



# Gleichstellungsplan der Universität Erfurt

## 2021 – 2026

Anpassung 2024 – 2026

07.02.2024

## Inhalt

0	Vorbemerkungen.....	1
1	Ist-Stand-Analyse .....	3
2	Stärken- und Schwächenanalyse.....	8
3	Quantitative Gleichstellungsziele .....	10
4	Maßnahmen .....	11

## 0 Vorbemerkungen

### 0.1 Rechtliche Grundlagen

Gemäß § 4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (GleichstG TH 2013) vom 6. März 2013 (GVBl. S. 49), zuletzt geändert durch Art. 10 des Gesetzes vom 4. Oktober 2021 (GVBl. S. 508, 520), in Verbindung mit §§ 6 Abs. 1, 35 Abs. 1 Nr. 10 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) vom 10. Mai 2018, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 7. Dezember 2022 (GVBl. S. 483) passt die Universität Erfurt (UE) den Gleichstellungsplan anhand der Statistik an die aktuellen Entwicklungen an. Der Gleichstellungsplan wurde am 7. Februar 2024 vom Senat der UE beschlossen und anschließend dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) vorgelegt, um das nach § 4 Abs. 1 Nr. 5 GleichstG TH 2013 erforderliche Benehmen herzustellen.

### 0.2 Funktion

Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument, das der Förderung von Frauen oder Männern in Bereichen dient, in denen sie unterrepräsentiert sind. Er enthält Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie. Grundlage hierfür ist eine Bestandsaufnahme und eine daraus abgeleitete Stärken- und Schwächenanalyse sowie Zielformulierungen. Im vorliegenden Gleichstellungsplan werden die im Jahr 2021 formulierten Ziele und Maßnahmen auf der Basis aktueller Daten angepasst.

Da sich die gesetzlichen Grundlagen (Art. 3 Abs. 2 GG, Art. 2 Abs. 2 Verf TH und in der Folge GleichstG TH 2013 und ThürHG) ausschließlich auf Frauen und Männer beziehen, berücksichtigt der Gleichstellungsplan ebenso nur diese beiden Geschlechter. Das Ziel einer geschlechtergerechten, offenen und diskriminierungsfreien Hochschule schließt an der UE jedoch ausdrücklich alle Geschlechter ein.

### 0.3 Struktur der Gleichstellungsarbeit an der Universität Erfurt

An der UE wird die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit als Führungs- und

Querschnittsaufgabe wahrgenommen. Sie ist nachhaltig in den Strukturen und Prozessen verankert. Die Gleichstellungsbeauftragte (GB) ist gemäß Grundordnung unmittelbar der Hochschulleitung zugeordnet (§ 6 Abs. 5 Satz 2 ThürHG). 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* des für Controlling zuständigen Dezernats bildet die Grundlage ihrer Arbeit. Die GB informiert jährlich die Hochschulöffentlichkeit über die zahlenmäßigen Entwicklungen. Die Position sowie die Rechte der GB sind im ThürHG festgehalten. Sie wird für die Ausübung ihres Amtes um ein halbes Vollzeitäquivalent von ihren originären Aufgaben entlastet. Die GB und ihre Stellvertreterin werden unterstützt von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten und dem Max-Weber-Kolleg sowie deren Stellvertretungen. Sie vertreten die zentrale GB in Berufungskommissionen und Stellenbesetzungsverfahren und beraten an ihrer Fakultät.

Der Beirat für Gleichstellungsfragen berät die GB. Ihm gehören neben der zentralen GB die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie jeweils zwei Personen aus allen Statusgruppen an. Die jeweiligen Stellvertreter\*innen und ein\*e Vertreter\*in der Promovierendenvertretung nehmen an den regelmäßig stattfindenden Beiratssitzungen teil. Mit der Einrichtung einer unbefristeten Verwaltungsstelle im Gleichstellungs- und Familienbüro wurde die Gleichstellungsarbeit an der UE im Jahr 2021 weiter professionalisiert. Das Gleichstellungs- und Familienbüro ist zudem mit Sachmitteln ausgestattet.

Die Thüringer Gleichstellungsbeauftragten arbeiten landesweit vernetzt in der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an Thüringer Hochschulen (LaKoG) und seit 2013 auch im Rahmen des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung (TKG). Die GB ist stimmberechtigtes Mitglied in der Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof). Mitglieder der UE engagieren sich in bundesweiten Kommissionen der bukof, die sich mit diversen Aspekten der Gleichstellungsarbeit befassen.

Ein Aspekt der Gleichstellungsarbeit betrifft das Themenfeld sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Um hier einerseits präventiv zu arbeiten und andererseits in auftretenden Fällen sicher zu reagieren, hat sich die UE eine Richtlinie gegeben, die auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz basiert<sup>1</sup>. Neben der Einrichtung von offiziellen Beschwerdestellen, die mit Volljurist\*innen besetzt sind, stehen in den unterschiedlichen Bereichen Personen für vertrauliche Beratungen zur Verfügung. Sie

---

<sup>1</sup> [Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt \(Ri-AGG-UE\)](#)

nehmen regelmäßig an Schulungen teil. Durch verschiedene Maßnahmen werden Mitglieder und Angehörige der UE für dieses Thema sensibilisiert, um Vorfälle zu erkennen, angemessen reagieren zu können und um sie zu vermeiden.

An der UE werden jedes Semester zahlreiche Lehrveranstaltungen angeboten, die sich mit Gender-Aspekten befassen. Geschlechts- und diversitätssensible Lehre findet in den Leitlinien für Studium und Lehre an der Universität Erfurt<sup>2</sup> Berücksichtigung und wird auch in hochschuldidaktischen Weiterbildungen adressiert. Auch in der Forschung gibt es Akteur\*innen, die in ihrer Arbeit Gender-Aspekte berücksichtigen oder sie zum Forschungsgegenstand machen.

## 1 Ist-Stand-Analyse

Die Ist-Stand-Analyse beruht auf der Statistik nach Thüringer Gleichstellungstatistikverordnung (ThürGleichStatVO), die zum Stichtag 30.06.2023 für die vergangenen drei Jahre erstellt wurde und als Anlage 1<sup>3</sup> angefügt ist. Zusätzlich wurden Angaben der amtlichen Hochschulstatistik zu Studierenden, Absolvent\*innen bzw. Prüfungen, Promotionen und Habilitationen sowie zum wissenschaftlichen Personal an Hochschulen zum Stichtag 01.12.2022 vom TMWWDG bereitgestellt (Anlage 2). Weitere für diesen Plan zusammengestellte Daten aus anderen Quellen ergänzen die Datengrundlage und sind in Anlage 3 zu finden.

### 1.1 Studierende, Absolvent\*innen, wiss. Qualifikationen (Anlagen 1 bis 3)

Die Zahl der Studierenden ist zum Stichtag im Vergleich zum Jahr 2020 nahezu konstant geblieben. Der Frauenanteil stieg geringfügig von 72% auf 73,1%. Der Frauenanteil der Absolvent\*innen stieg innerhalb der letzten 3 Prüfungsjahre kontinuierlich von 74,3% auf 78,2%.

Im Vergleich zu den sehr stabilen Zahlen bei den Studierenden sind beim Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen aufgrund der geringeren absoluten Zahlen größere Schwankungen zu verzeichnen (z.B. 2018: 53,5%, 2019: 36,6%). Insgesamt konnte der Frauenanteil in der 3-Jahres-Summe von 44,4% (2017–2019) auf 57,7% (2020–2022) gesteigert werden. Darüber hinaus lag der Frauenanteil auch in den drei einzelnen Prüfungsjahren jeweils über dem formulierten Ziel von 50%.

Dennoch ist festzuhalten, dass der Frauenanteil bei den Promotionen deutlich niedriger ist als auf der vorherigen Qualifikationsstufe: Der Frauenanteil bei den erfolgreichen Masterprüfungen in den letzten 3 Prüfungsjahren (2020–2022) betrug 72,7% (Anlage 3, Prüfungen). Inkludiert man hier auch die MEd-Abschlüsse, so lag der Frauenanteil in den

---

<sup>2</sup> <https://www.uni-erfurt.de/universitaet/organisation/fakultaeten-einrichtungen/qualitaetsmanagement/leitlinien-fuer-studium-und-lehre>

<sup>3</sup> Nachrichtlich wird an dieser Stelle erwähnt, dass es an der UE weniger als 3 Personen mit dem Geschlecht „divers“ oder „ohne Angabe“ gibt. Aus Datenschutzgründen wurden die Angaben hierzu aus der Tabelle 1 entfernt.

Prüfungsjahren (2020–2022) sogar bei 77,6%. Betrachtet man die Zahl der neu angenommenen Promovierenden (Anlage 3, Promovierende), ist festzustellen, dass der Frauenanteil in den letzten 3 Berichtsjahren unter 50% lag, was in den Folgejahren zu einem geringeren Frauenanteil bei den Promotionsabschlüssen führen kann.

In den Jahren 2017–2019 habilitierten sich 8 Personen, davon 2 Frauen (25%). Im aktuellen Berichtszeitraum (2020–2022) verzeichnet die UE ebenfalls 8 Habilitationen, davon 5 von Frauen (62,5%).

## 1.2 Beschäftigte der Universität (Anlage 1, Tab. 1a-c)

Die UE hatte zum Stichtag insgesamt 814 Beschäftigte, darunter 519 Frauen. Der Frauenanteil stieg im Vergleich zu 2020 minimal von 61,2% auf 63,8%. Nach wie vor ist die Verteilung in den einzelnen Gruppen recht unterschiedlich: Bei den 141 Beamt\*innen betrug der Frauenanteil 50,4%, bei den Arbeitnehmer\*innen 66,6%. Im wissenschaftlichen Bereich war der Frauenanteil am niedrigsten in der höchstdotierten Besoldungsgruppen W3/C4 (30,8%) und bei den außertariflich beschäftigten Angestellten (26,3%). Männer hatten den geringsten Anteil in den Entgeltgruppen E12 bis E2 (23,7%).

Teilzeitarbeit wurde an der Universität überwiegend von Frauen wahrgenommen (73,3%), von Beamt\*innen jedoch in viel geringerem Maße als von Angestellten: Sieben Frauen (kein Mann) von insgesamt 141 Beamt\*innen arbeiteten in Teilzeit. Von den 673 angestellten Mitarbeitenden waren zum Stichtag 337 in Teilzeit beschäftigt (49%), davon 240 Frauen (72,7%). Die Teilzeitquote ist in der Entgeltgruppe E13 am höchsten (61,7%), da die klassischen „Promotionsstellen“ nicht als Vollzeitstellen ausgebracht werden. Ohne Berücksichtigung der E13-Stellen lag die Teilzeitquote bei den Beschäftigten bei 23,6% und die Frauenquote dieser Teilzeitbeschäftigten bei 84,3%<sup>4</sup>.

## Wissenschaftliches Personal (Anlage 2, Anlage 3 Tab. Berufungen)

Von den 104 Professuren der UE waren zum Stichtag 36 mit Frauen besetzt. Im Vergleich zum Jahr 2019 ist hier ein leichter Rückgang um drei Prozentpunkte auf 34,6% zu verzeichnen. Damit hat die UE das Ziel, den Frauenanteil weiterhin zu erhöhen, nicht erreicht. Von 2017 bis 2019 betrug der Frauenanteil bei den Neuberufenen 81,3%, im Zeitraum 2018 bis 2020 63,6%. In den Jahren 2021 und 2022 wurde das mit dem TMWWDG vereinbarte Ziel eines Frauenanteils von mindestens 50% bei den Neuberufenen der letzten drei Jahre<sup>5</sup> jedoch verfehlt: Der Frauenanteil lag in der Dreijahressumme 2019–2021 bei 40% und 2020–2022 sogar nur bei 37,5%.

Differenziert nach Besoldungsgruppen sind noch weitere Unterschiede erkennbar:

---

<sup>4</sup> Teilzeitbeschäftigung ist ein wichtiges Instrument, um Beruf und Privatleben und insbesondere Care-Aufgaben vereinbaren zu können. Allerdings entsteht damit auch das Risiko von Altersarmut, von dem dann Frauen häufiger betroffen sind als Männer; siehe auch:

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23\\_N015\\_12\\_63.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_N015_12_63.html) (letzter Zugriff: 22.01.24)

<sup>5</sup> S. 8 Ziel- und Leistungsvereinbarung: [https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/th6/wissenschaft/ZLV/UE\\_ZLV\\_2021-25\\_mit\\_Anlagen\\_und\\_Unterschrift.pdf](https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/th6/wissenschaft/ZLV/UE_ZLV_2021-25_mit_Anlagen_und_Unterschrift.pdf)

Während am 01.12.2022 45 Männer und 20 Frauen W3/C4-Professuren innehatten, der Frauenanteil also bei 30,8% lag, war bei den 31 W2/C3-Professuren das Verhältnis mit einem Frauenanteil von 41,9% etwas ausgeglichener. Bei den überwiegend mit Frauen besetzten unbefristeten W2-Professuren handelt es sich allerdings um Stellen mit wenig Optionen auf hausinterne Berufung auf eine W3-Professur<sup>6</sup>. Drei von acht Juniorprofessuren waren zum Stichtag mit Frauen besetzt.

In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen waren 399 Personen beschäftigt. Mit 242 Frauen betrug Frauenanteil 60,7% vor. Im Vergleich zu 2019 konnte er um 8 Prozentpunkte gesteigert werden (2019: 52%). Innerhalb dieser Gruppe war der Frauenanteil bei den unbefristeten Beschäftigten am 01.12.22 jedoch geringer (58%) als in der Gesamtgruppe.

### Beschäftigungsstruktur Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal (Anlage 3, Tab. VTS)

Im wissenschaftsstützenden Bereich arbeiteten am 01.12.2022 315 Personen, darunter 232 Frauen (73,7%). Im höheren Dienst bzw. in den Entgeltgruppen E13 bis E15 lag der Frauenanteil bei den 58 Mitarbeitenden bei 62% und damit 6 Prozentpunkte über dem Anteil von 56% im Jahr 2019. Im gehobenen Dienst bzw. in den Entgeltgruppen E9 bis E12 waren 74 von 96 Beschäftigten Frauen (77,1%). Der Frauenanteil im mittleren Dienst bzw. in den Entgeltgruppen E5 bis E8 lag bei 77,2% (115/149), im sog. einfachen Dienst bzw. in den Entgeltgruppen E1 bis E4 betrug er 58,3% (9/12).

### Beschäftigte in leitenden Funktionen (Anlage 1, Tab. 2b und 2c)

Dem Präsidium der UE gehörten zum Stichtag 30.06.23 fünf Personen an: der Präsident, eine Vizepräsidentin und zwei Vizepräsidenten sowie der kommissarische<sup>7</sup> Kanzler. Die vier Fakultäten wurden zum Stichtag von zwei Dekaninnen und zwei Dekanen geführt, das Max-Weber Kolleg von einem Direktor. Die sieben wissenschaftlichen Einrichtungen<sup>8</sup> wurden von vier Männern und drei Frauen geleitet. Der Frauenanteil in Leitungspositionen des wissenschaftlichen Bereichs beträgt somit 37,5%.

Von 22 Personen in leitender Funktion in den Serviceeinrichtungen, Dezernaten, Stabsstellen und Referaten waren 13 Frauen (59,1%). Der Anteil ist somit geringer als der Frauenanteil im nicht-wissenschaftlichen Bereich insgesamt. Drei Frauen und ein Mann führten in Teilzeit.

### Gremienbesetzung (Anlage 1, Tab. 6)

In den universitären Gremien war mit einem Frauenanteil von 49,5% die Beteiligung von

---

<sup>6</sup> Lediglich ein Ruf auf eine unbefristete W3-Professur an einer anderen Universität eröffnet die Option einer Berufung auf eine hochschulinterne W3-Professur.

<sup>7</sup> Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wurde der Kanzler ernannt.

<sup>8</sup> Erfurt School of Education, ErfurtLab, Forschungszentrum Gotha, Forschungsbibliothek Gotha, Forschungskolleg Transkulturelle Studien, Institute of Planetary Health Behaviour, Willy Brandt School of Public Policy

Frauen und Männern insgesamt ausgewogen. Im erweiterten Senat war mit 8 Senatorinnen und 11 Senatoren ein Frauenanteil von 42% zu verzeichnen, im Universitätsrat betrug der Frauenanteil 50% (wie auch schon 2020).

Der Frauenanteil in den Fakultätsräten insgesamt ist mit 47% im Vergleich zu 2020 nahezu konstant geblieben, ging jedoch in 3 Fakultätsräten (Erz., Phil. und Staatswiss. Fakultät) zurück.

Das vom ThürHG vorgegebene Ziel einer Frauenquote von 40% wurde erreicht. In fast allen Statusgruppen entsprach der Frauenanteil in den Gremien in etwa den Frauenanteilen in den jeweiligen Statusgruppen. Abweichend davon lag der Frauenanteil in der Gruppe der Professor\*innen in den ständigen Fakultätsräten und im ständigen Senat bei 16,7% und somit weit unter dem Frauenanteil der Professor\*innen an der UE (34,6%). Mit der Vorgabe aus dem ThürHG, dass Frauen bei der Besetzung von Organen und Gremien angemessen, mindestens jedoch zu 40 vom Hundert, berücksichtigt werden sollen (§ 22 Abs. 4 Satz 2), ergibt sich gerade für die Gruppe der Professorinnen eine Mehrbelastung, da die Arbeit sich auf nur 36 Professorinnen verteilen lässt. Diese Mehrbelastung einzelner verstärkt sich, da es gleichzeitig auch auf Leitungsebene das Bestreben eines Geschlechterverhältnisses entsprechend der Statusgruppe gibt (siehe Absatz 3 Quantitative Gleichstellungsziele, Leitungsebene S. 10).

### Beförderungen und Höhergruppierungen (Anlage 1, Tab. 3a und 3b)

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 47 Mitarbeiter\*innen höhergruppiert oder befördert, darunter 33 Frauen (70,2%) und 14 Teilzeitbeschäftigte. Der hohe Frauenanteil bei den Höhergruppierungen/Beförderungen erklärt sich durch den hohen Frauenanteil in den Gruppen, die die Höhergruppierungen/Beförderungen betrafen.

### Bewerbungen und Einstellungen (Anlage 1, Tab. 4a und 4b)

Die UE hat im Berichtszeitraum 228 Stellen ausgeschrieben (darunter 26 intern). Daraufhin gingen 3.133 Bewerbungen ein, 1.804 von Frauen. Von 214 Stellen (darunter 20 nach internen Ausschreibungen) konnten in diesem Zeitraum 138 mit Frauen besetzt werden. Damit lag der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen mit 69,2% über dem Frauenanteil bei den Bewerbungen (57,6%).

In den Entgeltgruppen, in denen Männer am Stichtag stark unterrepräsentiert waren, lag der Männeranteil bei den Einstellungen im Berichtszeitraum über dem der Beschäftigten. Dies macht die Bemühungen sichtbar, Unterrepräsentanz entgegenzuwirken (z.B. Männeranteil Beschäftigte E12 bis E9 = 22%; Männeranteil Stellenbesetzungen E12 bis E9 = 33,3%; Männeranteil Beschäftigte E8 bis E5 = 25% Männeranteil Stellenbesetzungen E8 bis E5 = 35%).

### Elternzeit (Anlage 1, Tab. 4c)

Im Berichtszeitraum haben 48 Frauen und 23 Männer Elternzeit in Anspruch genommen.

Der Frauenanteil lag somit bei 67,6% und damit über dem Frauenanteil der Beschäftigten (63,8%)<sup>9</sup>. Es erfolgten 20 Neueinstellungen<sup>10</sup> zur Vertretung, welche zu 70% von Frauen wahrgenommen wurden.

### Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Anlage 1, Tab. 5a und 5b)

Im Berichtszeitraum gab es 271 Teilnahmen an zentral erfassten Fortbildungen, darunter 221 von Frauen (81,5%) und 60 von Teilzeitbeschäftigten (22,1%). Der Frauenanteil bei den Teilnahmen an Fortbildungen ist höher als in der Gesamtzahl der Beschäftigten (63,8%). Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten bei Fortbildungen ist deutlich geringer als der Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt (41,4%). Ob eine mögliche Ursache hierfür die oftmals ganztägige Konzeption der Fortbildungen ist, müsste an anderer Stelle festgestellt werden.

Methodisch einschränkend ist noch zu erwähnen, dass es sich hier nur um die zentral erfassten oder zentral finanzierten Fortbildungen handelt, die zudem häufig auf das Personal im Verwaltungsbereich zugeschnitten sind. Es ist davon auszugehen, dass die Beschäftigten der UE an deutlich mehr Fortbildungen teilgenommen haben als hier erfasst.

---

<sup>9</sup> Die Daten geben nur Auskunft über die Personen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, aussagekräftiger wäre sicherlich aber die Anzahl der Elternzeitmonate.

<sup>10</sup> Über die Vertretungsquote insgesamt kann an dieser Stelle keine Aussagen getroffen werden, da die Daten lediglich Neueinstellungen abbilden.

## 2 Stärken- und Schwächenanalyse

### 2.1.1 Stärken

2021	2024
Die Universität Erfurt hat kontinuierlich den Frauenanteil an Professuren erhöht. Er liegt derzeit bei knapp 38%. Mit der erfolgreichen Teilnahme am Bund-Länder Programm und dem Professorinnenprogramm III ist die Erwartung verbunden, dass der Frauenanteil an Professuren in den nächsten Jahren weiter steigen wird.	Der Frauenanteil bei den Professuren konnte in den letzten Jahren nicht mehr erhöht werden. Das Tenure-Track-Programm und das Professorinnenprogramm III haben nicht zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Neuberufenen beigetragen. Der Rückgang des Frauenanteils bei den Professor*innen ist nun als Schwäche zu formulieren.
Zum Stichtag ist in den meisten Gremien erstmals keine Unterrepräsentanz mehr von Frauen zu verzeichnen.	Auch zum Stichtag 30.06.2023 war in den Gremien keine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.
Führungsaufgaben werden an der Universität Erfurt auch in Teilzeit wahrgenommen und können somit auch von Bediensteten mit Care-Verantwortung und gesundheitlichen Einschränkungen wahrgenommen werden. Die Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben wurde aktiv durch Weiterbildungen gefördert.	Am Stichtag wurden 4 von 22 Leitungen in Teilzeit (18,2%) wahrgenommen, darunter von 3 Frauen. Im Berichtszeitraum gab es 16 Teilnahmen an Führungskräftefortbildungen, darunter 11 von Frauen.
Im Berichtszeitraum gab es zahlreiche Höhergruppierungen, vor allem im wissenschaftsstützenden Bereich der Sekretariate, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind.	Auch im aktuellen Berichtszeitraum wurden Beschäftigte überwiegend aus dem Bereich des wissenschaftsstützenden Bereichs und vor allem in den Entgeltgruppen E9-E5 höhergruppiert.
Die Anstrengungen zur Erhöhung des Männeranteils in einigen bisher fast ausschließlich mit Frauen besetzten Bereichen der zentralen Verwaltung waren erfolgreich.	Im Berichtszeitraum konnte der Männeranteil auf Stellen mit einer Eingruppierung <E13 bzw. unterhalb des hD von 22,3% (01.12.19) minimal auf 23,7% (01.12.22) gesteigert werden.
	Der Frauenanteil in der Gruppe des wissenschaftsstützenden Personals konnte im hD bzw. in der Entgeltgruppe >=E13 von 56,1% (01.12.19) auf 62,1% (01.12.22) gesteigert werden.
Die Maßnahme des Gleichstellungsplans „Entwicklung von Fakultätsgleichstellungsplänen“ wurde erfolgreich umgesetzt.	Auch im hier betrachteten Zeitraum wurden die Fakultätsgleichstellungspläne angepasst.
Geschlechtergerechtigkeit und Diversität wurde in den letzten drei Jahren in den Satzungen, Richtlinien, Handreichungen, Dienstvereinbarungen und Senatsbeschlüssen nachhaltig verankert.	Seit der Veröffentlichung des Gleichstellungsplans 2021 wurden folgende Strategien bzw. Leitlinien veröffentlicht, die ebenfalls Geschlechtergerechtigkeit und Diversität berücksichtigen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Leitlinien für Studium und Lehre an der Universität Erfurt</a> (2020)</li> <li>• <a href="#">Leitfaden zum Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren</a> (2022)</li> <li>• <a href="#">Digitalisierungsstrategie für die Lehre an der Universität Erfurt</a> (2022)</li> <li>• <a href="#">Diversitätsstrategie</a> (2023)</li> </ul>
Die Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona Pandemie wurden für Studierende und Beschäftigte familiengerecht umgesetzt.	Die im Zuge der pandemiebedingten Einschränkungen entwickelten Flexibilisierungsmöglichkeiten wurden bedarfsweise beibehalten (z.B. hybride Teilnahme an Lehrveranstaltungen, Gremiensitzungen per Videokonferenz).

## 2.1.2 Schwächen

2021	2024
Es besteht immer noch eine Diskrepanz innerhalb der W-Besoldung bezüglich der Verteilung der Frauenanteile, allerdings ist zu erwarten, dass durch die Career-Track-Stellen und die Berufungspolitik der Universität Erfurt diese mittelfristig ausgeglichen wird.	Diese Diskrepanz besteht weiterhin. Als zusätzliche Schwäche ist der Rückgang des Frauenanteils bei den Professor*innen anzuführen.
Der Rückgang des Frauenanteils an wissenschaftlichen Mitarbeitenden von 57% auf 49% wurde so nicht erwartet.	Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen betrug am 01.12.22 60,7%. Diese 2021 formulierte Schwäche bestand Ende 2022 somit nicht mehr. Die Steigerung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich kann als Stärke betrachtet werden.
Der Rückgang des Frauenanteils an Promovierenden von fast 59% (2017) auf 37% (2019) war ebenfalls nicht vorauszusehen. Dieser Wert unterliegt allerdings starken Schwankungen. Eine deutliche Steigerung wird in den nächsten Jahren erwartet.	Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen lag in den einzelnen Prüfungsjahren (2020–2022) jeweils bei über 50% und beträgt in der 3-Jahres-Summe: 57,7%. Diesen Anstieg kann man als Erfolg verzeichnen, so dass es sich an dieser Stelle nicht mehr um eine Schwäche handelt.
Nach wie vor ist an der Universität insgesamt eine unverändert starke Unterrepräsentanz von Männern bei den Studierenden zu verzeichnen (28%).	Die Männeranteil unter den Studierenden ist weiterhin rückläufig und betrug im WiSe 22/23 26,9%.
Auch im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals ist trotz einiger erfolgreicher Stellenbesetzungen immer noch eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern zu verzeichnen.	Die ist weiterhin der Fall. Der Männeranteil im wissenschaftsstützenden Personal lag am 01.12.22 bei 26,3%.
In der Gesamtschau ist aufgrund der Daten zu Elternzeit und Teilzeit davon auszugehen, dass auch unter den Mitarbeitenden der Universität Erfurt der überwiegende Teil der Sorge-Arbeit von Frauen geleistet wird, auch wenn Teilzeit ebenfalls aus gesundheitlichen und anderen Gründen beantragt wird.	Davon ist weiterhin auszugehen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenanteil Elternzeit: 67,6% (Frauenanteil insgesamt: 63,8%)</li> <li>• Frauenanteil Teilzeit: 73,3% (ohne E13-Stellen: 84,3%)</li> </ul>
	Im Jahr 2022 führten multifaktoriell begründete Sparzwänge u.a. zu den Entscheidungen, dass Qualifikationsstellen zunächst nicht neu besetzt werden, Elternzeiten von wissenschaftlichem Personal teilweise nicht vertreten werden, die Anzahl zu vergebender Promotionsstipendien reduziert wird. Es ist zu vermuten, dass die Folgen dieses Einschnitts in den nächsten Jahren vor allem bei der Anzahl der Promotionen sichtbar werden. Die UE unternimmt alle Anstrengungen, um sämtliche Einschränkungen so schnell wie möglich wieder aufzuheben.

### 3 Quantitative Gleichstellungsziele

Zielformulierung 2021	Zielanpassung 2024
<b>Promotionen</b>	
Die Universität Erfurt strebt vor dem Hintergrund des hohen Frauenanteils an Absolventinnen an, dass der Durchschnittswert der Frauenanteile der angenommenen Doktorandinnen in den Prüfungsjahren 2020–2022 die 50%-Schwelle übersteigt.	Frauenanteil Promotionen in den Prüfungsjahren 2020–2022: 57,7% → Ziel erreicht Frauenanteil neu angenommener Promovierender in den Berichtsjahren 2020–2022: 47% → Ziel nicht erreicht <b>Angepasstes Ziel:</b> Die UE strebt vor dem Hintergrund des hohen Frauenanteils bei den Absolvent*innen an, dass der Frauenanteil bei den neu angenommenen Promovierenden in den Jahren 2023–2025 die 50% <sup>11</sup> -Schwelle übersteigt und bei den Promotionen in den Jahren 2023-2025 bei über 50% bleibt.
<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen</b>	
Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden wird im Verlauf der nächsten drei Jahre ein Frauenanteil von mindestens 50% angestrebt.	Frauenanteil 60,7% → Ziel erreicht <b>Angepasstes Ziel:</b> Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wird im Verlauf der nächsten drei Jahre ein Frauenanteil von mindestens 50% gehalten.
<b>Professuren</b>	
Im Verlauf der nächsten sechs Jahre soll der Anteil an Professorinnen an der Universität Erfurt ein ausgewogenes Niveau erreichen, das heißt die 40% Schwelle überschreiten.	01.12.22: 34,6% Um 40% Frauenanteil bei gleichbleibender Anzahl an Professuren zu erreichen, müssten 6 Frauen berufen werden und 6 Männer aus dem Dienst ausscheiden. Dieses Ziel bis 2026 zu erreichen, ist nunmehr unrealistisch. <b>Angepasstes Ziel:</b> Im Verlauf der nächsten 3 Jahre soll der Frauenanteil bei den Neuberufenen mindestens 50% betragen.
<b>Leitungsebene und Selbstverwaltung</b>	
Im wissenschaftlichen Bereich soll der Frauenanteil an den Beschäftigten in leitenden Positionen und Ämtern dem Frauenanteil der Professor*innen entsprechen.	Leitungen wiss. Bereich (Präsident, 3 VPs, 4 Dekan*innen, 1 Direktor MWK, 7 wiss. Einrichtungen): 6/16 → 37,5% Das Ziel wird beibehalten. Darüber hinaus soll innerhalb eines Leitungsgremiums eine paritätische Besetzung angestrebt werden.
Die Anteile der Professorinnen in dezentralen Gremien sollen den Anteilen der Professorinnen in den jeweiligen Struktureinheiten entsprechen.	In den dezentralen Gremien ist die Anzahl an professoralen Gremienmitgliedern sehr klein, so dass Anteile kaum aussagekräftig sind. Der geringe Frauenanteil bei den professoralen Mitgliedern im (ständigen) Senat und in den (ständigen) Fakultätsräten wurde auf S. 6 thematisiert. Um den professoralen Frauenanteil in Gremien auf das Niveau des Frauenanteils bei den Professor*innen zu bekommen, müssten Entlastungen angeboten werden.
Im Bereich der Verwaltung soll der Frauenanteil an Mitarbeitenden in leitenden Positionen 40% nicht unterschreiten.	Frauenanteil in leitenden Positionen: 59% <b>Angepasstes Ziel:</b> Im Bereich der Verwaltung soll der Frauenanteil bei Mitarbeitenden in leitenden Positionen 50% nicht unterschreiten.

<sup>11</sup> An dieser Stelle wird ein realistisch zu erreichendes Ziel formuliert. Perspektivisch sollte vor dem Hintergrund der hohen Frauenquote bei den Absolvent\*innen der MA- und MEd-Studiengänge der Frauenanteil bei den neu angenommenen Promovierenden weit über 50% liegen. Hinderlich dabei scheint bei Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen die Vorgabe des GleichstG TH 2013, bei einem Frauenanteil von über 60% Männer gezielt zur Bewerbung aufzufordern.

## 4 Maßnahmen

Die 2021 formulierten Maßnahmen wurden hier erneut angegeben und ergänzt.

### 4.1 Strukturelle Maßnahmen

#### (1) Interne Mittelvergabe

Im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) wird der Indikator der Promotionen und Habilitationen im Dreijahresdurchschnitt angewandt. Dabei ist die Zuweisung für Promotionen und Habilitationen von Frauen je Indikatoreinheit um 50% höher.

verantwortlich: Präsidium, Dekanate, Dezernat 5, Dezernat 3

Umsetzung: bis 2024

**Ergänzung Gleichstellungsplan 2024–2026:** Die genannte Maßnahme wird fortgeführt.

#### (2) Fakultätsgleichstellungspläne

Die Fakultäten und das Max-Weber-Kolleg entwickeln die Gleichstellungspläne für ihre Struktureinheit weiter fort. Bis Februar 2022 werden die Fakultätsgleichstellungspläne erstellt. Auf der jährlich bereitgestellten Datengrundlage werden nach einem vorgegebenen Schema Ist-Stand, konkrete Ziel und Maßnahmen benannt. Dabei werden die Dekanate durch die dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützt. Die Finanzierung von Maßnahmen erfolgt durch die Fakultäten, eine anteilige Finanzierung aus zentralen Mitteln ist auf Antrag möglich. Die Laufzeit der Gleichstellungspläne beträgt zwei Jahre.

verantwortlich: Dekane, zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Dezernat 5

Umsetzung: bis Februar 2022

**Ergänzung Gleichstellungsplan 2024–2026:** Die Fakultätsgleichstellungspläne wurden erstellt – zur besseren Planbarkeit teilweise auch für 3 Jahre.

#### (3) Gender Monitoring

Der Gleichstellungsbeirat evaluiert regelmäßig die Gleichstellungsdaten der Struktureinheiten, Ergebnisse des Qualitätsmanagements sowie ergänzende Umfragen im Spektrum der Gleichstellungsarbeit.

verantwortlich: Dezernat 5, Stabsstelle Qualitätsmanagement, Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzung: bis Ende 2023

**Ergänzung Gleichstellungsplan 2024–2026:** Die Gleichstellungsdaten der Struktureinheiten werden jährlich ausgewertet. Die Ergebnisse aus den Befragungen des Qualitätsmanagements, die Studierende mit Kind betreffen, sind nur bedingt aussagekräftig, da die Rückläufe (aus dieser Gruppe) nur sehr gering sind. Ergänzend dazu wurde 2022 in einem moodle-Raum für Studierende mit Kind eine Befragung durchgeführt, deren Ergebnisse zur

*Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit anregen sollen. Die genannten Maßnahmen werden fortgeführt.*

**(4) Geschlechtergerechte Personalgewinnung im wissenschaftsstützenden Bereich**

In Bereichen in denen ein Geschlecht deutlich unterrepräsentiert ist, werden in der Stellenausschreibung Personen dieses Geschlechts besonders zur Bewerbung aufgefordert. Die Anstrengungen zur Gewinnung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts werden im Stellenbesetzungsvermerk dokumentiert. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Personalgewinnungsprozess frühzeitig beteiligt.

verantwortlich: Kanzler, Dezernat 2, Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzung: bis Ende 2023

***Ergänzung Gleichstellungsplan 2024–2026:*** Die Umsetzung der Maßnahmen ist erfolgt und wird kontinuierlich fortgeführt.

**(5) Geschlechtergerechte Personalentwicklung im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich**

Chancengleichheit ist ein integraler Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts der Universität Erfurt<sup>3</sup>, mit dem Ziel eine geschlechtergerechte Führungskultur und die Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik zu befördern. Zur geschlechtergerechten Personalentwicklung stehen eine ganze Reihe von Instrumenten zur Verfügung. Neben Höhergruppierung und Leistungszulagen sind Entwicklung und Förderung durch Weiterbildung sowie Wahrnehmung von Austauschprogrammen (z.B. Erasmusprogramm) sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch im wissenschaftsstützenden Bereich möglich. Schwerpunkte: 1. Tätigkeitsdarstellungen werden kontinuierlich überprüft und ggf. aktualisiert; 2. Ausschreibungs- und Einstellungsleitfäden werden erarbeitet; 3. Führungskräfte werden angeregt die Instrumente der Personalentwicklung zu nutzen; 4. Coaching und Führungskräfteweiterbildungen sowie 5. Weiterbildungsangebote für Führungskräfte und Beschäftigte für eine diversitäts- und geschlechtergerechte Hochschule werden angeboten.

verantwortlich: Kanzler, Stabstelle Forschung und Nachwuchsförderung, Dezernat 2, Gleichstellungsbeauftragte, Diversitätsbeauftragter

Umsetzung: bis Ende 2023

***Ergänzung Gleichstellungsplan 2024–2026:*** Die Maßnahmen wurden umgesetzt und werden fortgeführt. Der Leitfaden zum Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren wurde im Juni 2022 veröffentlicht.

## 4.2 Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen

### (1) nachhaltige und gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen

Die nachhaltige Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur ist der Kern des Gleichstellungszukunftskonzepts der Universität Erfurt. Sie erfolgt zum einen durch das Erfurter Career-Track-Programm<sup>6</sup> zum anderen durch verschiedene Stipendienformate für Postdocs.<sup>7</sup> Sowohl das Career-Track-Programm als auch die Stipendienprogramme sind familiengerecht ausgestaltet und werden flankiert durch ein Qualifizierungsprogramm mit Weiterbildungs-, Beratungs- und Coaching-Angeboten.

verantwortlich: Stabsstelle Forschung und Nachwuchsförderung

Umsetzung: bis Ende 2026

**Ergänzung Gleichstellungsplan 2024–2026:** Die genannten Maßnahmen werden fortgeführt. Seit 2022 gibt es im Gleichstellungs- und Familienbüro ein zusätzliches Budget zur Förderung von Wissenschaftlerinnen. Darüber hinaus werden seit 2021 Coachings für Wissenschaftler\*innen mit Care-Aufgaben angeboten. Die Verantwortung liegt nach Umstrukturierungen im Präsidialbüro und Stabsstelle Universitätsentwicklung.

### (2) Mentoring

Gemeinsam mit den im Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung verbundenen Hochschulen führt die Universität Erfurt das „Rowena-Morse Mentoring Programm für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen“ fort.

verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzung: bis Ende 2023

**Ergänzung Gleichstellungsplan 2024–2026:** Die Maßnahme wird fortgeführt.

## 4.3 Maßnahmen für eine familiengerechte Hochschule

Im 1. Quartal 2021 findet im Rahmen des Dialogverfahrens die Re-Auditierung der Universität Erfurt zur „familiengerechten hochschule“ statt. Im neuen Handlungsprogramm werden die Zielsetzungen und Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie, einschließlich Pflege, bis 2024 in fünf Bereichen definiert: familiengerechte Infrastruktur, organisatorische Rahmenbedingungen, Kommunikation, Monitoring sowie Familie und Gesundheit.

verantwortlich: Dezernat 1 Studium und Lehre, Dezernat 2, Gleichstellungsbeauftragte

Umsetzung: bis Ende 2023

**Ergänzung Gleichstellungsplan 2024–2026:** Die UE wurde im Juni 2021 re-auditiert und befindet sich aktuell im Dialogverfahren zur erneuten Zertifikatsverlängerung bis 2026.

## 4.4 Ergänzende Maßnahmen 2024–2026

### (1) Erhöhung Frauenanteil bei den Neuberufenen

Der Frauenanteil bei den Neuberufenen soll durch verschiedene Maßnahmen im Rahmen der Berufungsverfahren erhöht werden. Zentrale Felder sind hierbei z.B. die aktive Rekrutierung, die Berücksichtigung von Elternschaft und von pandemiebedingten Einschränkungen und die Erhöhung der Transparenz der Verfahren. Hierfür werden Möglichkeiten erprobt, die anschließend Eingang in die Handreichung zu Berufungsverfahren und ggf. auch in die Berufsordnung finden.

verantwortlich: Präsidium, Dekanate, GB

Umsetzung: bis 2026

### (2) Erhöhung Männeranteil bei den Studierenden im Lehramt für die Grundschule: Beteiligung am *Boys' Day* 2024

Nachdem der *Boys' Day* (bundesweiter Aktionstag zur Berufsorientierung für Jungen ab der 5. Klasse) in den Jahren 2018 und 2019 an der UE im Rahmen einer Projektförderung durchgeführt wurde, soll er 2024 federführend vom Gleichstellungs- und Familienbüro in Kooperation mit den betreffenden Einrichtungen organisiert werden.

Verantwortlich: Gleichstellungs- und Familienbüro, ESE, Erziehungswissenschaftl. Fakultät, Hochschulkommunikation

Umsetzung: 2024

### (3) Entlastungsmöglichkeiten für Professorinnen bei überproportionalem Engagement in der Selbstverwaltung

Die UE entwickelt ein Modell, um Entlastungsmöglichkeiten für Professorinnen bei überproportionalem Engagement in der Selbstverwaltung anzubieten. Dabei soll die Mitgliedschaft in Gremien und Berufungskommissionen sowie die Arbeit als Fakultäts-gleichstellungsbeauftragte berücksichtigt werden.

Verantwortlich: GB, Gleichstellungsbeirat, Dekanate, Präsidium

Umsetzung: bis 2026

## Thüringer Gleichstellungsstatistik 2023

Erhebung über die statistischen Angaben für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Thüringer Gleichstellungsstatistikverordnung - ThürGleichStatVO)

### Universität Erfurt

Status: Daten in Bearbeitung

#### 1a Bedienstetenstruktur insgesamt Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2023

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge/Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Beamten und Beamte, Richterinnen und Richter	höherer Dienst	130	60		121	53		5	5					4	2	
	gehobener Dienst	11	11		9	9		2	2							
	mittlerer Dienst															
	Zusammen	141	71		130	62		7	7					4	2	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	432	264		174	92		245	166					13	6	
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	95	74		59	43		33	28					3	3	
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	134	101		85	57		45	40					4	4	
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	12	9		3	1		7	6					2	2	
	nicht nach Tarif Beschäftigte															
	geringfügig Beschäftigte															
Zusammen	673	448		321	193		330	240					22	15		
Insgesamt		814	519		451	255		337	247					26	17	



**1b Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2023**

Laufbahn	Besoldungsgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Höherer Dienst	B 9, R 9															
	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	60	20		59	19		1	1							
	B 2															
	B 1															
	A 16 mit Zulage															
	A 16, R 2, C 3, W 2	22	11		21	10		1	1							
	A 15, R 1, C 2, W 1	8	2		8	2										
	A 14, C 1	7	4		7	4										
	A 13	33	23		26	18		3	3					4	2	
Zusammen	130	60		121	53		5	5					4	2		
Gehobener Dienst	A 16 L															
	A 15 L															
	A 14 L															
	A 13 S mit Zulage, A 13 L															
	A 13 S															
	A 12	5	5		3	3		2	2							
	A 11	1	1		1	1										
	A 10	5	5		5	5										
	A 9															
	Zusammen	11	11		9	9		2	2							
Mittlerer Dienst	A 9 S mit Zulage															
	A 9 S															
	A 8															
	A 7															
	A 6															
	A 5															
	Zusammen															
Insgesamt																
		141	71		130	62		7	7					4	2	

**1c Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2023**

Wertebene	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
EG außertariflich, 15 Ü bis 13	außertariflich	19	5		15	3		4	2							
	E 15 Ü															
	E 15	5	2		5	2										
	E 14, 13 Ü	27	13		20	10		6	3				1			
	E 13	381	244		134	77		235	161				12	6		
	Zusammen	432	264		174	92		245	166				13	6		
EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	E 12, S 18	2	1		2	1										
	E 11, S 17	36	26		23	14		11	10				2	2		
	E 10, S 16, S 15	12	9		8	6		4	3							
	E 9, S 14 bis 9	45	38		26	22		18	15				1	1		
	Zusammen	95	74		59	43		33	28				3	3		
EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	E 8, S 8 bis 6	22	18		12	8		10	10							
	E 7	1			1											
	E 6, S 5	89	70		59	44		27	23				3	3		
	E 5, S 4	22	13		13	5		8	7				1	1		
	Zusammen	134	101		85	57		45	40				4	4		
EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	E 4, S 3	8	5		2			5	4				1	1		
	E 3	2	2					2	2							
	E 2, S 2	2	2		1	1							1	1		
	E 1															
	Zusammen	12	9		3	1		7	6				2	2		
	nicht nach Tarif Beschäftigte															
	geringfügig Beschäftigte															
	Zusammen															
Insgesamt		673	448		321	193		330	240					22	15	



**2b Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2023**

Funktion	Besoldungsgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Dienststellen-oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung	B 9, R 9									
	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	2			2					
	B 2									
	B 1									
	A 16, R 2, C 3, W 2	2	1		2	1				
	A 15, R 1	1			1					
A 14	4	4		3	3		1	1		
Referatsleitung, Sachgebietsleitung	A 16, R 2, C 3, W 2									
	A 15, R 1, C 2, W 1									
	A 14, C 1									
	A 13									
Zusammen	9	5		8	4		1	1		
Sachgebiets- und Geschäftsleitung	A 13 S mit Zulage									
	A 13 S	1	1		1	1				
	A 12									
	A 11									
	A 10									
	A 9									
	Zusammen	1	1		1	1				
Insgesamt		10	6		9	5		1	1	



**2c Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2023**

Funktion	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Dienststellen- oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung	außertariflich									
	E 15 Ü									
	E 15	3	1		3	1				
	E 14	6	4		3	2		3	2	
	E 13	3	2		3	2				
Referatsleitung, Sachgebietsleitung	außertariflich									
	E 15 Ü									
	E 15									
	E 14									
	E 13									
Zusammen		12	7		9	5		3	2	
Sachgebiets- und Geschäftsleitung	E 13									
	E 12, S 18									
	E 11, S 17									
	E 10, S 16, S 15									
	Zusammen									
Insgesamt		12	7		9	5		3	2	



**3a Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter - Beförderungen am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres**

Laufbahn	Besoldungsgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Höherer Dienst	B 9, R 9															
	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		1			1										
	Zusammen		1			1										
Gehobener Dienst	A 16 L															
	A 15 L															
	A 14 L															
	A 13 S mit Zulage, A 13 L															
	A 13 S		1	1		1	1									
	A 12		2	2		1	1		1	1						
	A 11															
	A 10		1	1		1	1									
	Zusammen		4	4		3	3		1	1						
Mittlerer Dienst	A 9 S mit Zulage															
	A 9 S															
	A 8															
	A 7															
	A 6															
	Zusammen															
Insgesamt		5	4		4	3		1	1							



**3b Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - Höhergruppierungen am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres**

Wertebene	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
EG außertariflich, E15 bis E14	außertariflich															
	E 15	1			1											
	E 14	3	2		3	2										
	Zusammen	4	2		4	2										
EG 13 bis 10, SG 18 bis 15	E 13	2	1		2	1										
	E 12, S 18	1	1		1	1										
	E 11, S 17	3	3		1	1		2	2							
	E 10, S 16, S 15	1	1					1	1							
	Zusammen	7	6		4	3		3	3							
EG 9 bis 5, SG 14 bis 4	E 9, S 14 bis 9	9	7		5	3		4	4							
	E 8, S 8 bis 6	10	5		8	3		2	2							
	E 7															
	E 6, S 5	11	8		8	5		3	3							
	E 5, S 4	1	1					1	1							
	Zusammen	31	21		21	11		10	10							
EG 4 bis 2, SG 3 bis 2	E 4, S 3															
	E 3															
	E 2, S 2															
	Zusammen															
Insgesamt		42	29		29	16		13	13							



**4a Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres**

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	interne Stellenausschreibungen						externe Stellenausschreibungen							
		Stellen- aus- schrei- bungen	Bewerbungen			Stellen- besetzungen			Stellen- aus- schrei- bungen	Bewerbungen			Stellen- besetzungen		
			gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Beamtinnen und Beamte	Höherer Dienst	4						4	14	5		1			
	Gehobener Dienst														
	Mittlerer Dienst														
	Zusammen	4						4	14	5		1			
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 bis 13	12	13	10	10	8		140	1668	844		125	77		
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	6	9	8	7	6		27	412	272		23	14		
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	4	3		3			26	733	456	1	23	17		
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2							5	281	209		22	16		
	Zusammen	22	25	18	20	14		198	3094	1781	1	193	124		
Vorbereitungsdienst/ Ausbildung	Beamtinnen und Beamte														
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer														
	Zusammen														
Insgesamt		26	25	18	20	14		202	3108	1786	1	194	124		

**4b Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres**

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	interne Stellenausschreibungen						externe Stellenausschreibungen							
		Stellen- aus- schrei- bungen	Bewerbungen			Einstellungen/ Ernennungen			Stellen- aus- schrei- bungen	Bewerbungen			Einstellungen/ Ernennungen		
			gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Richterinnen und Richter, Beamtinnen und Beamte	Höherer Dienst														
	Gehobener Dienst														
	Mittlerer Dienst														
	Zusammen														
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	12	13	10	10	8	140	1668	844		125	77			
	EG 12 bis 9	6	9	8	7	6	27	412	272		23	14			
	EG 8 bis 5	4	3		3		26	733	456	1	23	17			
	EG 4 bis 1						5	281	209		22	16			
	Zusammen	22	25	18	20	14	198	3094	1781	1	193	124			
Professoren, Beamte der W- Besoldung	W 3	3					3	14	5		1				
	W 2	1					1								
	W 1														
	Zusammen	4					4	14	5		1				
Ausbildung	Beamtinnen und Beamte														
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer														
	Zusammen														

**4c Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres**

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Elternzeit			durch die Inanspruchnahme von Elternzeit erfolgte Neueinstellung					
					zur Vertretung in vollem Umfang			zur teilweisen Vertretung		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Beamtinnen und Beamte	mittlerer Dienst									
	gehobener Dienst									
	höherer Dienst	8	6		5	4				
	C-Besoldung									
	W-Besoldung	2								
	Zusammen	10	6		5	4				
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	37	23		4	3		1	1	
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	12	10		6	3				
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	11	8		3	2				
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	1	1		1	1				
	Zusammen	61	42		14	9		1	1	
<b>Insgesamt</b>		71	48		19	13		1	1	



**5a Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen insgesamt am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres**

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge/Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Beamten und Beamte	Höherer Dienst	48	43		43	38		5	5							
	Gehobener Dienst	11	11		7	7		4	4							
	Mittlerer Dienst															
	Zusammen	59	54		50	45		9	9							
Richterinnen und Richter																
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	53	38		31	16		22	22							
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	96	81		77	67		19	14							
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	63	48		53	38		10	10							
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2															
	Zusammen	212	167		161	121		51	46							
Insgesamt		271	221		211	166		60	55							



**5b Teilnahme an Führungskräftefortbildungen am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres**

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge/Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers	gesamt	Frauen	Divers
Beamten und Beamte	Höherer Dienst	7	6		7	6										
	Gehobener Dienst															
	Mittlerer Dienst															
	Zusammen	7	6		7	6										
Richterinnen und Richter																
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	9	5		7	3		2	2							
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9															
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4															
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2															
	Zusammen	9	5		7	3		2	2							
Insgesamt		16	11		14	9		2	2							

## 6 Gremienbesetzungen am 30. Juni 2023

Gremienbezeichnung	für Gremien vorgeschlagene / bestellte Bedienstete		
	gesamt	Frauen	Divers
Senat (erweitert)	19	8	
Universitätsrat	8	4	
Fakultätsrat Erziehungswissenschaftliche Fakultät	13	6	
Fakultätsrat Philosophische Fakultät	13	7	
Fakultätsrat Staatswissenschaftliche Fakultät	13	4	
Fakultätsrat Katholisch-Theologische Fakultät	13	6	
Kolegrat Max-Weber-Kolleg	8	5	
Gleichstellungsbeirat	8	7	
Insgesamt	95	47	

ANLAGE 2 - Tabelle 1

Dienststelle: Universität Erfurt  
 Dienststellennummer

Studierende, Absolventen, Promotionen, Habilitationen

	WS 2017/2018			WS 2018/2019			WS 2019/2020			WS 2020/2021			WS 2021/2022			WS 2022/2023		
	gesamt	Frauen	% Frauenanteil															
<b>Studierende</b>	5.785	4.094	70,8%	5.758	4.138	71,9%	5.928	4.268	72,0%	6.240	4.518	72,4%	6.052	4.403	72,8%	5.897	4.311	73,1%

	Prüfungsjahr 2017			Prüfungsjahr 2018			Prüfungsjahr 2019			Prüfungsjahr 2020			Prüfungsjahr 2021			Prüfungsjahr 2022		
	gesamt	Frauen	% Frauenanteil															
<b>Absolventen</b>	1.356	1.006	74,2%	1.386	1.025	74,0%	1.451	1.078	74,3%	1.270	965	76,0%	1.663	1.293	77,8%	1.468	1.148	78,2%

	Prüfungsjahr 2017			Prüfungsjahr 2018			Prüfungsjahr 2019			Prüfungsjahr 2020			Prüfungsjahr 2021			Prüfungsjahr 2022		
	gesamt	Frauen	% Frauenanteil															
<b>Promotionen</b>	40	17	42,5%	43	23	53,5%	41	15	36,6%	27	15	55,6%	44	26	59,1%	33	19	57,6%

	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	gesamt	Frauen	% Frauenanteil															
<b>Habilitationen</b>	1		0,0%	3	1	33,3%	4	1	25,0%	2	2	100,0%	2	1	50,0%	4	2	50,0%

Quelle: amtliche Hochschulstatistik

ANLAGE 2 - Tabelle 2

Dienststelle: Universität Erfurt  
 Dienststellenummer

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen

		2017			2018			2019			2020			2021			2022		
		gesamt	Frauen	% Frauenanteil															
	W3, C4 - Prof.	63	16	25,40%	60	16	26,67%	65	20	30,77%	75	26	34,67%	69	21	30,43%	65	20	30,77%
	W2, C3, C2 - Prof	36	14	38,89%	35	15	42,86%	37	16	43,24%	33	13	39,39%	30	13	43,33%	31	13	41,94%
	W1 - Prof.	3	3	100,00%	4	4	100,00%	4	4	100,00%	2	2	100,00%	5	2	40,00%	8	3	37,50%
	<b>Professoren gesamt</b>	<b>102</b>	<b>33</b>	<b>32,35%</b>	<b>99</b>	<b>35</b>	<b>35,35%</b>	<b>106</b>	<b>40</b>	<b>37,74%</b>	<b>110</b>	<b>41</b>	<b>37,27%</b>	<b>104</b>	<b>36</b>	<b>34,62%</b>	<b>104</b>	<b>36</b>	<b>34,62%</b>
	sonstiges wissenschaftl./ künstl.Personal unbefristet	80	47	58,75%	81	46	56,79%	91	53	58,24%	87	48	55,17%	100	57	57,00%	107	62	57,94%
	sonstiges wissenschaftl./ künstl.Personal befristet	209	114	54,55%	241	126	52,28%	255	127	49,80%	299	167	55,85%	314	185	58,92%	292	180	61,64%
	<b>sonstiges wissenschaftl./ künstl. Personal gesamt</b>	<b>289</b>	<b>161</b>	<b>55,71%</b>	<b>322</b>	<b>172</b>	<b>53,42%</b>	<b>346</b>	<b>180</b>	<b>52,02%</b>	<b>386</b>	<b>215</b>	<b>55,70%</b>	<b>414</b>	<b>242</b>	<b>58,45%</b>	<b>399</b>	<b>242</b>	<b>60,65%</b>
	<b>wissenschaftl./ künstl. Personal insgesamt</b>	<b>391</b>	<b>194</b>	<b>49,62%</b>	<b>421</b>	<b>207</b>	<b>49,17%</b>	<b>452</b>	<b>220</b>	<b>48,67%</b>	<b>496</b>	<b>256</b>	<b>51,61%</b>	<b>518</b>	<b>278</b>	<b>53,67%</b>	<b>503</b>	<b>278</b>	<b>55,27%</b>

		2017			2018			2019			2020			2021			2022		
		gesamt	Frauen	% Frauenanteil															
	wissenschaftl./ künstl. Personal grundmittelfinanziert	306	142	46,41%	325	160	49,23%	343	176	51,31%	390	205	52,56%	395	211	53,42%	382	206	53,93%
	wissenschaftl./künstl. Personal drittmittelfinanziert	85	52	61,18%	96	47	48,96%	109	45	41,28%	106	51	48,11%	123	67	54,47%	121	72	59,50%
	<b>wissenschaftl./ künstl. Personal insgesamt</b>	<b>391</b>	<b>194</b>	<b>49,62%</b>	<b>421</b>	<b>207</b>	<b>49,17%</b>	<b>452</b>	<b>221</b>	<b>48,89%</b>	<b>496</b>	<b>256</b>	<b>51,61%</b>	<b>518</b>	<b>278</b>	<b>53,67%</b>	<b>503</b>	<b>278</b>	<b>55,27%</b>

Quelle: amtliche Hochschulstatistik

## ANLAGE 3 - Prüfungen

### Bestandene Prüfungen | Universität Erfurt

Prüfungs- jahr	Insgesamt			Davon																	Darunter			
				Universitärer Abschluss (oh. Lehramts-prüfungen)			Promotionen				Lehramts- prüfungen			Bachelor- abschluss			Master- abschluss				Masterabschluss + Lehramtsprüfungen			
	insg.	w	%	insg.	w	%	insg.	w	%	Σ 3J %	insg.	w	%	insg.	w	%	insg.	w	%	Σ 3J %	insg.	w	%	Σ 3J %
2017	1 358	1 007	74,2	30	20	66,7	40	17	42,5		284	223	78,5	735	555	75,5	269	192	71,4		553	415	75,0	
2018	1 388	1 027	74,0	25	15	60,0	43	23	53,5		272	221	81,3	817	615	75,3	231	153	66,2		503	374	74,4	
2019	1 451	1 078	74,3	32	20	62,5	41	15	36,6	44,4	246	198	80,5	880	659	74,9	252	186	73,8	70,6	498	384	77,1	75,5
2020	1 270	965	76,0	32	18	56,3	27	15	55,6	47,7	228	175	76,8	796	622	78,1	187	135	72,2	70,7	415	310	74,7	75,4
2021	1 663	1 293	77,8	45	29	64,4	44	26	59,1	50,0	332	278	83,7	936	725	77,5	306	235	76,8	74,6	638	513	80,4	77,8
2022	1 468	1 148	78,2	48	27	56,3	33	19	57,6	57,7	297	249	83,8	824	671	81,4	266	182	68,4	72,7	563	431	76,6	77,6

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2

## ANLAGE 3 - Promovierende

### Promovierende | Universität Erfurt

Berichts- jahr <sup>1</sup>	Insgesamt			Darunter														
				neu angenommene Promovierende			Beurlaubung / Unterbrechung			erfolgr. Abschluss			Abbruch			am Stichtag 01.12.		
	insg.	w	%	insg.	w	%	insg.	w	%	insg.	w	%	insg.	w	%	insg.	w	%
2017	447	262	58,6															
2018	516	298	57,8	61	30	49,2	0			51	23	45,1	2	1	50,0	463	274	59,2
2019	543	311	57,3	70	34	48,6	0			34	14	41,2	17	15	88,2	492	282	57,3
2020	577	327	56,7	60	31	51,7	0			34	19	55,9	31	17	54,8	512	291	56,8
2021	558	309	55,4	47	18	38,3	0			45	28	62,2	51	33	64,7	462	248	53,7
2022	532	287	53,9	61	30	49,2	0			28	16	57,1	26	12	46,2	478	259	54,2

1) vom 02.12. des Vorjahres bis 01.12.

Quelle: Referat Forschung- und Nachwuchsförderung auf Basis der Promovierendenstatistik

## ANLAGE 3 - Berufungen

### Berufungen | Universität Erfurt

Zeitraum	Berufungen		
	insg.	w	%
2017-2019	16	13	81,3%
2018-2020	11	7	63,6%
2019-2021	15	6	40,0%
2020-2022	16	6	37,5%

Quelle: Dezernat 5 (Hochschulplanung, Controlling und Beschaffung) auf Basis der GWK Ländererhebungstabelle

## ANLAGE 3 - VTS

### Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal | Universität Erfurt

Stichtag	Insgesamt			davon											
				einfacher Dienst bzw. in E1 - E4			mittlerer Dienst bzw. E5 - E8			gehobener Dienst bzw. E9 - E12			höherer Dienst bzw. E13 - E15		
	insg.	w	%	insg.	w	%	insg.	w	%	insg.	w	%	insg.	w	%
01.12.2019	339	251	74,0%	41	32	78,0%	135	104	77,0%	106	83	78,3%	57	32	56,1%
01.12.2020	323	236	73,1%	11	7	63,6%	148	114	77,0%	102	80	78,4%	62	35	56,5%
01.12.2021	319	240	75,2%	12	8	66,7%	150	120	80,0%	97	77	79,4%	60	35	58,3%
01.12.2022	315	232	73,7%	12	7	58,3%	149	115	77,2%	96	74	77,1%	58	36	62,1%

Quelle: Dezernat 5 (Hochschulplanung, Controlling und Beschaffung) auf Basis der Hochschulstatistik