

Gleichstellungsplan der Staatswissenschaftlichen Fakultät bis 2020

I. Vorwort

Die Staatswissenschaftliche Fakultät unterstützt nachdrücklich die Ziele der Universität Erfurt, sich für die Verwirklichung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung aller Geschlechter einzusetzen. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Beseitigung etwaiger Nachteile als 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.

Die Staatswissenschaftliche Fakultät besteht aus den Studienrichtungen Rechtswissenschaft, Sozialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaft. Darüber hinaus ist die Willy Brandt School of Public Policy der Staatswissenschaftlichen Fakultät zugeordnet.

Aufgrund der bestehenden Struktur, der im Rahmen des geltenden Struktur- und Entwicklungsplanes bis 2025 vorzunehmenden Stellenreduktion sowie 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 (siehe Punkt IV.). Gerade in den Fächern der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften ist bei der Ausschreibung von Professuren festzustellen, dass die Zahl der Bewerbungen von Frauen geringer als die von Männern ist. Bei den aktuell laufenden Verfahren zur Besetzung von W2 Professuren mit career track zu W3 in diesen Fachgebieten hat die Fakultät sich daher bereits vor der Ausschreibung über mögliche weibliche Bewerberinnen informiert und mittels einer umfassenden Marktanalyse sichergestellt, dass eine ausreichende Zahl weiblicher Bewerbungen erwartet werden kann.

Die Bedeutung, die die Fakultät Gleichstellungsfragen zumisst, wird auch daran erkennbar, dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät in ihrer Unabhängigkeit zur Erreichung der hier maßgeblichen Ziele sichtbar gestärkt und daher alleinig mit einer der Fakultät angehörenden Professorin besetzt werden soll. Die Gleichstellungsbeauftragte soll bei Gleichstellungsfragen tangierenden Entscheidungen in allen fakultätsinternen Gremien konsultiert werden.

II. IST-Stand-Analyse

Die Beschäftigungsstruktur im Bereich der Professorinnen und Professoren gestaltet sich für das Jahr 2016 wie folgt:

Professorinnen und Professoren:

Geschlecht	C3/C4 Professuren		W2/W3 Professuren		C2/W1 bzw. Jun.- Prof.	N.N. ¹	Gesamt
	C3	C4	W2	W3			
weiblich	0	0	1	0	1	5+(1) ²	2
männlich	2	6	0	7	0		15

Von den 6 C4-Professuren werden 3 Professoren im Jahre 2022 emeritiert, hiervon sind bereits 2 zur Wiederbesetzung als W2-Professuren mit career track auf W3 ausgeschrieben, eine weitere Professur entfällt aufgrund des Struktur- und Entwicklungsplanes, der bis 2025 Gültigkeit entfaltet und damit die derzeitige Planungsgrundlage der Fakultät darstellt.

Durch die Zuweisung des Präsidiums von 17 Ganzen Stellen (1,0) für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Fakultät wurde im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur in diesem Bereich im Jahr 2014 ein Mitarbeiterstrukturmodell entwickelt und beschlossen. Dieses Modell bildet eine wesentliche Grundlage der Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen dem Präsidium und der Fakultät und ist damit auch in die Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen der Universität Erfurt und dem Freistaat Thüringen, vertreten durch das TMWWDG, eingebunden.

Die Fakultät kann die mit dem Präsidium geschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen nur dann erreichen, wenn durch Fluktuation im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses eine planbare Zahl von Promovierenden und Habilitierenden sichergestellt werden kann. Da die Zahl externer Promovierender bzw. Habilitierender durch die Fakultät nicht steuerbar ist, hat sich die Fakultät entschieden, zukünftig 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 je nach Verfügbarkeit 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.

Derzeit stellt sich die Beschäftigungsstruktur im Bereich des akademischen Mittelbaus der Fakultät wie folgt dar:

¹ N.N. – derzeit vakante Professuren (Ruferteilung/Berufungsverfahren laufen)

² Professur die zunächst am MWK verankert ist.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Mitarbeiter:

	1,0 Stellen (wMA)		0,5 Stellen (wMA)		Gesamt (in 1,0 Stellen)	
	befristet	unbefristet	befristet	unbefristet	befristet	unbefristet
Weiblich	0	0	10 + 1x0,75	0	5,75	0
Männlich	1	2	14	0	8	2

Danach ergibt sich ein Frauenanteil von 42 Prozent im Bereich der befristeten Qualifikationsstellen. Der Anteil der unbefristeten Stellen liegt derzeit bei einem Männeranteil von 100 Prozent. Da das Mitarbeiterverteilungsmodell der Staatswissenschaftlichen Fakultät keine weiteren entfristeten Stellen im akademischen Mittelbau mehr vorsieht, werden diese Stellen bei Ausscheiden der jetzigen Stelleninhaber nicht unbefristet wiederbesetzt, sondern dem o.g. Verteilungsmodell zugeführt werden.

Die geschlechterspezifische Verteilung der Personen, die gegenwärtig eine Promotion oder Habilitation an der Staatswissenschaftlichen Fakultät anstreben, stellt sich wie folgt dar:

Promovendinnen und Promovenden sowie Habilitandinnen und Habilitanden:

	Promotionen		Habilitationen		Gesamt
	intern	extern	intern	extern	
weiblich	7	42	0	0	49
männlich	6	66	0	1	72+1

Bei den internen Promovenden, deren Beschäftigung im Rahmen des o.g. Stellenverteilungsmodells erfolgt, besteht demnach ein leichtes Übergewicht von Frauen (54 Prozent), während bei den externen Doktoranden die Mehrzahl Männer sind (61 Prozent).

Im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte an den Professuren ist fakultätsübergreifend der Frauenanteil mit 58 Prozent höher als der Männeranteil.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte:

	Gesamt
weiblich	21
männlich	15

Ähnlich stellt sich die Verteilung bei den Lehraufträgen dar, die zu 57 Prozent von Frauen wahrgenommen werden. Eine andere Verteilung ergibt sich hingegen im Bereich der Tutorien, die nur zu rund 24 Prozent von weibliche Tutoren angeboten werden. Dieser geringere Anteil folgt der Tatsache, dass sich bislang deutlich weniger weibliche Studierende als mögliche Tutoren bei den Lehrstühlen bewerben und damit in der Folge auch eingestellt werden.

Lehraufträge und Tutorien:

	Lehraufträge	Tutorien
weiblich	13	5
Männlich	10	16

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 100 Prozent auf.

Insgesamt ergibt sich für den Verwaltungsbereich der Fakultät die folgende Verteilung:

Verteilung des nicht wissenschaftlichen Personals:

TG³	0,2⁴ w⁵/m⁶	0,4 w/m	0,5 w/m	0,6 w/m	0,8 w/m	0,9 w/m	1,0 w/m	Gesamt w/m
E5			2/0		1/0		1/0	4/0
E6	1/0	2/0	2/0		1/0	2/0	2/0	10/0
E8							1/0	1/0
E10		0,45(b)						0,45/0
E11							0/1(b)	0/1
E13		0/1		1/0			1/0	2/1
Gesamt								17,45/2

Damit sind 13,85 Stellenanteile auf 17,45 Stelleninhaber verteilt. Dabei sind eine Sachbearbeiterstelle (E 8) sowie die Stellen im gehobenen Dienst (E10 und E11) im Bereich der Willy Brandt School eingesetzt sowie je eine ganz E13 (Geschäftsführung/Referentin) in der Willy Brandt School und der Staatswissenschaftlichen Fakultät.

Bei den Studierenden der Staatswissenschaftlichen Fakultät schließlich ist eine annähernde Gleichverteilung zwischen den Geschlechtern festzustellen. Gegenwärtig liegt der Anteil weiblicher Studierender bei 54 Prozent.

Studierende:

Studierende	weiblich	männlich	Gesamt	Prozentualer Anteil weiblicher Studierender
	773	659	1432	54,0 %

³ Tarifgruppe

⁴ Stellenanteile

⁵ weiblich

⁶ Männlich

Als Ergebnis der IST-Stand-Analyse ist festzustellen, dass die Fakultät im Bereich der Professuren, des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Tutorien ihre Maßnahmen fortzuführen und zu intensivieren hat, um hier den Anteil von Frauen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zu erhöhen. In den Gruppen der Studierenden, der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte und der Lehrbeauftragten besteht ein nahezu gleiches Verhältnis von Frauen und Männern, während im nichtwissenschaftlichen Bereich ein erhöhter Frauenanteil vorliegt.

III. Innenstrukturen sowie Strukturmaßnahmen

1) Fakultätsrat und instituierte Gremien

Grundsätzlich wird angestrebt, alle Gremien paritätisch mit weiblichen und männlichen Mitgliedern zu besetzen. Dies gelingt der Staatswissenschaftlichen Fakultät jedoch i. d. R. nur im Bereich der Studierenden, des akademischen Mittelbaus sowie der sonstigen Beschäftigten, sofern sich hier Frauen zur Wahl stellen und auch durch die jeweilige Statusgruppe zur Wahl vorgeschlagen und gewählt werden. Im Bereich der Professuren sind Professorinnen in den Gremien der Fakultät hingegen unterrepräsentiert, was auf die o.g. Geschlechterverteilung in den jeweiligen Fächern zurückzuführen ist. Um sämtliche Gremien auch innerhalb der Statusgruppe der Professoren ebenfalls mit Frauen zu besetzen, bedürfte es einer übermäßigen Belastung der wenigen 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.

Die beiden derzeitigen Professorinnen der Fakultät sind im erweiterten Fakultätsrat vertreten, für den gewählten Fakultätsrat hat keine der beiden Professorinnen kandidiert. Ferner führt eine Professorin neben ihrer Vizepräsidentenschaft das Interimsdirektoriat der Willy Brandt School of Public Policy. Die zweite Professorin ist sowohl im Senatsausschuss gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit als auch im Promotionsausschuss der Fakultät vertreten, darüber hinaus fungiert sie als Vertreterin des professoralen Mitglieds im Ausschuss zur Vergabe von Stipendien. Im BA-Prüfungsausschuss und MA-Prüfungsausschuss sind jeweils nur die Statusgruppen des akademischen Mittelbaus sowie der Studierenden (mindestens) paritätisch mit Frauen besetzt. Aufgrund der bereits bestehenden sehr starken Beanspruchung der Professorinnen in Gremien- und Verwaltungsarbeit ist die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten derzeit vakant, da die Fakultät zur Stärkung dieser Position entschieden hat, diese lediglich mit Hochschullehrerinnen zu besetzen.

2) Berufungskommissionen

Die Fakultät strebt stets an, Berufungskommissionen paritätisch zu besetzen. Für die Statusgruppen des akademischen Mittelbaus sowie der Studierendenvertreter wird diese Zielsetzung in der Regel (sehr weitgehend) umgesetzt. 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.

IV. Maßnahmenkatalog für die Erreichung der mit dem Gleichstellungsplan verfolgten Ziele

1) Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen:

- gezieltes Ansprechen geeigneter Kandidatinnen in Berufungs- oder Bewerbungsverfahren,
- Marktanalyse hinsichtlich der Gewinnung von geeigneten Frauen im Bereich der zur Ausschreibung beabsichtigten Professur,
- bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Berufungs- und Einstellungsvorschlägen sowie den vorausgehenden Einladungen zu Berufungsvorträgen und 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 Berufungs- und Bewerbungsgespräche, nebst Unterstützung bei Umsetzung und Vermittlung.

2) Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Für die Verwendung der seitens der Universität für die Berufung von Frauen auf Professuren zugeteilten 50.000,- EUR wären in der Staatswissenschaftlichen Fakultät aus Sicht der Gleichstellung folgende Optionen – die jedoch im jeweiligen Zuweisungsfall im Fakultätsrat diskutiert und beschlossen werden müssen – möglich:

- Auslobung eines 3-jährigen Promotionsstipendiums für die beste MA-Absolventin der Fakultät zur Förderung weiblicher Promovenden an der Fakultät (sollte die beste MA-Absolventin ein alternatives Stipendium zur Promotion haben, könnte dies um 200,- EUR monatlich aufgestockt werden);
- 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,
- Finanzierung von weiblichen Lehrbeauftragten zur Erweiterung des Lehrportfolios,
- (Fortbildungen, Teilnahmen an Konferenzen sowie Durchführung von Studien und Experimenten werden über den Nachwuchsförderfond der Fakultät nach den

Bestimmungen des Fakultätsrats an den gesamten wissenschaftlichen Nachwuchs zu gleichen Bedingungen finanziert);

- gezielte Ansprache von weiblichen Kandidaten für ausgeschriebene Tutorien und Hilfskraftstellen.

3) Maßnahmen zur Förderung des sonstigen nichtwissenschaftlichen Personals

Die sich in der Ist-Analyse offenbarten Teilzeitanteile im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals ergeben sich lediglich in 4 Fällen auf eigenen Wunsch aufgrund einer Reduktion der Arbeitsstelle nach TzBefrG, bspw. zur Kinderbetreuung. Andere Teilzeitanteile sind u. a. dem Zuordnungssystem der Universität Erfurt nach dem folgenden Sekretariatsverteilungsmodell geschuldet:

Sekretariatsanteil	0,1	0,2	0,4
Professur	C2/W1 Vertretungsprofessuren	bzw. C3/W2	C4/W3

Bei Beibehaltung des derzeitigen Vertriebungsverfahrens wird es auf lange Sicht 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, so dass Einstellungen von Männern in diesem Bereich eher selten möglich sind.

Ferner bedarf es im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung sowie den 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 werden bereits jetzt Treffen der Sekretariate organisiert, um diese regelmäßig über Änderungen in den Arbeitsabläufen zu informieren. Diese Treffen sollen künftig regelmäßiger stattfinden.

Darüber hinaus bedarf es weiterer Fort- und Weiterbildungsangebote für die Sekretariate. 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.

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.

4) zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im akademischen und administrativen 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 auch im Bereich der Sekretariate bzw. des nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterbereichs,
- Unterstützung bei der Beratung von Dual-Career-Paaren,
- Schaffung der Möglichkeit, Kinder bei Betreuungsengpässen auf eigene Verantwortung kurzfristig an den Arbeitsplatz mitzubringen.