchswissenschaftlerin die hierfür gewonnen wurde, konnte auf einer Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin (100 %) für fünf Jahre am Max-Weber-Kolleg angesiedelt werden. Sie hat dort in Zusammenarbeit mit der Staatswissenschaftlichen Fakultät einen weiteren Qualifikationsschritt (Habilitati-

¹⁶ 2017 wurden keine Stipendien vergeben.

on) vorbereitet, ihre wissenschaftliche Arbeit in einem interdisziplinären Kontext vertieft, Workshops gestaltet und Publikationen erarbeitet sowie Lehrerfahrungen sammeln können. Sie profitierte von den Qualitätssicherungsmaßnahmen und wurde am Kolleg evaluiert. Zudem konnte sie das Angebot des Graduiertenforums sowie familienfreundliche Maßnahmen nutzen und hat mit ihrer Forschung das Max-Weber-Kolleg, insbesondere die Forschungsgruppe „Die lokale Politisierung globaler Normen“, bereichert.

Nachhaltige Verankerung: Das hier verfolgte Ziel, die strukturellen Bedingungen in der Postdoc-Phase durch planbarere und transparentere Karrierewege zu verbessern, konnte durch das Erfurter Career Track Model nachhaltig verankert werden. Optionen zur Verlängerung der Laufzeit aufgrund von Erziehungs- oder Pflegeaufgaben sind im Thüringer Hochschulgesetz geregelt (§ 89 Abs. 6 ThürHG). Darüber hinaus hat das Präsidium eine „Richtlinie für gute Arbeit in der Wissenschaft“ erlassen. Diese legt fest, dass sich Vertragslaufzeiten in der Qualifikationsphase grundsätzlich an Projektlaufzeiten orientieren sollen. Die sog. Familienkomponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wurde ebenso in die Richtlinie übernommen. Während Promotionsstellen als Teilzeitstellen für vier Jahre vergeben werden, sind für Postdocs in der Regel Vollzeitstellen für fünf Jahre vorgesehen.

Weiterentwicklung: Um Karrierechancen für Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen, werden derzeit neben dem *Annemarie-Schimmel-Fellowship* aus Landesmitteln einmalig zwei Stipendien für Wissenschaftlerinnen in der späten Postdoc-Phase finanziert. Ziel dabei ist es die Berufungschancen für exzellente Wissenschaftlerinnen gezielt zu erhöhen. Aufgrund der großen Resonanz auf die Ausschreibung, der exzellenten Qualität der Bewerberinnen und der sehr positiven Rückmeldungen derzeitiger Stipendiatinnen, soll dieses Förderformat – trotz der Nachteile, die der Stipendiatenstatus mit sich bringt – künftig aus gleichstellungsfördernden Mitteln fortgesetzt werden.

3.2.3 Rowena-Morse-Mentoring-Programm

Ziel: Nachwuchswissenschaftlerinnen durch ein Mentoring-Programm beim Übergang von der Promotion in die Postdoc-Phase zu vernetzen und sie bei der Karriereplanung zu unterstützen, um der sog. „leaky Pipeline“ (buwin 2017: 64) entgegenzuwirken.

Strukturelle Verankerung: Gleichstellungsbeauftragte

Evaluierung der Umsetzung: Ein 2016 vorgelegtes hochschulinternes Mentoring-Konzept konnte aufgrund der zu kleinen Zielgruppe sowie zu geringer Ressourcen an der Universität nicht umgesetzt werden. Angesichts der geringen Zahlen an Habilitationen wurde aber weiterhin ein großer Vernetzungsbedarf gesehen und nach externen Kooperationspartner_innen gesucht. Mit dem vom Land geförderten Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) konnte ein solcher gefunden und ein hochschulübergreifendes Programm für diese Zielgruppe entwickelt und umgesetzt werden. Das *Rowena-Morse-Mentoring-Programm* der Thüringer Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen ist als fach- und hochschulübergreifendes Peer- und Gruppen-Mentoring konzipiert, in dem Mentees sich vernetzen und gegenseitig in ihrem wissenschaftlichen Fortkommen unterstützen. Mentor_innen begleiten kleine Gruppen von Mentees bei der Karriereplanung und der Entwicklung eigenständiger wissenschaftlicher Profile. Zusätzlich werden Kompetenzen wie Personalführung, Drittmittelakquise und Kenntnisse im Hochschulmanagement vermittelt. Mentor_innen werden ihrerseits auf ihre Rolle und Aufgabe vorbereitet und erhalten Gelegenheit zur Vernetzung. Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens im Mai 2018 startete der erste Zyklus im Herbst 2018.

Nachhaltige Verankerung: Zunächst sind zwei Projektzyklen geplant, in denen das Programm kontinuierlich evaluiert und an die Bedarfe der Teilnehmerinnen angepasst wird. Die strukturelle Verankerung beim TKG, in dem die Gleichstellungsbüros der Thüringer Hochschulen und zwei zentrale Mitarbeiterinnen vernetzt arbeiten, bietet die Möglichkeit, dieses Angebot im Erfolgsfall

langfristig weiterzuführen. Dies ist allerdings abhängig von der langfristigen Finanzierungszusage des Landes Thüringen für das TKG. Ergänzend dazu soll im Verlauf der nächsten zwei Jahre ein hochschulintern gestütztes Wissenschaftsmentoring entwickelt werden, das im Rahmen des Christoph-Martin-Wieland-Graduiertenforum angeboten wird (vgl. Anlage 3-II und 3-I).

3.2.4 Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen / Führung in der Wissenschaft

Ziel: Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die pass- und zielgenaue karrierefördernde Maßnahme Coaching.

Strukturelle Verankerung: Vizepräsident_in für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs / Gleichstellungsbeauftragte

Evaluation der Umsetzung und Weiterentwicklung: Das Angebot unterstützte Wissenschaftlerinnen in allen Phasen ihrer beruflichen Entwicklung. Fragen und Themen zur Berufsrolle und/oder der beruflichen Identität konnten in diesem vertraulichen Rahmen geklärt werden. Das bis 2013 aus gleichstellungsfördernden Mitteln unterstützte Programm „höher – schneller – zufriedener – Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen“, das in der Dokumentation sehr positiv evaluiert worden war, wurde seit 2013 aus Haushaltsmitteln weitergeführt. Bis März 2018 wurde das beliebte Programm durch die Hochschuldidaktik-Initiative-Thüringen (HIT) angeboten. Mangels personeller Ressourcen bei der HIT konnte keine Evaluation des Programms durchgeführt werden.

Nachhaltige Verankerung: Auf Nachfrage von teilnehmenden Wissenschaftlerinnen hat sich aus dem Coachingprogramm eine Jahresgruppe zum Thema „Führung in der Hochschule“ entwickelt. Das Angebot wurde 2017 von der HIT durchgeführt und stand Frauen an Thüringer Hochschulen offen, die Führungsaufgaben wahrnehmen oder übernehmen wollen. In regelmäßigen Abständen hat sich die Gruppe, moderiert von einer externen Trainerin, zu den Themen „Macht“, „Konflikten“ und „Kommunikation im Hochschulkontext“ ausgetauscht und kollegial beraten. (s. 4.2.4). Es wird auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten seit 2018 vom Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) angeboten. Im Rahmen des *Fächerübergreifenden Qualifizierungsprogramms des Christoph-Martin-Wieland-Graduiertenforums* werden ebenfalls Fragen der individuellen Karriereplanung auf dem Weg zur Professur, Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc. (vgl. Anlage 3-I) adressiert.

3.2.5 Finanzielle Unterstützung für Stipendiat_innen mit Erziehungspflichten

Ziel: Finanzielle Entlastung von Stipendiat_innen mit Kindern.

Strukturelle Verankerung: Vizepräsident_in für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs

Evaluation der Umsetzung: Mit der Restrukturierung der Graduiertenförderung an der Universität Erfurt wurde auch die finanzielle Unterstützung für Stipendiat_innen mit Erziehungspflichten neu aufgestellt. In der vom Senat 2014 beschlossenen Vergabesatzung ist der monatliche Familienzuschlag von 300 € für ein unterhaltspflichtiges Kind und 150 € für jedes weitere unterhaltspflichtige Kind verbindlich festgeschrieben. Daneben sind seit 2017 Möglichkeiten zur Unterbrechung eines Stipendiums, z. B. aufgrund von Mutterschutz/Elternzeit sowie Verlängerungsoptionen von bis zu sechs Monaten als Nachteilsausgleich (Brückienstipendien) vorgesehen. Beides kann von Stipendiat_innen mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben, aber auch von Promovierenden mit chronischer oder schwerer Krankheit beantragt werden. Damit wurde ein standardisiertes und transparentes Verfahren geschaffen, mit dem Stipendiat_innen mit besonders schwierigen Bedingungen oder familiären Verpflichtungen beim erfolgreichen Abschluss ihrer Projekte unterstützt werden können. Die Erfüllung der Kriterien prüfen die/der zuständige Vizepräsident_in und die Gleichstellungsbeauftragte. Die Qualitätssicherung wird von den zuständigen Gremien und dem Präsidium vorgenommen. Zusätzlich eröffnen die Fakultäten weitere An-

gebote zur finanziellen Entlastung für Promovend_innen und Postdocs mit Erziehungspflichten. (s. o. 1.6).

Weiterentwicklung: Die zuständigen Gremien evaluieren jährlich die familiengerechte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Erfurt. Auf dieser Grundlage werden die Maßnahmen von der Stabsabteilung Forschung und Nachwuchsförderung weiterentwickelt.

4. Zielgruppe der Professorinnen

4.1 Situations- und Defizitanalyse

Von 102 Professuren der Universität Erfurt sind 2018, ein knappes Drittel (32 %), mit Frauen besetzt. Das entspricht einer Steigerung um ca. 9 Prozentpunkte seit 2012 (23 %). Die Zuwachsrate hat sich im Vergleich zu den Jahren 2007–2012 (von 19 % auf 23 %) beschleunigt. Die Gewinnungsbemühungen drücken sich auch in der anteiligen Vergabe an Listenplätzen aus, die stets über dem Frauenanteil an Bewerbungen lag (vgl. Anlage 4-I). 2017 und 2018 ist es gelungen, das mit dem Land Thüringen bis 2019 vereinbarte Ziel eines Frauenanteils von mindestens 50 % bei Neuberufungen zu erreichen.¹⁷ Auch im Vergleich zum bundesweiten Anteil an Professorinnen in geisteswissenschaftlichen Fächern (zuletzt 37 %)¹⁸ hat sich die Universität gut entwickelt. Die Tabelle 4a zeigt, dass alle Fakultäten an dieser positiven Entwicklung beteiligt sind (vgl. dazu die detaillierte Aufschlüsselung in der Anlage 4-II), einige haben sogar bereits das bundesweite Niveau erreicht.

Tabelle 4a Frauenanteile an Professuren

Fakultät	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Staatswissenschaftliche Fakultät	5 %	9 %	10 %	16 %	16 %	16 %
Philosophische Fakultät	29 %	33 %	38 %	39 %	43 %	42 %
Erziehungswiss. Fakultät	32 %	22 %	29 %	30 %	30 %	35 %
Katholisch-Theologische Fakultät	25 %	30 %	27 %	27 %	31 %	31 %
Max-Weber-Kolleg	0 %	0 %	14 %	20 %	25 %	25 %
Universität gesamt	23 %	24 %	27 %	30 %	32 %	32 %

So liegen die Frauenanteile der kleinen Katholisch-Theologischen Fakultät (zwölf Professuren) mit 31 % und die der großen Philosophischen Fakultät (36 Professuren) mit 42 % deutlich über den bundesweiten Vergleichszahlen ihrer Fächergruppen (20 % bzw. 37 %).¹⁹ Die Erziehungswissenschaftliche Fakultät nähert sich diesen Werten an, während am Max-Weber-Kolleg trotz des offenkundigen Defizits aufgrund seiner Fellow-Struktur ein direkter Vergleich schwierig ist. Aufholbedarf hat die Staatswissenschaftliche Fakultät, die mit 16 % noch deutlich unter dem bundesweiten Frauenanteil in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (29 %) rangiert.²⁰ Diese auf Fakultätsebene identifizierten partiellen Gleichstellungsdefizite werden auch auf dezentraler Ebene im Rahmen der Fakultätsgleichstellungspläne adressiert. Dabei werden

¹⁷ Zu den Ziel- und Leistungsvereinbarung siehe

https://www.thueringen.de/mam/th6/wissenschaft/zlv_ue_20160120.pdf, S. 18f.

¹⁸ Personal an Hochschulen 2017, Fachserie 11, Reihe 4.4, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, 2018, S. 110.

¹⁹ Ebd., S. 110f..

²⁰ Ebd., S. 112.

nach dem Kaskadenmodell auch gezielt die Frauenanteile der darunterliegenden Qualifikationsstufen als Bezugsgrößen für die Entwicklung der Zielzahlen in allen Fakultäten herangezogen.

Abgesehen von der ungleichen Verteilung auf die Fächergruppen, ist ein weiteres Gleichstellungsdefizit zu erkennen, wenn man die Professuren nach Besoldungsgruppen betrachtet. Juniorprofessuren stellen nach wie vor die kleinste Besoldungsgruppe dar. Seit 2012 gab es zwischen zwei und sechs W1-Stellen, entsprechend groß sind die Schwankungen der Frauenanteile (zw. 33 % und 100 %). Die Anzahl der W2/C3-Professuren ist insgesamt gesunken (von 45 im Jahr 2012 auf 36 im Jahr 2017), während der Frauenanteil im gleichen Zeitraum gestiegen ist und 2016 einen Höchstwert von 45 % erreichte. Die größte Gruppe, W3/C4-Stellen, ist von 53 auf 62 angewachsen. Das gilt auch für den Frauenanteil, der in den letzten fünf Jahren von 11 % in 2012 auf derzeit 29 % gestiegen ist. Zwar hat sich die ungleiche Verteilung (26 % W3/C4-Professuren und 38 % W2/C3-Professuren) im Verlauf bereits verringert, ein strukturelles Gleichstellungsdefizit bleibt dennoch bestehen (vgl. Anlage 4-II). Die Hochschulleitung hat hier den Handlungsbedarf erkannt und eine Maßnahme entwickelt (s. 4.2.1).

Eine Veränderung des Zahlenverhältnisses allein genügt nicht, um das eingangs postulierte Ziel zu erreichen, eine Wissenschafts- und Führungskultur zu leben, die sich durch Gender-Awareness und Gender-Kompetenz auszeichnet. Ausgehend von der Erkenntnis, dass *gender bias* bei allen Geschlechtern sowohl absichtlich als auch unabsichtlich auftritt und vor allem bei Leistungszuschreibungen in peer-review Verfahren wirkt (Riegräf 2018: 245), kommt hier ein neues wichtiges Handlungsfeld für die Gleichstellungsarbeit hinzu, das bei der Weiterbildung der Gruppe der Professor_innen ansetzt, aber die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und letztlich auch der Studierenden im Fokus hat. Das Angebot ist auf die verschiedenen Betreuungsformate und Begutachtungsprozesse, aber auch die Stellenbesetzungsverfahren ausgerichtet, bei denen Professor_innen die Exzellenz des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Absolvent_innen fördern bzw. beurteilen (s. 4.2.2).

4.2 Maßnahmen für die Zielgruppe der Professorinnen

4.2.1 Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren

Ziel: Bei Professuren zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zu gelangen (mindestens 40 %).

Strukturelle Verankerung: Präsidium

Evaluation der Umsetzung: Nachdem im Rahmen des Professorinnenprogramms I drei Professorinnen gewonnen werden konnten, war 2013 die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm II wichtig, um den Anteil der Professorinnen an der Universität Erfurt weiter zu erhöhen. Zwei Professuren konnten gefördert werden. Durch eine erneute Teilnahme strebt die Universität eine weitere signifikante Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Professor_innen an. Das Ziel ist ein Niveau von 40 % Professorinnen in allen Fakultäten und dem Max-Weber-Kolleg zu erreichen.

Nachhaltige Verankerung: 2017 ist mit dem „Erfurt Career Track Berufungs- und Karrierekonzept“, das die Berufung über ein Tenure-Track-Verfahren satzungsförmig regelt, eine große strukturelle Veränderung gelungen. Damit kann die Universität Erfurt exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion frühzeitig die Perspektive auf eine W3-Professur eröffnen. In den bereits durchgeführten Besetzungsverfahren hat sich gezeigt, dass die erfolgreiche Berufung von Wissenschaftlerinnen auf diese Weise gesteigert werden konnte: 63 % der Tenure-Track-Stellen an der Universität Erfurt konnten mit Frauen besetzt werden. Darüber hinaus hat diese Neuerung auf lange Sicht auch dazu beigetragen ein weiteres Gleichstellungsdefizit der Universität Erfurt zu korrigieren: die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen bei W2/C3- und W3/C4-Professuren. Grund dafür ist die Grundsatzentscheidung des Präsidiums, unbefristete Pro-

fessuren stets als W3-Professuren zur Verfügung zu stellen. Neuausgeschriebene W1- und W2-Stellen werden mit einer Career- bzw. Tenure-Track-Option versehen (*junior bzw. advanced career track*) und münden nach einer bzw. zwei Evaluation(en) in einer W3-Professur (vgl. dazu Anlage 4-III). So wurden die strukturellen Voraussetzungen geschaffen, um exzellente Wissenschaftler_innen aus dem In- und Ausland nicht nur frühzeitig zu gewinnen, sondern auch an der Universität zu halten. Hervorzuheben ist, dass Beratung nicht nur das Ziel, sondern der Prozess des Career-Tracks wissenschaftsadäquat und geschlechtergerecht ausgestaltet wurde: Zum einen durch eine Willkommenskultur, durch ein Budget für Karrierebegleitung, ein Mentoring durch erfahrene Kolleg_innen sowie bei Bedarf Dual Career- und ein familienfreundliches Arbeitsumfeld. Zum anderen durch Evaluationsbedingungen und Fristenregelungen, die so flexibel gestaltet sind, dass diese im Verlauf des Career-Tracks an wissenschaftliche und persönliche Veränderungen (wie internationale Kooperationen oder Eltern- /Pflegezeiten) angepasst werden können.

4.2.2 Neue Maßnahme: Anti-Bias Training für Professor_innen

Ziel: Erweiterung von Gender-Awareness und Genderkompetenz von Entscheidungsträger_innen, Stärkung einer gender- und diversitätssensible Organisations- und Arbeitskultur.

Strukturelle Verankerung: Präsidium / Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzung: Um Benachteiligung und Diskriminierung entgegenzuwirken und damit die Chancengleichheit zu befördern, werden aus gleichstellungsfördernden Mitteln jetzigen und künftigen Professor_innen *Anti-Bias-Trainings* angeboten, die auf unbewusste Diskriminierungsprozesse in der Leistungsbewertung, bei der Personalauswahl und in Begutachtungsprozessen hinweisen. Die Kategorie „Geschlecht“ soll dabei auch im Zusammenspiel mit weiteren Differenzkategorien (soziale Herkunft, Migration etc.) betrachtet werden (Möller 2014: 267, 271). Mit Gastvorträgen, Coachings oder teilnehmenden Beobachtungen werden Professor_innen und Hochschuldozent_innen für unbewusste Beurteilungsfehler und kognitive Verzerrungen sensibilisiert.

Nachhaltige Verankerung: Alle Veranstaltungen werden vom Gleichstellungsbeirat evaluiert. Zusätzlich werden im Verlauf der Maßnahme Info-Broschüren und Checklisten erarbeitet und allen Hochschullehrenden zur Verfügung gestellt. Bei Career-Track-Professor_innen soll das Angebot als Teil ihrer Qualifikationsanforderungen anerkannt werden, bei allen Übrigen werden sie in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen integriert.

4.2.3 Coaching / Führung in der Wissenschaft

Ziel: Unterstützung von Professorinnen in ihren Aufgaben und Rollen als Führungskräfte.

Strukturelle Verankerung: Gleichstellungsbeauftragte

Evaluation der Umsetzung: Die Maßnahme umfasste max. zehn Sitzungen und konnte in diesem Rahmen flexibel nach dem Beratungsbedarf der Professorinnen ausgestaltet werden. Sie wurde bis Ende 2017 von der Hochschuldidaktik-Initiative Thüringen (HIT) durchgeführt, die aufgrund fehlender personeller Ressourcen keine systematische Evaluation vorlegen konnte.

Weiterentwicklung: Aus dem Coaching-Programm für Professorinnen hat sich auf Nachfrage der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen eine Jahresgruppe zum Thema „Führung in der Hochschule“ entwickelt. Das Angebot wurde 2017 durchgeführt und stand Frauen an Thüringer Hochschulen offen, die Führungsaufgaben wahrnehmen oder übernehmen wollen. In regelmäßigen Abständen hat sich die Gruppe, moderiert von einer externen Trainerin, zu den Themen „Macht“, „Konflikten“ und „Kommunikation im Hochschulkontext“ ausgetauscht und kollegial beraten.

Nachhaltige Verankerung: Aufgrund der positiven Evaluierung und der großen Resonanz wird die Jahresgruppe Führung in der Wissenschaft nun vom Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) weitergeführt. Individuelle Coaching-Angebote für Erfurter Wissenschaftlerinnen

werden im Rahmen des Career-Tracks durch den Stabsbereich Forschung und Nachwuchsförderung vermittelt.

4.2.4 Umsetzung chancengerechter Berufungsverfahren

Ziel: Dem Gleichstellungsauftrag verpflichtete Ausgestaltung von Berufungsverfahren.

Strukturelle Verankerung: Präsidium / Gleichstellungsbeauftragte / Berufsordnung

Evaluation der Umsetzung: Diese Maßnahme wird wegen der Novellierung des Thüringer Hochschulgesetzes erst 2019 umgesetzt. In der Zwischenzeit haben die Thüringer Gleichstellungsbeauftragten 2016 „Handlungsempfehlungen zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren an Thüringer Hochschulen“ erarbeitet. Sie liegt allen Berufungskommissionen an der Universität Erfurt vor. Die aktualisierte Auflage dieser Publikation ist 2018 erschienen.²¹

Nachhaltige Verankerung: Bei der Neufassung der Berufsordnung sowie des entsprechenden Handlungsleitfadens wird Bestenauslese unter Berücksichtigung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren strukturell verankert werden. Dabei wird auch die bereits im letzten Gleichstellungskonzept beschlossene frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an dem Prozess umgesetzt. Bei (Wieder-)Besetzungen von Professuren werden die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig beteiligt. In den Handlungsleitfaden werden Hinweise zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Bewertung akademischer Lebensläufe und des wissenschaftlichen Œuvres sowie Beteiligung von Frauen als Fachexpertinnen und Gutachterinnen an Berufungsverfahren aufgenommen.

4.2.5 Unterstützung von Dual Career

Ziel: Verbesserung der Gewinnungschancen von berufenen Professorinnen.

Strukturelle Verankerung: Dezernat Personal / Gleichstellungsbeauftragte

Evaluation der Umsetzung: Gute (berufliche) Perspektiven für Partner_innen bzw. die Familie spielen eine zunehmende Bedeutung für die Rufannahme. Durch Beratung und Information, etwa zum Lehrer_innen-Austauschverfahren der Bundesländer, Kontaktvermittlung zu Wissenschaftler_innen und Arbeitgeber_innen in der Region, zu laufenden und geplanten Forschungsprojekten, Stipendienprogrammen und Ausschreibungen sowie Unterstützung bei der Schul- bzw. Kita-Suche, gelingt es der Universität Erfurt in vielen Fällen, Paaren bzw. Familien das Ankommen in der Region zu erleichtern.

Nachhaltige Verankerung: Seit 2015 wurde das Welcome und Dual Career-Informations- und Beratungsangebot erweitert und strukturell dauerhaft verankert (zunächst im Gleichstellungs- und Familienbüro, seit 2018 auch im Dezernat Personal). Als Mitglied im „Dual Career Netzwerk Thüringen“ verfügt die Universität zudem über vielfältige Kontakte zu regionalen Arbeitgeber_innen (s. dazu auch 1.6).

²¹ Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren an den Thüringer Hochschulen. Handlungsempfehlungen, hrsg. vom Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung in Kooperation mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Thüringer Hochschulen, aktualisierte Auflage 2018: https://www.tkg-info.de/wp-content/uploads/2019/02/tkg-handreichung-berufungen_web.pdf.