

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten | Senat | 06.07.2022

Grundlage: § 6 Abs. 7 ThürHG

Berichtszeitraum: Sommersemester 2021 bis 24.06.2022

Statistische Angaben¹

Nachdem der **Professorinnenanteil** seit 2012 stetig anstieg, ist er nun das zweite Jahr in Folge gesunken, lag am 01.12.2021 bei 34,6% und damit niedriger als im Jahr 2018. Der Frauenanteil unter den **Neuberufenen** der letzten 3 Jahre (2019-2021) liegt bei 6 von 15 (40%) und somit um 10 Prozentpunkte unter dem Ziel von 50%, das in der Ziel- und Leitungsvereinbarung zwischen Land und Universität Erfurt formuliert wurde. Von den 7 Tenure-Track-Professuren (Bund-Länder-Programm) wurden in den Jahren 2021 und 2022 zwei von Frauen besetzt.

Die Anzahl des **hauptberuflich wissenschaftlichen Personals** (ohne Professor*innen) war am 01.12.21 so hoch wie noch nie - sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern. Der Anteil der Frauen in dieser Gruppe liegt seit 2003 zwischen 52% und 62% und betrug am 01.12.21 58,4%. Auch die Anzahl der unbefristet hauptberuflich wissenschaftlichen Beschäftigten war am 01.12.21 mit 100 so hoch wie noch nie.

Im Prüfungsjahr 2021² **promovierten** sich 28 Frauen. Dies ist der zweit höchste Wert seit Neugründung der Universität (2014: 31; zum Vergleich 2019 und 2020 je 15). Der Frauenanteil bei den Promotionen lag im Prüfungsjahr 2021 bei 62%. Auch hier wurde der zweit höchste Wert seit Neugründung der Universität (2006: 66,7%) verzeichnet. Zum Stichtag 01.12.21 gab es an der UE 248 weibliche **Promovierende**. Der Frauenanteil betrug dabei 53,7%, sank allerdings seit Beginn der Erhebung (2017) kontinuierlich³.

Im Berichtszeitraum der Promovierendenstatistik (02.12.20 - 01.12.21) wurden 18 Frauen an den Fakultäten als **Promovierende angenommen** (Frauenanteil 38,3%) und damit deutlich weniger als im Berichtszeitraum der Vorjahre (2018: 30 (49,2%), 2019: 34 (48,6%), 2020: 31 (51,7 %)).

Der Frauenanteil unter den **Studierenden** liegt regelmäßig über 69% und betrug im Wintersemester 21/22 72,7%. Zwischen den Fakultäten variierte er dabei zwischen 47% und 78%.

¹ Die Daten beziehen sich auf die Angaben nach § 3 und 5 Hochschulstatistikgesetz (Personal, Studierende, Promovierende, Promotionen) und nach einer GWK-Umfrage bei den Ländern (Berufungen). Die Daten wurden von D5 und FWN zur Verfügung gestellt und können (größtenteils) auch den Veröffentlichungen des Thüringer Landesamt für Statistik bzw. des Statistischen Bundesamt entnommen werden.

² Wintersemester 20/21 und Sommersemester 2021

³ Die angenommenen Promovierenden wurden erstmalig 2017 erhoben. Seitdem kommt es u.U. noch zu „Bereinigungseffekten“.

Abbildung 1 verdeutlicht den abnehmenden Frauenanteil von Qualifikationsebene zu Qualifikationsebene⁴ und zeigt zudem die Entwicklung der letzten Jahre.

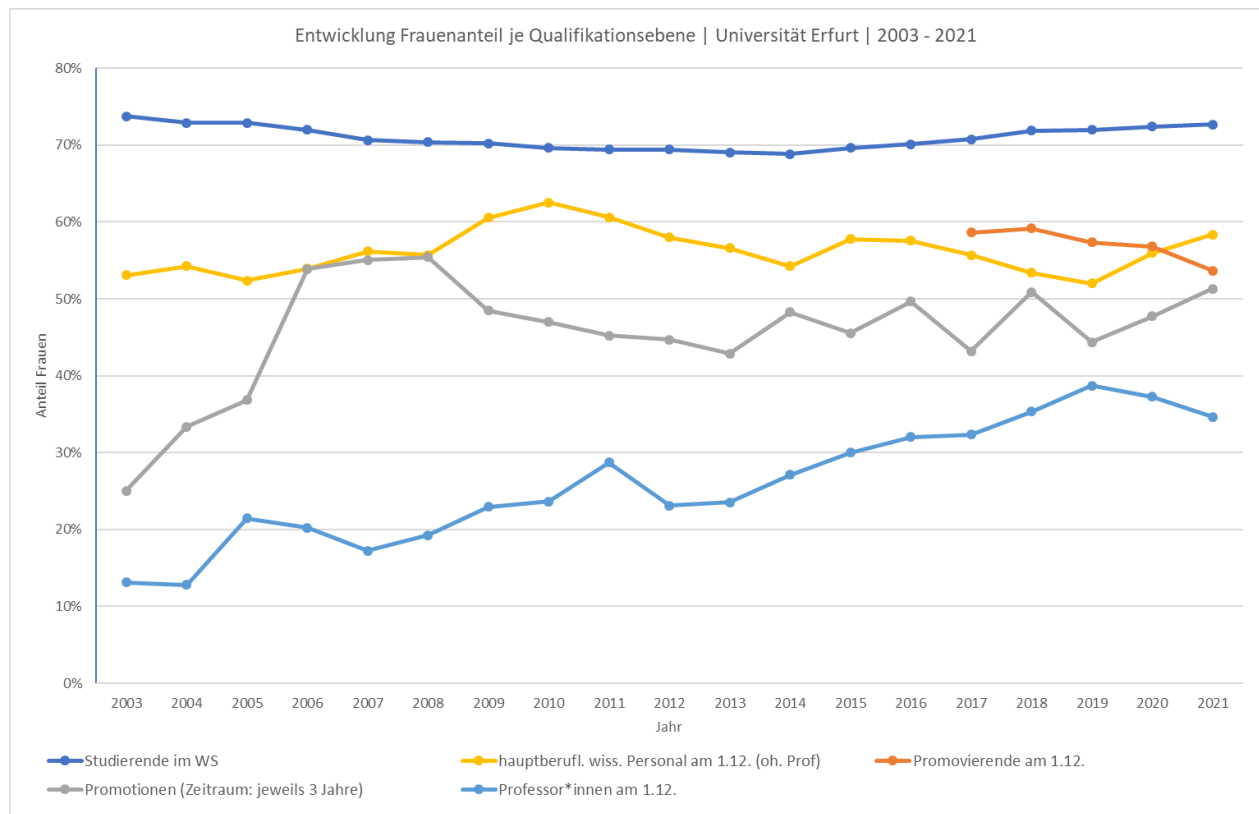


Abbildung 1: Frauenanteil je Qualifikationsebene | 2003 - 2021

Im Kalenderjahr 2021 **habilitierten** sich 4 Personen, darunter 2 Frauen.

Beim nichtwissenschaftlichen bzw. **wissenschaftsunterstützenden Personal** ist der Frauenanteil weiterhin sehr hoch (75%). Im höheren Dienst lag er am 01.12.21 bei 58%, in den Stufen darunter bei 79%.

Gremien: Das vom ThürHG vorgegebene Ziel einer Frauenquote von 40% in den Gremien wurde insgesamt (bezogen auf Universitätsrat, Senat, Fakultätsräte und Kollegrat) mit 42%⁵ erreicht. Allerdings gibt es zwischen den Gremien, Statusgruppen und Fakultäten große Unterschiede. Der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden und der akademischen Mitarbeiter*innen weist in den Gremien die größte Abweichung vom jeweiligen Anteil in der UE auf (Frauenanteil Studierende an UE: 72,7% in Gremien 27,3%; Frauenanteil akadem. Mitarbeiter*innen an UE: 58%, in Gremien: 36,7%).

Die aktuellen Wahlvorschläge in der Bekanntmachung vom 20.06.22 für die anstehenden Gremienwahlen (Senat, Fakultätsräte, Kollegrat, Gleichstellungsbeirat, Promovierendenvertretung, Assistent*innenrat) umfassen 121 Personen, darunter 52

⁴ Üblicherweise werden bei derartigen Vergleichen auch die Habilitationen betrachtet. Aufgrund der geringen Anzahl insgesamt sind Angaben zu Frauenanteilen nicht aussagekräftig. Das hauptberuflich beschäftigte wissenschaftliche Personal wurde hier in seiner Gesamtheit betrachtet – unabhängig von der Qualifikationsstufe.

⁵ Stand 20.05.22.

Frauen (Frauenanteil 43,5%). Betrachtet man die Gremien mit Entscheidungs-/Beschlussauftrag (Senat, Fakultätsräte, Kollegrat) fällt auf, dass in allen Statusgruppen der Frauenanteil bei den Wahlvorschlägen unter dem entsprechenden Anteil in der gesamten Statusgruppe liegt. Die größte Abweichung gibt es hier in der Gruppe der Studierenden: Der Frauenanteil an der UE liegt insgesamt bei 72,7%, bei den Wahlvorschlägen bei 36,8%⁶.

Fördermaßnahmen

Mit der Ablösung der Bonuszahlung für berufene Professorinnen, die bisher an die Fakultäten ging, wurde dem Gleichstellungsbeirat die Möglichkeit gegeben, Fördermaßnahmen zentral zu entwickeln. Die Zuweisung der Bonuszahlung an die Fakultäten sollte „für die Zwecke der Nachwuchsförderung, insbesondere des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, für gleichstellungsfördernde Maßnahmen in Forschung und Lehre eingesetzt werden [...]“⁷. Für die gleichen Zwecke sollen die im Haushaltsjahr 2022 erstmalig zugewiesenen Mittel in Höhe von 30.000€ für Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden.

- a) Förderung des weiblichen wissenschaftlichen „Nachwuchs“: Für promovierende wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in der PostDoc-Phase stehen Mittel für Zuschüsse bei Konferenzen, für Proband*innengelder etc. zur Verfügung. Dabei können promovierende wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in 2022 Unterstützung in Höhe von bis zu 300€ und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in der PostDoc-Phase Unterstützung in Höhe von bis zu 500€ beantragen.
- b) Gleichstellungsfördernde Maßnahmen in Forschung, Lehre und Weiterbildung - Erhöhung der Gendersensibilität auf allen Qualifikationsstufen: Um das Thema *Gender* in der Lehre zu stärken, sollen in Absprache mit den Fakultäten und dem Gleichstellungsbeirat **4 Lehraufträge** pro Semester vergeben werden, die das Lehrangebot an den Fakultäten bzw. im Bereich Studium Fundamentale ergänzen. Der Gleichstellungsbeirat hat bisher aus dem Etat der Gleichstellungsbeauftragten drei **Projekte zu Genderthemen** mit bis zu 300,00€ unterstützt. Diese Form der Förderung ist weiterhin möglich. Dabei handelt es sich um finanzielle Unterstützung für Gastvorträge, Druckkosten für Poster, Publikationen etc. **Workshops bzw. Fortbildungen** für Mitarbeitende in den zentralen Bereichen und in den Fakultäten sowie für Studierende zu Themen wie Sensibilisierung, Prävention vor Diskriminierung und sexueller Belästigung, Empowerment etc. sollen ebenfalls zur Erhöhung der Gendersensibilität beitragen.

Aus dem **Thüringer Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen (TMWWDG)** werden aktuell 4 Postdoktorandinnen mit einem Stipendium gefördert – davon 2 mit einem Karriereförderstipendium (Laufzeit 24

⁶ Methodische Anmerkung: Bei den Angaben zu den Gremien wurden nur die Vornamen betrachtet und nicht die Geschlechtsangaben aus der Personal- oder Studierendendatenbank.

⁷ Präsidiumsbeschluss 08.03.2017

Monate) und 2 mit einem Initialisierungsstipendium (Laufzeit 12 Monate). Dazu kommen noch 2 weitere Initialisierungsstipendien, die jedoch momentan nicht (mehr) vergeben sind: ein Stipendium lief zum 31.05.22 aus, das andere wird zum 01.07.22 begonnen.

Aktuell sind Stipendien für Wissenschaftlerinnen am Forschungszentrum Gotha und am Forschungskolleg Transkulturelle Studien/Sammlung Perthes ausgeschrieben. Dabei sollen 2 Kurzzeitstipendien (Laufzeit 3 Monate) und 2 Initialisierungsstipendien (Laufzeit 12 Monate) an promovierte Wissenschaftlerinnen vergeben werden.

Aus dem **Professorinnenprogramm** werden derzeit 3 Postdoktorandinnen mit einem Stipendium gefördert. Darüber hinaus werden vom Referat Forschungs- und Nachwuchsförderung Coachings organisiert.

Neben den genannten zentralen Fördermaßnahmen gab es auch an den Fakultäten verschiedene Instrumente zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen „Nachwuchs“, wie z.B. Promotionsvorbereitungsstipendien für Frauen, anteilige Übernahme von Konferenzkosten, Mittel für Assistenzstellen für PostDocs etc.

Gleichstellungsplan

Am 12.05.21 beschloss der Senat der Universität Erfurt gemäß § 4 Abs. 1 S. 1 GleichstG TH 2013 i. V. m. §§ 6 Abs. 1, 35 Abs. 1 Nr. 10 ThürHG den aktuellen Gleichstellungsplan (2021-2026). Die dort formulierten quantitativen Ziele werden kontinuierlich beobachtet, um bei Bedarf nachjustieren zu können. Die formulierten Maßnahmen befinden sich in der Umsetzung.

Personalia Gleichstellungs- und Familienbüro (GFB)

- Gleichstellungsbeauftragte:
 - bis 31.05.21 Dr. Katharina Reinholdt
 - seit 01.09.21 Dr. Theresia Piszczan
- stellv. Gleichstellungsbeauftragte:
 - bis 30.09.21 Prof. Dr. Katharina Waldner
 - seit 01.03.22 Dr. Tatjana Tarkian
- Mitarbeiterin im GFB:
 - bis 30.10.21 Lisa Skop
 - seit 01.08.21 Cornelia Hunold

Das vergangene Jahr war im GFB von großen personellen Änderungen geprägt, die sich über den gesamten Berichtszeitraum zogen. Die Ausstattung des GFB mit einer Verwaltungs-mitarbeiterin war ein begrüßenswerter Schritt, der zu mehr Professionalisierung – unabhängig von den gewählten (stellv.) Gleichstellungsbeauftragten – führt.

Gremienarbeit und hochschulinterne Vernetzung

Die (Fakultäts-)Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertreter*innen sind in einer Vielzahl von Gremien und Arbeitskreisen sowie in Berufungskommissionen, Stellenbesetzungsverfahren und bei der Stipendienauswahl präsent und beraten Hochschulangehörige bei der Gestaltung geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Verfahren und Prozesse.

Im Berichtsjahr beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte zudem am Leitfaden für Einstellungen und Besetzungsverfahren. Das GFB beteiligte sich ferner in der AG Leit- und Orientierungssystem und im Bereich des Universitären Gesundheitsmanagements (Steuerungsgruppe Gesundheitsförderung, AG Gesundheitsfördernde Projekte, AG Psychische Gesundheit).

Das GFB arbeitet in engem Kontakt mit dem **Diversitäts**beauftragten und im Diversitätsbeirat und beteiligte sich mit thematischen Angeboten an den „Diversity Tagen an Thüringer Hochschulen“ im Mai/Juni 2022 (Awareness-Workshop für Studierende, Vorstellung Queeres Zentrum).

Familiengerechte Hochschule

Die Universität Erfurt wurde 2021 erneut von der „berufundfamilie“ gGmbH mit dem Zertifikat zum Audit „familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet ([Pressemitteilung vom 22.06.21](#)). Im Rahmen des Dialogverfahrens wurde ein Handlungsprogramm mit weiteren Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die nächsten drei Jahre entwickelt. Davon wurden im Berichtsjahr an der Universität Erfurt mehrere Maßnahmen begonnen bzw. umgesetzt oder auch weiterentwickelt:

- Die Kooperation mit dem Studierendenwerk Thüringen und der FH Erfurt zur Vereinbarkeit von Studium und Kind wurde fortgeführt (u.a. Neuauflage der gemeinsam entwickelte Broschüre „Studium und Kind – unter einem Hut“)
- Die flexible Kinderbetreuung Räuberhöhle arbeitet mit Beginn des Sommersemesters 2022 wieder mit vollem Betreuungsangebot.
- Die Mitarbeiterin im GFB, Cornelia Hunold, hat eine Fortbildung zur Pflegelotsin absolviert, so dass im GFB nun zum Thema Pflege von Angehörigen eine Erstberatung zu organisatorischen Fragen angeboten werden kann.
- Das GFB beteiligte sich am Gesundheitstag „Gesundheit und Familie“: Organisation von 2 Workshops (für Studierende und Mitarbeitende) zum Thema Stressbewältigung und Familie, Vorstellung des Beratungsportfolios im KIZ, Zusammenarbeit mit dem Queeren Zentrum Erfurt als Aussteller vor Ort.
- Im Januar 2022 fand ein Workshop zur Ressourcenfindung und Selbstfürsorge für Studierende und Promovierende statt.
- Kommunikation:
 - Der Moodle-Raum für Studierende mit Kind(ern) wurde stärker beworben als bisher und wird kontinuierlich aktualisiert.

- Der Flyer „Familie in der Hochschule“ wurde überarbeitet. Er steht seit Frühjahr 2022 in neuer Auflage zur Verfügung.
- Das Informationsangebot, insbes. zum Thema Familie, wurde durch Werbeaufsteller außerhalb des GFB im LG 1 niedrigschwelliger gestaltet als bisher.

Beratungen

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin haben im Berichtszeitraum vertrauliche **Beratungsgespräche** zu verschiedenen thematischen Schwerpunkten geführt (z.B. Vereinbarkeit Schwangerschaft/Familie und Beruf, negative Erfahrungen in Bewerbungsgesprächen, Vornamensänderung).

Auswirkungen der Corona-Pandemie

Im Zuge der durch die Pandemie bedingten beschleunigten Digitalisierung wurden zahlreiche Möglichkeiten zur Flexibilisierung geschaffen, die auch Studierenden und Mitarbeitenden mit Care-Aufgaben entgegenkommen, z.B. Besprechungen per Videokonferenz, vereinfachte Home-Office-Möglichkeiten. Die Möglichkeit, Präsenz-Lehrveranstaltungen mit Raummikrofonen über webex von zu Hause aus zu verfolgen, ist gerade für schwangere Studierende von besonderer Wichtigkeit, da sie nach aktuellen Empfehlungen Mund-Nasen-Bedeckungen nur 30min am Tag tragen sollten.

Mitarbeitende und Studierende mit Betreuungsaufgaben waren während der eingeschränkten Betreuungsmöglichkeiten besonderen Belastungen ausgesetzt. Erste Untersuchungen haben ergeben, dass sich der sog. *Gender Care Gap* durch die Einschränkungen der institutionellen Betreuungsmöglichkeiten vergrößert hat (Zucco & Lott (2021)⁸). Es ist anzunehmen, dass dies auch auf die Mitglieder der UE zutrifft und die Belastungen für Frauen entsprechend höher waren.

An dieser Stelle sei denjenigen besonders gedankt, die wegen der Einschränkungen der Betreuungsangebote und zahlreicher familiärer Krankheits- oder Quarantänefälle enormen Mehrfachbelastungen ausgesetzt waren - verbunden mit der Hoffnung, dass dies im eigenen Arbeitsbereich ausreichend berücksichtigt und dem mit der nötigen Akzeptanz und Geduld begegnet wurde. Gleiches gilt für diejenigen Mitarbeitenden, die wegen abwesender Kolleg*innen temporäre Mehrarbeit leisten mussten.

Thüringer Kompetenznetzwerk für Gleichstellung (TKG) – gemäß RV V 2.4.4. (5)⁹

Die Universität Erfurt finanziert das TKG weiterhin anteilig im vereinbarten Umfang. Eine Mitarbeiterin des GFB engagiert sich im TKG als sog. *Dezentrale Mitarbeiterin*. Die

⁸ Zucco, Aline; Lott, Yvonne (2021): Stand der Gleichstellung: Ein Jahr Corona, WSI Report, No. 64, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.

⁹ „(5) Bei der Realisierung ihrer gesetzlichen Aufgaben und der in dieser Rahmenvereinbarung verankerten hochschulpolitischen Ziele zur Gleichstellung arbeiten die Hochschulen in bewährter Weise im Thüringer Kompetenznetzwerk zusammen und statten es wie bisher vereinbart aus.“

Angebote des TKG werden an der UE publik gemacht und auch genutzt. Es findet ein regelmäßiger Austausch mit anderen Gleichstellungs-akteur*innen im TKG statt.

Das **Rowena-Morse-Mentoring Programm** ging im November 2021 in die 4. Runde. Das fächerübergreifende Programm begleitet Doktorandinnen in der Endphase ihrer Promotion und Postdoktorandinnen bei der Planung ihres individuellen Karriereweges. Gefördert werden in dieser Runde des Programms **6 Frauen der Uni Erfurt** ([Pressemitteilung vom 19.09.2021](#)).

Das TKG prämiiert jährlich Abschlussarbeiten (BA-/MA-/Diplom-) mit Gender- und Diversity-Perspektiven im Rahmen der Ausschreibung „Vielfalt trifft Wissenschaft“. Den mit 2.000€ dotierten Preis aus der Ausschreibungsrunde 2020 erhielt Clara Winkler von der Staatswissenschaftlichen Fakultät mit ihrer Bachelorarbeit "Women, Peace and Cybersecurity - Widening the Security Discourse by bringing Cybersecurity into the UN Women, Peace and Security Agenda". Die Siegerarbeit für die Ausschreibungsrunde 2021 wurde noch nicht verkündet.

Im Berichtszeitraum nahmen Mitglieder der Universität Erfurt an vom TKG bzw. im Netzwerk finanzierten Fortbildungen und Workshops zu Themen wie Berufungsverfahren, Personalauswahlverfahren, Prävention von sexueller Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, Diversität und Gleichstellung fördern etc. teil.

Die Gleichstellungsbeauftragten engagieren sich zudem in den landes- (**LakoG**) & bundesweiten (**Bukof**) Netzwerken.

Verschiedenes

- Beteiligung der Universität Erfurt am weltweiten Tag gegen Gewalt gegen Frauen: ([Pressemitteilung vom 24.11.21](#))
- Überarbeitung des Flyers „Hilfe bei sexueller Gewalt, Belästigung, und Diskriminierung“ (in Arbeit)
- Vorhaben
 - Filmvorführung „Picture a Scientist“ im Oktober
 - Vorbereitung Dialogverfahren Audit „familiengerechte Hochschule“
 - Beteiligung an verschiedenen zentralen Veranstaltungen der Universität Erfurt (z.B. Studieneinführungstage, Hochschulinfortag)

Erfurt, 24.06.2022

Anlage: Datentabelle zu Abbildung 1

Frauenanteil je Qualifikationsebene | Universität Erfurt | 2003 - 2021

Jahr	Studierende im WS			Promovierende am Stichtag 01.12.			im Berichtszeitraum angenommene			Promotionen im Prüfungsjahr				hauptberufl. wiss. Personal (oh. Prof.) am 01.12.			Professor*innen am 01.12.		
	ges	w	Anteil	ges	w	Anteil	ges	w	Anteil	ges	w	Anteil	Anteil (3J)	ges	w	Anteil	ges	w	Anteil
2003	3.722	2.745	73,8%							26	7	26,9%	25,0%	213	113	53,1%	84	11	13,1%
2004	3.844	2.802	72,9%							16	7	43,8%	33,3%	247	134	54,3%	94	12	12,8%
2005	3.953	2.881	72,9%							15	7	46,7%	36,8%	252	132	52,4%	98	21	21,4%
2006	4.072	2.930	72,0%							21	14	66,7%	53,8%	228	123	53,9%	89	18	20,2%
2007	4.538	3.205	70,6%							33	17	51,5%	55,1%	219	123	56,2%	87	15	17,2%
2008	4.676	3.291	70,4%							29	15	51,7%	55,4%	228	127	55,7%	104	20	19,2%
2009	5.052	3.548	70,2%							37	16	43,2%	48,5%	213	129	60,6%	109	25	22,9%
2010	5.483	3.817	69,6%							49	23	46,9%	47,0%	240	150	62,5%	110	26	23,6%
2011	5.475	3.800	69,4%							40	18	45,0%	45,2%	236	143	60,6%	108	31	28,7%
2012	5.598	3.885	69,4%							43	18	41,9%	44,7%	250	145	58,0%	104	24	23,1%
2013	5.732	3.957	69,0%							50	21	42,0%	42,9%	228	129	56,6%	102	24	23,5%
2014	5.711	3.930	68,8%							52	31	59,6%	48,3%	236	128	54,2%	107	29	27,1%
2015	5.686	3.960	69,6%							54	19	35,2%	45,5%	258	149	57,8%	100	30	30,0%
2016	5.715	4.007	70,1%							31	18	58,1%	49,6%	292	168	57,5%	100	32	32,0%
2017	5.785	4.094	70,8%	447	262	58,6%				40	17	42,5%	43,2%	289	161	55,7%	102	33	32,4%
2018	5.758	4.138	71,9%	463	274	59,2%	61	30	49,2%	43	23	53,5%	50,9%	322	172	53,4%	99	35	35,4%
2019	5.928	4.268	72,0%	492	282	57,3%	70	34	48,6%	41	15	36,6%	44,4%	346	180	52,0%	106	41	38,7%
2020	6.240	4.518	72,4%	512	291	56,8%	60	31	51,7%	27	15	55,6%	47,7%	379	212	55,9%	110	41	37,3%
2021	6.052	4.397	72,7%	462	248	53,7%	47	18	38,3%	45	28	62,2%	51,3%	406	237	58,4%	104	36	34,6%

Anmerkungen:

Studierende, Promotionen, wiss. Personal, Professor*innen; Angaben nach § 3 Hochschulstatistikgesetz; Quelle: D5, TLS, destatis

Promovierende; Angaben nach § 5 Hochschulstatistikgesetz; Quelle: FWN, destatis