



Gleichstellungsplan
der Universität Erfurt
(2021–2026)

Struktur, rechtliche Grundlagen und Funktion

1	Ist-Stand-Analyse	1
2	Stärken- und Schwächenanalyse.....	5
3	Quantitative Gleichstellungsziele.....	6
4	Maßnahmen.....	7

Rechtliche Grundlagen

Gemäß § 4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (ThürGleichG) vom 6. März 2013 (GVBl. S. 49), zuletzt geändert durch Art. 1 Erstes ÄndG vom 7. 10. 2016 (GVBl. S. 514), in Verbindung mit §§ 6 Abs. 1, 35 Abs. 1 Nr. 10 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) stellt die Universität Erfurt den Gleichstellungsplan auf. Der Senat der Universität Erfurt hat den Gleichstellungsplan am 12.05.2021, auf der Grundlage der seitens des Landes vorgegebenen Statistik, aufgestellt. Nach § 4 Abs. 1 Nr. 5 ThürGleichG erklärt das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft das erforderliche Benehmen.

Funktion

Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument, das der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und der Förderung der paritätischen Repräsentation von Frauen und Männern dient. Das gilt insbesondere für die Führungsebene. Er hat die Funktion Ungleichheiten zwischen Geschlechtern festzustellen, Strategien und Maßnahmen zu deren Behebung festzulegen und durch Indikatoren den Grad des Erfolgs festzustellen.¹ Das Thüringische Gleichstellungsgesetz definiert in § 3 Abs. 5 die Schwelle der Unterrepräsentanz bei 40 von Hundert.

An der Universität Erfurt wird die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit als Führungs- und Querschnittsaufgabe wahrgenommen. Sie ist nachhaltig in den Strukturen und Prozessen verankert und schließt ausdrücklich alle Geschlechter mit ein, auch wenn an dieser Stelle nicht alle statistisch abgebildet werden.

1 Ist-Stand-Analyse

Die Ist-Stand-Analyse der Beschäftigungsstruktur beruht auf der Thüringer Gleichstellungsstatistik, die zum Stichtag 30.06.2020 für die vergangenen 12 Monate erstellt wurde und an diesen Bericht angefügt ist (Anhang II). Für den wissenschaftlichen Bereich werden die Angaben der amtlichen Hochschulstatistik zu Studierenden, Absolvent*innen, Promotionen und Habilitationen sowie zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen berücksichtigt (s. Anhang I). Hier werden zur besseren Einordnung der Zahlen ergänzend auch 3-Jahresbetrachtungen vorgenommen. Zudem werden punktuell weitere statistische Daten ausgewertet, deren Quellen jeweils in den Fußnoten angegeben werden.

¹ Klamm/Weber 2020, S. 83.

1.1 Studierende, Absolvent*innen, wiss. Qualifikationen (Anhang I)

Die Anzahl der Studierenden ist zum Stichtag im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan um ca. 200 Studierende auf knapp 6.000 angewachsen. Auch der Frauenanteil hat sich geringfügig erhöht von 70% auf 72%. Der Anteil der Absolventinnen lag im Verlauf konstant bei 74%.

Im Vergleich zu den sehr stabilen Zahlen bei den Studierenden sind bei den Promovierenden größere Schwankungen zu verzeichnen: Lag der Frauenanteil im Prüfungsjahr 2016 bei 58%, ist er 2019 erstmals seit 2015 wieder unter die 40% Schwelle gesunken (37%). Und das obwohl 2018 mit 23 von 43 Promotionen das Geschlechterverhältnis noch ausgewogen war. Der Durchschnittswert der Frauenanteile bei Promotionen beträgt nunmehr 48%. Das Ziel des letzten Gleichstellungsplans, den Durchschnittswert der Frauenanteile bei Promotionen deutlich über 50% zu halten, wurde somit leider nicht erreicht.

Bei Habilitationen werden hier aufgrund der geringen Gesamtgrößen nur absolute Zahlen angegeben. Während im Prüfungsjahr 2016 noch zwei von drei Habilitationen von Frauen abgeschlossen wurden, waren es 2019 eine Frau und drei Männer. Im Jahr zuvor (2018) habilitierte sich eine Frau und zwei Männer, im Jahr 2017 schloss keine Frau und nur ein Mann dieses Verfahren ab. Auf dem Weg zur Professur stellt die Habilitation einen von mehreren möglichen Qualifikationswegen dar, aus diesem Grund wird hier auch kein Ziel definiert.

1.2 Beschäftigte der Universität (Anhang II)

Die Universität Erfurt hat zum Stichtag insgesamt 845 Bedienstete, darunter 517 Frauen und 328 Männer. Die Zahl der Beschäftigten ist damit seit 2017 um 155 gestiegen, was allerdings aufs Ganze gesehen zu keiner Verschiebung geführt hat: wie 2017 beträgt der Frauenanteil 61%, der Männeranteil 39%. Nach wie vor ist die Verteilung recht unterschiedlich: unter den 157 Beamtinnen und Beamten beträgt der Frauenanteil 49%, unter den Arbeitnehmer*innen 64%. Den geringsten Anteil haben Frauen an den höchstdotierten Besoldungsgruppen W3/C4 (32%) und bei den außertariflichen eingruppierten Angestellten (14%). Männer haben den geringsten Anteil beim wissenschaftsstützenden Personal (20-25%). Niedrig ist der Männeranteil (abgesehen von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden) insgesamt auch bei den Beschäftigten in Teilzeit und Elternzeit (30% bzw. 28%, vgl. Tab. 1a und 4c).

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Von den 106 Professuren der Universität Erfurt sind zum Stichtag 40 mit Frauen besetzt. Im Vergleich zum Jahr 2017 ist das eine deutliche Steigerung um fünf Prozentpunkte auf knapp 38%. Damit hat die Universität das angestrebte Gleichstellungsziel, den bundesweiten Frauenanteil in den geisteswissenschaftlichen Fächern von knapp 37% zu erreichen, übertroffen. Das Niveau des Frauenanteils an Professuren in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächergruppen liegt derzeit bei 39% (2019).²

Differenziert nach Besoldungsgruppen sind noch weitere Unterschiede erkennbar. Während derzeit 45 Männer und 20 Frauen W3/C4-Professuren innehaben, der Frauenanteil also bei 30% liegt, ist bei den 37 W2/C3-Professuren mit 21 Professoren und 16 Professorinnen das Verhältnis mit einem Frauenanteil von 43% ausgeglichener. Alle vier Juniorprofessuren sind zum Stichtag mit Frauen besetzt. Drei Professorinnen (kein Professor) arbeiten in Teilzeit.

² DESTATIS Fachserie 11 Reihe 4.4. Personal an Hochschulen 2020, S. 323f.

In der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden sind 452 Personen beschäftigt. Mit 232 Männern und 220 Frauen liegt hier zum Stichtag ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vor. Im Vergleich zum Jahr 2017 ist der Frauenanteil gesunken (von 57% auf nunmehr 49%). Er liegt damit auch unter dem bundesweiten Vergleichswert für geisteswissenschaftliche Fächer von 52%³. Die 2017 erwartete weitere Steigerung des Frauenanteils auf über 60% im sogenannten Mittelbau – die aufgrund des hohen Frauenanteils an Studierenden und bei Promotionen erwartet worden war – hat sich nicht erfüllt. Innerhalb dieser Gruppe sind derzeit etwas mehr Frauen als Männer unbefristet beschäftigt (58%). Dass in der Entgeltgruppe des (überwiegend) wissenschaftlichen Personals (E15Ü-E13) mehr Mitarbeiter in Teilzeit arbeiten (42%) als in anderen Besoldungsgruppen ist mit der Struktur der Qualifikationsstellen zu erklären. Für wiss. Mitarbeitende vor der Promotion sind grundsätzlich Teilzeitstellen vorgesehen (vgl. Tab. 1c).

Beschäftigte in leitenden Funktionen (Tab. 2b und 2c)

Dem Präsidium der Universität Erfurt gehören zum Stichtag fünf Personen an, darunter eine Frau: der Präsident, eine Vizepräsidentin und zwei Vizepräsidenten sowie der Kanzler. Die vier Fakultäten werden von zwei Dekaninnen und zwei Dekanen geführt, das Max-Weber Kolleg von einem Direktor.

Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis bei den Beschäftigten in leitenden Positionen nahezu ausgeglichen: Von neun Beamt*innen in leitenden Funktionen sind vier Frauen (44%), sechs von elf Arbeitnehmer*innen in leitender Funktion sind Frauen (55%). Vier Frauen führen in Teilzeit.

Gremienbesetzung (Tab. 6)

In den universitären Gremien ist mit einem Frauenanteil von rund 48% die Beteiligung von Frauen und Männern an der Selbstverwaltung insgesamt ausgewogen. Im erweiterten Senat ist mit neun Senatorinnen und zehn Senatoren ein Frauenanteil von 47% (2017: 6:10) zu verzeichnen, im Universitätsrat ist sogar ein Gleichstand erreicht (4:4).

Bemerkenswert ist auch, dass in fast allen Fakultätsräten der Frauenanteil deutlich angestiegen ist: nur noch zwei von fünf Räten verzeichnen eine Unterrepräsentanz. Hervorzuheben ist besonders das Max-Weber-Kolleg, das erstmals die Schwelle von 40% Frauenanteil im Kollegrat überschritten hat (2020: 44%; 2017: 27%; 2014: 22%), aber auch die staatswissenschaftliche Fakultät, die nach einem zwischenzeitlichen Rückgang zum Stichtag wieder bei einem Frauenanteil von 39% liegt (2014: 29%; 2017: 23%). In der erziehungswissenschaftlichen Fakultät liegt aufgrund der Beschäftigtenstruktur der Frauenanteil jetzt bei 62% (2017: 57,1%), in der Philosophischen Fakultät ist er ebenfalls weiter gestiegen auf 69% (2017: 54%). Ein merklicher Rückgang des Frauenanteils ist im Fakultätsrat der Katholisch-Theologischen Fakultät zu verzeichnen, hier liegt der Frauenanteil bei 31% (2017: 50%; 2014: 43%).

Beschäftigungsstruktur des nichtwissenschaftlichen Personals (Tab. 1a, 1c)

Im wissenschaftsstützenden Bereich liegt in der Entgeltgruppe 15 Ü bis 13 der Frauenanteil unter den insgesamt 53 Mitarbeitenden bei 45%.⁴ Unter den Mitarbeitenden der Entgeltgruppen 12 bis 4 zusammen (Tab 1c) besteht diese Gruppe hingegen zu 78% aus Frauen (233 Frauen und 65 Männer). In der Entgeltgruppe E12-E9 hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Gleichstellungsbericht sogar noch erhöht von 72% auf 78%; in den Entgeltgruppen 4 bis 1, bei denen es sich überwiegend um Personal im Liegenschaftsmanagement handelt, ist er etwas geringer: 74%.

³ DESTATIS Fachserie 11 Reihe 4.4. Personal an Hochschulen 2020, S. 258.

⁴ Quelle: Dezernat 5 Hochschulplanung Controlling, Beschaffung der Universität Erfurt.

In der Gruppe der Beamt*innen sind im höheren Dienst neun Frauen und sechs Männer beschäftigt, im gehobenen Dienst sind 13 Frauen und ein Mann. Derzeit bildet die Universität fünf Frauen und vier Männer aus, zwei Männer und drei Frauen sind geringfügig beschäftigt.

Teilzeitarbeit wird an der Universität insgesamt überwiegend von Frauen wahrgenommen (70%), von Beamtinnen und Beamten jedoch in viel geringerem Maße als von Angestellten: Neun Frauen und zwei Männer von insgesamt 143 Beamtinnen und Beamten arbeiten in Teilzeit. Von den 688 angestellten Mitarbeitenden sind zum Stichtag 364 in Teilzeit beschäftigt, davon 253 Frauen (70%) (vgl. Tab. 1c).

Beförderungen und Höhergruppierungen (Tab. 3a und 3b)

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 50 Mitarbeiter*innen höher eingruppiert darunter 41 Frauen (82%), 14 davon in Teilzeit. Der hohe Frauenanteil erschließt sich dadurch, dass mehr als die Hälfte der Höhergruppierungen den mittleren Dienst betreffen (Entgeltstufen E5-E9). Ein Beamter und eine Beamtin wurden befördert.

Bewerbungen und Einstellungen (Tab. 4a und 4b)

Die Universität Erfurt hat im Berichtszeitraum insgesamt 336 Stellen ausgeschrieben (17 interne und 319 externe). Daraufhin gingen insgesamt 4.764 Bewerbungen ein, 2041 von Männern und 2723 von Frauen. 320 Stellen konnten in diesem Zeitraum insgesamt besetzt werden (306 externe und 14 interne), 197 mit Kolleginnen und 123 mit Kollegen. Damit liegt der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen mit 62% über dem Frauenanteil an den Bewerbungen (57%).

Auf 18 ausgeschriebenen Professuren bewarben sich insgesamt 261 Kandidat*innen, 116 Frauen (44%) und 145 Männer (56%). Fünf Professuren konnten im Berichtszeitraum besetzt werden, zwei davon mit Wissenschaftlerinnen.

196 Stellen wurden im Berichtszeitraum in den Entgeltgruppen E15 bis E13 für wiss. Mitarbeitende und im höheren Dienst der Verwaltung ausgeschrieben (8 davon intern). Darauf gingen 1843 Bewerbungen ein, 889 von Frauen und 954 von Männern. 174 Stellen konnten besetzt werden mit 92 Kolleginnen und 82 Kollegen. Auch hier ist der Frauenanteil bei den Einstellungen (53,4%) höher als der der Bewerberinnen (48%).

Auf 83 Stellenausschreibungen im wissenschaftsstützenden Bereich (EG 12 bis E5, 8 davon intern) gingen insgesamt 1859 Bewerbungen ein, 1383 von Frauen und 476 von Männern. 105 Stellen konnten besetzt werden, 83 mit Frauen und 22 mit Männern.

Neun Ausbildungsplätze wurden zum Stichtag an vier Frauen und fünf Männer vergeben, wobei der Anteil der Bewerberinnen bei 57% lag (Tab 4 b).

Elternzeit (Tab. 4c)

44 Frauen und 17 Männer haben im Berichtszeitraum Elternzeit in Anspruch genommen. Von den Männern in Elternzeit arbeiten 11 im Bereich des wissenschaftlichen Personals und dem höheren Dienst der Verwaltung und fünf im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals (E12-5). Der Frauenanteil bei Elternzeiten liegt insgesamt bei 72%, schwankt aber stark je nach Eingruppierung zwischen 100% und knapp 70%. Es erfolgten 25 Neueinstellungen zur Vertretung in vollem Umfang, welche zu 80% von Frauen wahrgenommen wurden.

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Tab. 5a und 5b)

Insgesamt haben 51 Frauen und 23 Männer an den zentral erfassten Fortbildungen teilgenommen, darunter 16 Frauen und zwei Männer in Teilzeitbeschäftigung. Von den Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst konnten fünf Frauen und zwei Männer Fortbildungsprogramme absolvieren, im gehobenen Dienst vier Frauen.

Unter den Mitarbeiter*innen haben sich im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals (E12-E4) 41 Frauen und 21 Männer weitergebildet, was einem Frauenanteil von 66% entspricht. Im Bereich des wissenschaftlichen Personals (E15-E13) waren es sechs Frauen und acht Männer. An Führungskräfte trainings haben insgesamt sechs Bedienstete (Beamte im höheren Dienst und Angestellte E15 bis E13) teilgenommen: zwei Frauen und vier Männer.

2 Stärken- und Schwächenanalyse

Stärken

- 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.
- Zum Stichtag ist in den meisten Gremien erstmals keine Unterrepräsentanz mehr 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.
- Im Berichtszeitraum gab es zahlreiche Höhergruppierungen, vor allem im wissenschaftsstützenden Bereich der Sekretariate in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind.
- Die Anstrengungen zur Erhöhung des Männeranteils in einigen bisher fast ausschließlich mit Frauen besetzten Bereichen der zentralen Verwaltung waren erfolgreich.
- Die Maßnahme des Gleichstellungsplans „Entwicklung von Fakultätsgleichstellungsplänen“ wurde erfolgreich umgesetzt.
- Geschlechtergerechtigkeit und Diversität wurde in den letzten drei Jahren in den Satzungen, Richtlinien, Handreichungen, Dienstvereinbarungen und Senatsbeschlüssen nachhaltig verankert.
- Die Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona Pandemie wurden für Studierende und Beschäftigte familiengerecht umgesetzt.

- Schwächen**
- 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.
 - Der Rückgang des Frauenanteils an wissenschaftlichen Mitarbeitenden von 57% auf 49% wurde so nicht erwartet.
 - 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.
 - Nach wie vor ist an der Universität insgesamt eine unverändert starke Unterrepräsentanz von Männern bei den Studierenden zu verzeichnen (28%).
 - Auch im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals ist trotz einiger erfolgreicher Stellenbesetzungen immer noch eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern zu verzeichnen.
 - 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.

3 Quantitative Gleichstellungsziele

Promotionen	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.
Wissenschaftliche Mitarbeitende	Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden wird im Verlauf der nächsten drei Jahre ein Frauenanteil von mindestens 50% angestrebt.
Professuren	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.
Leitungsebene und Selbstverwaltung	<p>Im wissenschaftlichen Bereich soll der Frauenanteil an den Beschäftigten in leitenden Positionen und Ämtern dem Frauenanteil der Professorinnen entsprechen.</p> <p>Die Anteile der Professorinnen in dezentralen Gremien sollen den Anteilen der Professorinnen in den jeweiligen Struktureinheiten entsprechen.</p> <p>Im Bereich der Verwaltung soll der Frauenanteil an Mitarbeitenden in leitenden Positionen 40% nicht unterschreiten.</p>

4 Maßnahmen

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

(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

(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

(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

(5) Geschlechtergerechte Personalentwicklung im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich

Chancengleichheit ist ein integraler Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts der Universität Erfurt⁵, 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

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-Programm⁶ zum anderen durch verschiedene Stipendienformate für Postdocs.⁷ 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

(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

⁵ Personalmanagement und Personalentwicklungskonzept der Universität Erfurt, 2020, S. 16f.

⁶ BerufungsO_2017-06-30_Lesefassung_mit_Berufungs-_und_Karrierekonzept__003_.pdf

⁷ StipUE_2019-05-20_Ausfertigung_nach_Hinweisen_und_redaktioneller_Aenderung_TMWWDG__002_.pdf

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