

Fakultätsgleichstellungsplan der Staatswissenschaftlichen Fakultät 2022-2025

Anwendungsbereich

Staatswissenschaftliche Fakultät mit ihren Studienrichtungen Rechtswissenschaft, Sozialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaft sowie der Willy Brandt School of Public Policy.

1. Übergeordnete Ziele

Umsetzung des Gleichstellungsplans der Universität Erfurt, Verwirklichung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung aller Geschlechter – sprich die Beseitigung etwaiger Nachteile auch im Hinblick auf die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten von Männern und Frauen entsprechend der jeweiligen Qualifikation, den gleichen Zugangsmöglichkeiten zu allen Positionen in Wissenschaft und Verwaltung sowie der Erhöhung der Anteile der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Familienaufgaben.

Maßnahmen

Maßnahme	Verantwortlich	Laufzeit
Besetzung Gleichstellungsbeauftragte durch Fakultät angehörige Professorin	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025
Gewinnung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025
Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025
Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025
Maßnahmen zur Förderung des nichtwissenschaftlichen Personals	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025
Vereinbarkeit von Beruf und Familie im akademischen und administrativen Bereich	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025

2. Studierende

2.1. Bestandsaufnahme Studierende in den Bachelorprogrammen

	WS 2019/2020			WS 2020/2021			WS 2021/2022		
	Gesamt	w	w%	Gesamt	w	w%	Gesamt	w	w%
HF	956	575	60%	1000	598	60%	875	530	61%
NF	1074	675	63%	1063	681	64%	938	602	64%
Ge-samt	2030	1250	62%	2063	1279	62%	1813	1132	63%

2.2. Bestandsaufnahme Studierende in den Masterprogrammen

	WS 2019/2020			WS 2020/2021			WS 2021/2022		
	Gesamt	w	w%	Gesamt	w	w%	Gesamt	w	w%
M Sta + DuW	82	35	43%	72	37	52%	65	32	50%
M.P.P.	122	66	54%	107	57	53%	98	51	52%
Gesamt	204	101	50%	179	94	53%	163	83	51%

2.3. Studierende Staatswissenschaftliche Fakultät gesamt/curricular

WS 2019/2020			WS 2020/2021			WS 2021/2022		
Gesamt	w	w%	Gesamt	w	w%	Gesamt	w	w%
1260	735	58%	1228	730	59%	1152	678	59%

2.4. Quantitative Ziele Studierende

WS 2022/23	WS 2023/2024	WS 2024/2025
w%	w%	w%
60 ¹	60	60

¹ Beibehaltung des bisherigen Status quo

2.5. Erläuterungen Bestandsaufnahme Ziele

In der Gruppe der Studierenden besteht ein nahezu gleiches Verhältnis von Frauen und Männern.

Im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte an den Professuren ist fakultätsübergreifend der Frauenanteil höher als der Männeranteil. Ähnlich stellt sich die Verteilung bei den Lehraufträgen wie auch im Bereich der Tutorien dar, die im vorangegangenen Berichtszeitraum noch größtenteils von männlichen Tutoren angeboten wurden. Zum damaligen Zeitraum hatten sich noch deutlich weniger weibliche Studierende als mögliche Tutoren bei den Lehrstühlen beworben. Inzwischen konnten mehr Studierende zur Bewerbung gewonnen und damit in der Folge auch eingestellt werden. Als Ergebnis der IST-Stand-Analyse ist festzustellen, dass die seitens der Fakultät im Bereich der Tutorien ergriffenen Maßnahmen erfolgreich gewesen und weiterhin beizubehalten sind.

Grundsätzlich wird angestrebt, alle Gremien paritätisch mit weiblichen und männlichen Mitgliedern zu besetzen. Dies gelingt der Staatswissenschaftlichen Fakultät im Bereich der Studierenden, sofern sich hier Frauen zur Wahl stellen und auch durch die jeweilige Statusgruppe zur Wahl vorgeschlagen und gewählt werden. Die Fakultät strebt zudem stets an, die Berufungskommissionen paritätisch zu besetzen, was für die Statusgruppe der Studierenden in der Regel sehr weitgehend umgesetzt wird.

2.6. Qualitative Ziele

Gleiche Entwicklungsmöglichkeiten von Männern und Frauen, gleiche Zugangsmöglichkeiten zu allen Positionen.

2.7. Maßnahmen

Maßnahme	Verantwortlich	Laufzeit
Zentrale Maßnahmen des Studierendenmarketings	Hochschulkommunikation	laufend

3. Promovierende und Postdocs

3.1 . Bestandsaufnahme Abschlüsse

3.1.1. Aufschlüsselung nach Promotionen/Habilitation 3-Jahres-Mittel

	Summe Prüfungsjahre 2017-2019			Summe Prüfungsjahre 2018-2020			Summe Prüfungsjahre 2020-2022		
	Gesamt	w	w%	Gesamt	w	w%	Gesamt	w	w%
Promotionen	32	8	25%	34	7	21%	24	8	33%
Habilitationen	2	2	100%	0	0	-	3	2	67%

3.1.2. Aufschlüsselung nach Prüfungsjahren Promotionen/Habilitationen gesamt

	Prüfungsjahr 2019			Prüfungsjahr 2020			Prüfungsjahr 2021		
	Gesamt	w	w%	Gesamt	w	w%	Gesamt	w	w%
Promotionen/Habilitationen	12	0	0%	9	2	22%	14	6	43%

3.2. Aktuelle Verfahren (Annahme zur Promotion)

	Konkret in 2022			Gesamt in 2022		
	Gesamt	w	w%	Gesamt	w	w%
Promotionen/Habilitationen	6	3	50%	80	34	43%

3.3. Quantitative Ziele²

	Prüfungsjahre 2023-2025	
	Gesamt	Anteil w %
Promotionen/Habilitationen nach ZLV	10-12 ³	50 ⁴

² Bezugsgröße: Frauenanteil Studierende, IST-Stand Frauenanteil Promotionen

³ 3-Jahres-Schnitt

⁴ Fortschreibung nicht erreichter Ziele auf der Grundlage der bisherigen Erfahrungswerte aus der Vergangenheit

3.4. Erläuterungen Bestandsaufnahme Ziele

Der Anteil von Frauen im Bereich des akademischen Mittelbaus unterliegt leichten Schwankungen, die zuweilen zu einem höheren oder geringeren Frauenanteil führen. Derzeit ist der Frauenanteil aufgrund einer Vielzahl von personellen Veränderungen erneut geringer, als die Fakultät in ihrer ursprünglichen Zielsetzung anvisiert hatte. Es wird jedoch weiterhin angestrebt, mit den nächsten Ausschreibungsverfahren das Gleichgewicht, das Vorhandensein einer entsprechenden Bewerberlage vorausgesetzt, wiederherzustellen bzw. den Frauenanteil prozentual wieder zu erhöhen.

Bei den externen Doktorand:innen wird die Mehrzahl von männlichen Promovenden gestellt; hier ist ein gleiches Verhältnis anzustreben. Da die Zahl externer Promovierender bzw. Habilitierender durch die Fakultät nicht steuerbar ist, bleibt die Fakultät bei ihrer Entscheidung, auch in der näher absehbaren Zukunft keine weiteren Entfristungen, über die bereits entfristeten Stellen hinaus, im akademischen Mittelbau durchzuführen. In dem von der Fakultät verabschiedeten Mitarbeitermodell wird jedem Lehrstuhl dauerhaft eine 0,5 Qualifikations-Stelle zur Promotion des wissenschaftlichen Nachwuchses zugeordnet und darüber hinaus rotieren in der Fakultät drei weitere ganze Stellen, die es erlauben, eine volle Habilitations-Stelle zu besetzen. Hierdurch soll jedem Lehrstuhl die Möglichkeit gegeben werden, besonders begabtem wissenschaftlichem Nachwuchs eine Weiterqualifikation zur Habilitation anzubieten. Aufgrund der UE-weiten Einsparerfordernisse sind der Fakultät große Einschränkungen bei der Besetzung von Qualifizierungsstellen im akademischen Mittelbau auferlegt worden, die auch die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erheblich erschweren.

3.5. Qualitative Ziele

Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

3.6. Maßnahmen

Maßnahme	Verantwortlich	Laufzeit
Gewinnung Nachwuchswissenschaftlerinnen durch: - gezieltes Ansprechen vielversprechender Studentinnen und geeigneter Kandidatinnen, - Unterstützung bei der Beantragung von Stipendien, durch tw. Beratung, Anfertigung von Befürwortungsschreiben und Gutachten, - Sofern Platzverhältnisse dies ermöglichen, Zurverfügungstellung eines Arbeitsplatzes in unmittelbarer Anbindung zu Fakultät/Lehrstuhl, - konkrete Vorschläge weiblicher guter Studierende für Pre-Doc-Stipendien der Fakultät	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025
Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen: Die seitens der Universität für die Berufung von Frauen auf Professuren zugeteilten 50.000,- EUR* werden in der Staatswissenschaftlichen Fakultät durch Beschlussfassungen des Fakultätsrates für folgende Zwecke gebunden: Auszahlung von 750,- EUR pro Jahr für jede wissenschaftliche Mitarbeiterin und angenommene Doktoran-	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025

din und Habilitandin analog den Kriterien des Nachwuchsförderfonds, jedoch ohne entsprechende Deckelung, die Mittel sind übertragbar und können demzufolge angespart werden, die Förderung gilt für max. 4 Jahre (Beschluss XXX/2019); ○ eine einmalige Zuzahlung bis zu 1.000,- EUR für jede wissenschaftliche Mitarbeiterin und angenommene Doktorandin sowie Habilitandin für die wissenschaftliche Karriere fördernde Maßnahmen wie bspw. Coachings, Methodenkurse, Konferenzen u.ä. bei einer 25 %igen Selbstbeteiligung der jeweiligen Antragstellerin (Beschluss XXX/2019); ○ Finanzierung eines Hilfskraftvertrages mit Umfang von 15h/Monat für Gleichstellungsfragen, am Lehrstuhl der Gleichstellungsbeauftragten (Beschluss: LVII/2019); ○ gezielte Ansprache von weiblichen Kandidaten für ausgeschriebene Tutorien und Hilfskraftstellen.		
--	--	--

*derzeit i. H. v. ca. 92.000,- EUR sofern die Finanzierung von UE gewährleistet ist, siehe Präsidiumsbeschluss 146/2022 vom 10.08.2022 als Anlage

4. Wissenschaftliche Mitarbeitende

4.1. Bestandsaufnahme

2022	Gesamt	befristet	unbefristet	drittmittel-finanziert	haushalts-finanziert
Anteil w	20 (37%)	18	2	6 (30%)	14 (70%)

4.2. Quantitative Ziele⁵

Anteil w %	Gesamt	befristet	unbefristet	drittmittel-finanziert	haushalts-finanziert
2023	50%	50%	0%	20%	80%
2024	50%	50%	0%	20%	80%
2025	50%	50%	0%	20%	80%

⁵ Bezugsgrößen: Studierende bzw. Absolvent:innen, Ist-Stand

4.3. Erläuterungen Bestandsaufnahme Ziele⁶

Durch die Zuweisung des Präsidiums⁸ von 18 ganzen Stellen (1,0) für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie von zwei unbefristeten Stellen zur Unterstützung des Lehrbereichs der Internationalen Beziehung an die Fakultät wurde im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur in diesem Bereich bereits im Jahr 2014 ein Mitarbeiterstrukturmodell entwickelt und beschlossen. Dieses Modell bildet eine wesentliche Grundlage der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Präsidium und der Fakultät und ist damit auch in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Universität Erfurt und dem Freistaat Thüringen, vertreten durch das TMWWDG, eingebunden.

Im Bereich der befristeten Qualifikationsstellen ergibt sich ein Frauenanteil von derzeit ca. 30 Prozent. Der Anteil der unbefristeten Stellen liegt derzeit bei einem Frauenanteil von 20 Prozent. Da der Staatswissenschaftlichen Fakultät ausweislich der vorgenannten Ziel- und Leistungsvereinbarungen für das Mitarbeiterverteilungsmodell drei akademische Ratsstellen und lediglich eine entfristete Stelle im akademischen Mittelbau vorsieht, wird eine, der derzeit noch zwei unbefristeten Stellen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen bei deren Ausscheiden nicht unbefristet wiederbesetzt, sondern dem o.g. Verteilungsmodell zugeführt werden. Die weitere vollzeitäquivalente unbefristete Stelle im Bereich des akademischen Mittelbaus konnte zwischenzeitlich mit einer weiblichen Nachwuchswissenschaftlerin besetzt werden. Auf die Verbeamtung an einer akademische Ratsstelle war zu verzichten, da die persönlichen Voraussetzungen (Staatsbürgerschaft) nicht gegeben sind.

Als Ergebnis der IST-Stand-Analyse ist festzustellen, dass die Fakultät im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ihre Maßnahmen fortzuführen und zu intensivieren hat, um hier den Anteil von Frauen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zu erhöhen.

Aufgrund der infolge der Globalen Minderausgabe (GMA) in 2022 erstmalig zum Tragen gekommenen UE-weiten Einsparerfordernisse, die bis mindestens bis 2024 fortwirken, sind in Abweichung der vereinbarten Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) der Fakultät große Einschränkungen bei der Besetzung von Qualifizierungsstellen im akademischen Mittelbau auferlegt worden, die auch die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erheblich erschweren. Infolge dieser Einsparmaßnahmen reduzieren sich die wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen im Planungszeitraum um ca. 40 %. Nur wenige Neueinstellungen werden damit im maßgeblichen Geltungszeitraum realisiert werden können. Eine vorausschauende Personalpolitik, nach dem hier dargestellten Personalentwicklungsplan, die bei den nächsten Auswahlvorgängen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts führt, ist entsprechend begrenzt.

Darüber hinaus ist infolge der GMA auch die Vergabe zentral finanzierter Stipendien ausgesetzt, was seinerseits eine entsprechende Frauenförderung ausschließt. Diese Einsparmaßnahmen führen generell zu einer eingeschränkten Nachwuchsförderung und damit auch deutlich weniger Möglichkeiten der Förderung weiblichen Nachwuchses im akademischen Mittelbau.

Grundsätzlich wird angestrebt, alle Gremien paritätisch mit weiblichen und männlichen Mitgliedern zu besetzen. Dies gelingt der Staatswissenschaftlichen Fakultät im Bereich des akademischen Mittelbaus, sofern sich hier Frauen zur Wahl stellen und auch durch die jeweilige Statusgruppe zur Wahl vorgeschlagen und gewählt werden. Die Fakultät strebt zudem stets an, die Berufungskommissionen paritätisch zu besetzen, was für die Statusgruppen des akademischen Mittelbaus in der Regel (sehr weitgehend) umgesetzt wird.

⁶ Unter Berücksichtigung des Stellenplans und geplanter Projekte
Relevanter Faktor Vollzeit /Teilzeit

⁸ Nach aktueller ZLV mit Geltungszeitraum bis 2025

4.4. Qualitative Ziele

Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Unterstützung bei ihren weiteren wissenschaftlichen Werdegang sowie bei der Integration familiärer Verpflichtungen.

4.5. Maßnahmen

Maßnahme	Verantwortlich	Laufzeit
Gewinnung Nachwuchswissenschaftlerinnen durch: ○ gezieltes Ansprechen vielversprechender Studentinnen und geeigneter Kandidatinnen vor/im Bewerbungsverfahren, ○ bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Einstellungsvorschlägen sowie den vorausgehenden Einladungen zu Einstellungsgesprächen bei gleicher Qualifikation, ○ Berücksichtigung von Zeiten der Betreuung von Kindern und/oder Pflege von Angehörigen bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Alters und Werdegangs, ○ unter Vorbehalt der Bewilligung durch den Fakultätsrat finanzielle Sonderzuweisungen für Frauen im Rahmen der zugewiesenen Haushaltsmittel, ○ gezieltes Einbringen des Dual-Career-Konzeptes sowie des Zertifikats als familiengerechte Hochschule in Bewerbungsgespräche, nebst Unterstützung bei Umsetzung und Vermittlung.	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025
Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen: Die seitens der Universität für die Berufung von Frauen auf Professuren zugeteilten 50.000,- EUR* werden in der Staatswissenschaftlichen Fakultät durch Beschlussfassungen des Fakultätsrates für folgende Zwecke gebunden: ○ Auszahlung von 750,- EUR pro Jahr für jede wissenschaftliche Mitarbeiterin und angenommene Doktorandin und Habilitandin analog den Kriterien des Nachwuchsförderfonds, jedoch ohne entsprechende Deckelung, die Mittel sind übertragbar und können demzufolge angespart werden, die Förderung gilt für max. 4 Jahre (Beschluss XXX/2019); ○ eine einmalige Zuzahlung bis zu 1.000,- EUR für jede wissenschaftliche Mitarbeiterin und angenommene Doktorandin sowie Habilitandin für die wissenschaftliche Karriere fördernde Maßnahmen wie bspw. Coachings, Methodenkurse, Konferenzen u.ä. bei einer 25 %igen Selbstbeteiligung der jeweiligen Antragstellerin (Beschluss XXX/2019); ○ Finanzierung eines Hilfskraftvertrages mit Umfang von 15h/Monat für Gleichstellungsfragen, am Lehrstuhl der Gleichstellungsbeauftragten (Beschluss: LVII/2019); ○ gezielte Ansprache von weiblichen Kandidaten für ausgeschriebene Tutorien und Hilfskraftstellen.	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025

Vereinbarkeit von Beruf und Familie im akademischen Bereich: ○ Berücksichtigung von familiären Pflichten bei der Lehrveranstaltungsplanung (soweit möglich), ○ Berücksichtigung von familiären Pflichten bei der Klausurterminierung (soweit möglich), ○ Unterstützung bei der Beantragung von Elternzeit und Rückkehr in den vorherigen Einsatzbereich, ○ Unterstützung bei Teilzeitanträgen wegen familiärer Aufgaben, ○ Unterstützung bei Homeoffice und Telearbeit, ○ Unterstützung bei der Beratung von Dual-Career-Paaren, ○ Schaffung der Möglichkeit, Kinder bei Betreuungsgängen auf eigene Verantwortung kurzfristig an den Arbeitsplatz mitzubringen.	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025
---	----------------------------------	-----------

*derzeit i. H. v. ca. 92.000,- EUR sofern die Finanzierung von UE gewährleistet ist, siehe Präsidiumsbeschluss 146/2022 vom 10.08.2022 als Anlage

5. Professor:innen

5.1. Bestandsaufnahme

W%	W3/C4				W2/C3				W1				Gesamt			
	G	m	w	w%	G	m	w	w%	G	m	w	w%	G	m	w	w%
2022	16	13	3	18,75%	4	3	1	25%	3	2	1	33,33%	23	18	5	21,7%

5.2. Quantitative Ziele⁷

W%	W3/C4	W2/C3	W1	Gesamt
2023	18,75 %	33,33 %	33,33 %	25%
2024	18,75 %	50 %	33,33 %	25%
2025	23 %	50 %	N/A	25 %

⁷ Derzeit ist lediglich ein Berufungsverfahren anhängig, weitere Berufungsverfahren sind gegenwärtig nicht absehbar, sodass bis 2025 nicht mit der Besetzung weiterer Professuren durch Professorinnen gerechnet werden kann.

5.3. Erläuterungen Bestandsaufnahme Ziele

Aufgrund des geltenden Struktur- und Entwicklungsplans bis 2025 (Planungsgrundlage der Fakultät) vorzunehmen- den Stellenreduktion sind bzw. werden drei C4-Professuren in den Jahren 2020 bis 2023 in den Ruhestand eintreten, wovon eine Professur bereits zur Wiederbesetzung als W2-Professur mit career track auf W3, zwei weitere Professuren zur Wiederbesetzung als W1-Professur mit career track auf W3 sowie eine vorgezogene Nachbesetzung auf W3 mit einer Professorin wiederbesetzt sind. Darüber hinaus konnte in 2021 eine von der Leibniz-Gesellschaft geförderte Professur aus dem Programm „Leibniz’beste Köpfe: Leibniz Professorinnenprogramm“ im Rahmen der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit eingerichtet werden. Frau Prof. Dr. Mariana Llanos wurde am 1. April 2021 zur W3-Professorin für Democratic Institutions in the Global South (in Kooperation mit dem GIGA Hamburg) ernannt.

In Folge der unterschiedlichen Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Fachdisziplinen gestaltet sich insbesondere die Berufung von Professorinnen nicht immer einfach. Es wurden bzw. werden jedoch geeignete Maßnahmen ergriffen, um Frauen für Professuren zu gewinnen. Gerade in den Fächern der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften ist bei der Ausschreibung von Professuren festzustellen, dass die Zahl der Bewerbungen von Frauen deutlich geringer als die von Männern ist. Bei erforderlichen Nach- bzw. Wiederbesetzungsverfahren wird sich die Fakultät – wie bereits in der Vergangenheit – bereits vor der Ausschreibung über mögliche weibliche Bewerberinnen informieren und mittels einer umfassenden Marktanalyse versuchen sicherzustellen, dass eine ausreichende Zahl weiblicher Bewerbungen erwartet werden kann. Jedoch sind in absehbarer Zeit keine weiteren Verfahren zu erwarten, da alle Professuren zwischenzeitlich besetzt, vorzeitig wiederbesetzt sind oder eine Wiederbesetzung unmittelbar bevorsteht.

Als Ergebnis der IST-Stand-Analyse ist festzustellen, dass die Fakultät im Bereich der Professuren ihre Maßnahmen fortzuführen und zu intensivieren hat, um hier den Anteil von Frauen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zu erhöhen.

In den Gremien der Fakultät sind Frauen in der Gruppe der Hochschullehrer:innen unterrepräsentiert, was auf die o.g. Geschlechterverteilung in den Fächern zurückzuführen ist. Um sämtliche Gremien auch innerhalb der Statusgruppe der Professoren ebenfalls mit Frauen zu besetzen, bedürfte es einer übermäßigen Belastung der Professorinnen der Fakultät. Dies würde dem Ziel der Gleichstellung im Ergebnis geradezu zuwiderlaufen, da den Professorinnen aufgrund der dann ungleich größeren Beanspruchung durch Gremien- und Verwaltungsarbeit entsprechend weniger Zeit bliebe, um ihrer Tätigkeit in Forschung und Lehre nachzugehen.

Vier der fünf derzeitigen Professorinnen der Fakultät sind im großen Fakultätsrat vertreten, in den gewählten bzw. ständigen Fakultätsrat wurde bereits mit Erstkandidatur eine der Professorinnen gewählt. Eine Professorin hat die Funktion als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, vertritt diese im zentralen Gleichstellungsbeirat der UE und agiert darüber hinaus als Senatorin der UE. Eine weitere Kollegin war in den vergangenen Jahren sowohl als Vizepräsidentin für Internationales als auch als Direktorin der Willy-Brandt-School tätig. Darüber hinaus wurden innerhalb der vergangenen 12 Monate zwei neue Professorinnen erst ernannt.

Die vorgenannte Leibniz-Professur ist eine Forschungsprofessur mit geringem Lehrdeputat und als solche überwiegend in die akademischen und administrativen Prozesse des GIGA Hamburg eingebunden. Im BA-Prüfungsausschuss und MA-Prüfungsausschuss sind jeweils nur die Statusgruppen des akademischen Mittelbaus sowie der Studierenden (mindestens) paritätisch mit Frauen besetzt.

Aufgrund der geringen Zahl ihrer Professorinnen, die auch in Berufungskommissionen mitwirken, ist die Fakultät bei der Suche nach externen Kommissionsmitgliedern zudem immer bestrebt, wenn möglich Professorinnen hierfür zu gewinnen. Auch hinsichtlich der externen Begutachtung in Berufungsverfahren existiert in der Fakultät bereits seit längerer Zeit die Praxis, für die Erstellung der vergleichenden Gutachten nach Möglichkeit eine Frau zu gewinnen.

5.4. Qualitative Ziele

Förderung von Professorinnen in Forschung und Lehre sowie Unterstützung bei der Integration familiärer Verpflichtung

5.5. Maßnahmen

Maßnahme	Verantwortlich	Laufzeit
Gewinnung von Professorinnen durch: ○ gezieltes Ansprechen geeigneter Kandidatinnen in Berufungsverfahren, ○ Marktanalyse hinsichtlich der Gewinnung von geeigneten Frauen im Bereich der zur Ausschreibung beabsichtigten Professur, ○ bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Berufungsvorschlägen sowie den vorausgehenden Einladungen zu Berufungsvorträgen bei gleicher Qualifikation, ○ Berücksichtigung von Zeiten der Betreuung von Kindern und/oder Pflege von Angehörigen bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Alters und Werdegangs, ○ unter Vorbehalt der Bewilligung durch den Fakultätsrat finanzielle Sonderzuweisungen für Frauen im Rahmen der zugewiesenen Haushaltsmittel, ○ gezieltes Einbringen des Dual-Career-Konzeptes sowie des Zertifikats als familiengerechte Hochschule in Berufungs- und Bewerbungsgespräche, nebst Unterstützung bei Umsetzung und Vermittlung.	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025
Maßnahmen zur Förderung von Professorinnen: In Abhängigkeit der jeweiligen Haushaltslage der Universität und ihrer entsprechenden Zuweisungen an die Fakultäten wären - vorbehaltlich einer entsprechenden Beschlusslage im Fakultätsrat - denkbar: ○ Finanzierung eines einsemestrigen Fellowships an der Staatswissenschaftlichen Fakultät für eine Frau, ○ Finanzierung von Lehraufträgen zum Ausgleich einer Reduktion des Lehrdeputats nach Rückkehr aus der Elternzeit,	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025
Vereinbarkeit von Beruf und Familie im akademischen Bereich: ○ Berücksichtigung von familiären Pflichten bei der Lehrveranstaltungsplanung (soweit möglich), ○ Berücksichtigung von familiären Pflichten bei der Klausurterminierung (soweit möglich), ○ Unterstützung bei der Beantragung von Elternzeit und Rückkehr in den vorherigen Einsatzbereich, ○ Unterstützung bei Teilzeitanträgen wegen familiärer Aufgaben, ○ Unterstützung bei der Beratung von Dual-Career-Paaren,		

○ Schaffung der Möglichkeit, Kinder bei Betreuungspässen auf eigene Verantwortung kurzfristig an den Arbeitsplatz mitzubringen.		
Gremien und Berufungskommission paritätisch mit weiblichen und männlichen Mitgliedern besetzen	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025
Für Erstellung von vergleichenden Gutachten (extern) im Berufungsverfahren wird nach Möglichkeit immer versucht eine Frau zu gewinnen.	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025

* derzeit i. H. v. ca. 92.000,- EUR sofern die Finanzierung von UE gewährleistet ist, siehe Präsidiumsbeschluss 146/2022 vom 10.08.2022 als Anlage

6. Nichtwissenschaftliches Personal

6.1. Bestandsaufnahme

W%	unbefristet				befristet				Gesamt			
	G	m	w	w%	G	m	w	w%	G	m	w	w%
2020	17	0	17	100%	4	2	2	50%	21	2	19	90%
2021	21	1	20	95%	3	1	2	67%	24	2	22	92%
2022	21	1	20	95%	3	1	2	67%	24	2	22	92%

6.2. Quantitative Ziele⁸

W%	Gesamt
2023	90 %
2024	90%
2025	90%

⁸ Beibehaltung des derzeitigen Status Quo

6.3. Erläuterung Bestandsaufnahme Ziele

Der Anteil des die Wissenschaft unterstützenden Verwaltungsbereichs der Fakultät einschließlich der Willy Brandt School of Public Policy weist unter den unbefristeten Stellen einen Frauenanteil von 95 Prozent auf.

Die sich in der Ist-Analyse offenbarten Teilzeitanteile im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals ergeben sich daraus, dass auf eigenen Wunsch eine Reduktion der Arbeitsstelle nach TzBefrG, bspw. zur Kinderbetreuung, erfolgte. Andere Teilzeitanteile ergeben sich u. a. dem Zuordnungssystem der Universität Erfurt. Bei Beibehaltung des derzeitigen Verteilungsverfahrens wird es perspektivisch nicht mehr möglich sein, Sekretariate in Vollzeit einzustellen.

Der hohe Frauenanteil im wissenschaftsunterstützenden Bereich ist Folge eines von weiblichen Bewerbern dominierten Bewerberfeldes bei Ausschreibung derartiger Stellen. Bewerbungen von Männern sind gar nicht bis selten zu finden. Diese verfügen zumeist über keine einschlägige Qualifikation und Berufserfahrung, sodass Einstellungen von Männern in diesem Bereich selten möglich sind.

Grundsätzlich wird angestrebt, alle Gremien paritätisch mit weiblichen und männlichen Mitgliedern zu besetzen. Im Bereich der sonstigen Beschäftigten gelingt eine stärkere Repräsentation von Frauen, sofern sich hier Frauen zur Wahl stellen und auch durch die jeweilige Statusgruppe zur Wahl vorgeschlagen und gewählt werden.

6.4. Evaluation der Maßnahmen und neue qualitative Ziele

Die zwischenzeitlich im Rahmen der Gesundheitstage an der UE angesiedelten Programme zur Stressbewältigung durch aktive Pause oder Meditationsschulungen sowie gesunde Ernährung u. ä. werden begrüßt und damit die Hoffnung begründet, dass dieser Bereich auch in Zukunft beibehalten und gestärkt wird.

Ferner bedarf es im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung sowie die Anpassungen der Arbeitsvorgänge und Erweiterungen der Arbeitsbereiche durch Arbeitsumverteilung aus der zentralen Verwaltung in die Fakultäten im Rahmen der sogenannten Fakultätsautonomie weiterer Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungsangebote, welche von der Leitung der Universität getragen werden sollten. In der Fakultät wurden bereits in der Vergangenheit Treffen der Sekretariate organisiert, um diese regelmäßig über Änderungen in den Arbeitsabläufen zu informieren. Diese Treffen finden seit dem Jahr 2022 monatlich alternativ als Videokonferenz oder in Präsenz statt. Weiter werden regelmäßig Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, auch außerhalb des hierfür vorgesehenen Turnus, angeboten und durchgeführt. Aus diesen Gesprächen hat sich zudem ergeben, dass es weiterer Fort- und Weiterbildungsangebote für die Sekretariate bedarf. Diese sollten ein regelmäßiges Angebot zu verschiedenen Zeiten beinhalten, so dass der Besuch sowohl während der Arbeitszeit als auch neben dieser erfolgen kann. Ferner sollten hier die Vorlesungs- und vorlesungsfreien Zeiten Beachtung finden sowie die Ferienzeiten in Thüringen.

Weiterbildungserfordernisse werden regelmäßig zu folgenden Themen gesehen:

- Haushaltsführung,
- aktuelle Vertragsformulare,
- EDV-Schulungen (auch außerhalb des Monats September),
- Conflict-Management,
- Stressbewältigung
- Sprachkurse, insbesondere in Englisch, zur Weiterentwicklung sprachlicher Kompetenzen.

6.5. Maßnahmen

Maßnahme	Verantwortlich	Laufzeit
Förderung des sonstigen nichtwissenschaftlichen Personals durch: ○ Regelmäßige Treffen der Sekretariate ○ Fort- und Weiterbildungsangebote sowohl für sonstige Mitarbeiter als auch konkret für Sekretariate ○ Qualifizierungsmaßnahmen (im Rahmen der sog. Fakultätsautonomie, Anpassung Arbeitsvorgänge, fortschreitende Digitalisierung)	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-25
Vereinbarkeit von Beruf und Familie im akademischen Bereich: ○ Berücksichtigung von familiären Pflichten bei der vertraglichen Arbeitszeitgestaltung (soweit möglich), ○ Berücksichtigung von familiären Pflichten bei der Klausurterminierung im Hinblick auf die Unterstützung der Klausuraufsicht(soweit möglich), ○ Unterstützung bei der Beantragung von Elternzeit und Rückkehr in den vorherigen Einsatzbereich, ○ Unterstützung bei Teilzeitanträgen wegen familiärer Aufgaben, ○ Unterstützung bei Homeoffice und Telearbeit auch im Bereich der Sekretariate bzw. des nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterbereichs, ○ Schaffung der Möglichkeit, Kinder bei Betreuungsengpässen auf eigene Verantwortung kurzfristig an den Arbeitsplatz mitzubringen.	Staatswissenschaftliche Fakultät	2022-2025