

Verkündungsblatt

der Fachhochschule Erfurt

Nummer 108

Wintersemester 2023/24

Aus dem Inhalt

Gleichstellungsplan 2021-2027 - Aktualisierung 55

Impressum 83

Gleichstellungsplan 2021-2027 – Aktualisierung



Inhalt

Grußwort des Präsidenten

- 1 Gleichstellung der Fachhochschule Erfurt
 - 1.1 Gesetzlicher Gleichstellungsauftrag
 - 1.2 Gleichstellungsstrategie und übergeordnete Gleichstellungsziele
 - 1.3 Umsetzungsstrukturen
- 2 Bestandsaufnahme
 - 2.1 Beschäftigtenstruktur insgesamt
 - 2.2 Beamtinnen und Beamte
 - 2.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
 - 2.4 Leitungspositionen
 - 2.5 Beförderungen und Höhergruppierungen
 - 2.6 Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen
 - 2.7 Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit
 - 2.8 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
 - 2.9 Gremienbesetzung
 - 2.10 Professorinnen und Professoren
 - 2.11 Sonstiges wissenschaftliches Personal
 - 2.12 Studierende
- 3 Analyse
- 4 Fazit
- 5 Gendergerechte Organisationsentwicklung
 - 5.1 Verstetigung der dezentralen Gleichstellungsarbeit
 - 5.2 Förderung von Genderkompetenz
 - 5.3 Intersektionale Gleichstellungsarbeit
- 6 Maßnahmen für eine gendersensible Hochschulkultur
 - 6.1 Familiengerechte Hochschule
 - 6.2 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
 - 6.3 Anerkennung von Geschlechtervielfalt
- 7 Zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen
 - 7.1 Professorinnen
 - 7.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs und wissenschaftliches Personal
 - 7.3 Studentinnen
 - 7.4 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung
 - 7.5 Frauen in Gremien und Leitungspositionen

Geltungsdauer, Inkrafttreten und Veröffentlichung

Anhang

Grußwort des Präsidenten

Liebe Hochschulangehörige,

Gleichstellung ist ein zentraler Wert, der nicht nur die Grundlage für eine gerechte Gesellschaft bildet, sondern auch ein unverzichtbarer Bestandteil einer jeden Bildungseinrichtung ist. Die Fachhochschule Erfurt setzt sich nachdrücklich für die Förderung von Chancengleichheit und die Schaffung eines inklusiven Umfelds ein, in dem alle Mitglieder - unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder anderen Merkmalen - gleiche Möglichkeiten und Unterstützung erfahren.

Die Aktualisierung des Gleichstellungsplans der FH Erfurt ist ein bedeutender Schritt auf diesem Weg. Der Plan reflektiert das Engagement und die Entschlossenheit der Hochschule, Gleichstellung als Querschnittsthema in allen Bereichen des akademischen Lebens zu verankern. Durch konkrete Maßnahmen und Strategien wird die FH Erfurt sicherstellen, dass alle Mitglieder der Hochschulgemeinschaft ihr volles Potenzial entfalten können.

Ich möchte allen Beteiligten, insbesondere dem Gleichstellungsbeirat, dem Personalrat und dem Senat sowie Frau Lautenschläger und Frau Schnelle, die an der Entwicklung dieses Plans mitgewirkt haben, meinen aufrichtigen Dank aussprechen. Ihr Einsatz ist entscheidend für den Erfolg dieses wichtigen Vorhabens.

Als Präsident der Hochschule möchte ich betonen, dass die Umsetzung des Gleichstellungsplans eine gemeinsame Verantwortung ist. Jeder Einzelne von uns trägt dazu bei, eine Kultur der Gleichstellung und des Respekts zu fördern, in der Vielfalt als Stärke betrachtet wird.

Ich ermutige Sie alle, sich aktiv an der Umsetzung des Gleichstellungsplans zu beteiligen und gemeinsam eine inklusive und gerechte Hochschulgemeinschaft zu gestalten, von der alle profitieren. In diesem Sinne hoffe ich, dass er einen nachhaltigen Beitrag zur Förderung von Gleichstellung und Vielfalt an unserer Hochschule leisten wird.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr

Prof. Dr. Frank Setzer
(Präsident)

1 Gleichstellung an der Fachhochschule Erfurt

1.1 Gesetzlicher Gleichstellungsauftrag

Dem Gleichstellungsplan der Fachhochschule Erfurt liegt der verfassungsrechtlich und hochschulrechtlich verankerte Auftrag zugrunde, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.¹ In **§ 6 Thüringer Hochschulgesetz** (ThürHG) ist die Förderung und Sicherung der tatsächlichen Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter als Aufgabe der Hochschulen geregelt.

Als Arbeitgeberin unterliegt die FH Erfurt darüber hinaus den Bestimmungen des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes** (AGG), welches einen umfassenden Schutz vor Benachteiligung vorsieht und neben anderen Kategorien auch Geschlecht und sexuelle Identität als Diskriminierungsmerkmale einbezieht.²

Der vorliegende Gleichstellungsplan der FH Erfurt richtet sich nach den Vorgaben des **Thüringer Gleichstellungsgesetzes**² (GleichstG TH) und ist Teil der Struktur- und Entwicklungsplanung⁴. Er enthält **Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung für den Zeitraum vom 01.04.2021 bis 31.03.2027** auf der Grundlage einer aktuellen Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur nach § 5 GleichstG TH.

Die Fachhochschule Erfurt versteht ihren Gleichstellungsauftrag unter Bezugnahme auf das Thüringer Hochschulgesetz und das AGG als ausgerichtet auf alle Geschlechter und bezieht eine diversitätssensible Perspektive in ihre Maßnahmenplanung mit ein.

1.2 Gleichstellungsstrategie und übergeordnete Gleichstellungsziele

Die Gleichstellungsstrategie der FH Erfurt wurde seit der Aufstellung des Gleichstellungsplans von mehreren Entwicklungen beeinflusst: Unter dem Leitsatz „**FH Erfurt – wir gestalten Transformation**“ hat die Hochschule 2022 ein neues Leitbild verabschiedet. Die FH Erfurt bringt darin ihr aktives Engagement für Chancengerechtigkeit, gleichberechtigte Teilhabe, Diversität und Inklusion zum Ausdruck und bezieht Stellung gegen jede Form von Diskriminierung, Rassismus und Extremismus. Darüber hinaus stärkt die FH Erfurt im Leitbild ihr Profil als familienfreundlicher Arbeitsort. Damit greift sie aktuelle soziale Transformationsprozesse und Entwicklungstrends auf und erweitert ihren bisherigen Fokus um eine Diversitätsperspektive.

Mit der Beteiligung am **Diversity Audit** „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands hat die FH Erfurt an der Konkretisierung einer Diversitätsstrategie gearbeitet. Orientiert am Leitbild, hat sich die Hochschule dabei auf drei Schwerpunkte verständigt: (1) Diversitätssensible Hochschulkultur, (2) Campus der Vielfalt und inklusive Lehre, (3) Prävention und diversitätsgerechte Prozesse. Die Schwerpunktsetzung im Diversity Audit ist darauf ausgerichtet, unter der Zielstellung einer gleichberechtigten Teilhabe mehrere Diversitätsdimensionen zu integrieren und zugleich einer intersektionalen Perspektive Rechnung zu tragen.

Im Zuge der Beteiligung am Professorinnenprogramm 2030 hat die FH Erfurt 2023 zudem in einem hochschulweiten Beteiligungsprozess ein **Gleichstellungskonzept für Parität** erarbeitet. Das Konzept unterstützt zum einen die konsequente Umsetzung der im Gleichstellungsplan formulierten Ziele und entwickelt, ausgehend von einer Stärken-Schwächen-Analyse, Maßnahmen zur Förderung der Parität und einer gendersensiblen Hochschulkultur weiter. Zum anderen setzt das

¹ Vgl. Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG, Art. 2 Abs. 2 und Abs. 3 ThürVerf, § 3 HRG, § 6 Abs. 1 ThürHG

² Vgl. § 1 AGG

² Vgl. § 4 und § 5 GleichstG TH

⁴ Vgl. § 6 Abs. 1 ThürHG

Gleichstellungskonzept mit der Implementierung eines hochschulweiten Gender- und Diversity-Monitorings und der Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung neue Akzente, die den Gleichstellungsplan ergänzen.

Damit hat die FH Erfurt in den zurückliegenden drei Jahren erste Schritte in die Wege geleitet, um ihre Gleichstellungsstrategie zukunftsfähig aufzustellen. Im aktuellen hochschulweiten **Strategieprozess** „FHE 2030+“ sollen die konzeptionellen Überlegungen im Bereich Gleichstellung und Diversität systematisch zusammengeführt und integriert werden.

Bis zur Neuaufstellung des Gleichstellungsplans 2027 verfolgt die FH Erfurt weiterhin die folgenden **übergeordneten Gleichstellungsziele**:

1. Nachhaltige Verankerung von Gender Mainstreaming in Strukturen und Prozessen

Die FH Erfurt setzt ihren begonnenen Weg einer gendergerechten Organisationsentwicklung fort. Sie arbeitet dabei weiter an der dauerhaften Verankerung in ihren Strukturen und Prozessen sowie an der Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung aller in den Gestaltungsprozess einbezogenen Bereiche. Sie bezieht dabei eine diversitätssensible Perspektive mit ein.

2. Etablierung einer gendersensiblen Hochschulkultur

Die FH Erfurt fördert die Etablierung einer Hochschulkultur, in der Gendergerechtigkeit anerkannt, bewusst mitgedacht und aktiv gestaltet wird. Die FH Erfurt fördert durch gezielte Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Karriere in Wissenschaft und Verwaltung sowie ein respektvolles und diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld, in dem die Potentialentfaltung aller Hochschulangehörigen ermöglicht wird.

3. Realisierung gendergerechter Entwicklungschancen und Partizipationsmöglichkeiten in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung

Im Mittelpunkt stehen hierbei die Übergänge im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf und die Auswahlprozesse, die für die Karriereentwicklung entscheidend sind. Die FH Erfurt setzt hierbei weiterhin auf eine zielgruppenorientierte gendersensible Nachwuchs- und Karriereförderung und fördert aufgrund der fortbestehenden Unterrepräsentanz insbesondere Frauen.

1.3 Umsetzungsstrukturen

Die Umsetzung der im Gleichstellungsplan konkretisierten Ziele ist als **Führungs- und Querschnittsaufgabe** in den Strukturen der FH Erfurt verankert. Die inhaltliche Ausgestaltung und strategische Steuerung ist mit dem Antritt der neuen Hochschulleitung zum 30.06.2021 weiterhin beim Präsidium verankert. Für die konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit und die Umsetzung der im Gleichstellungsplan enthaltenen Maßnahmen steht der **Service Gender und Diversity** (bisher: Zentrum für Gleichstellung und Familie) unterstützend zur Verfügung. Die Servicestelle ist dem Zentrum für Qualität zugeordnet und bietet Expertise und Beratung zu den Themen Gender und Diversity für alle Bereiche und Hochschulangehörigen der FH Erfurt.

Der Service Gender und Diversity arbeitet eng mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin zusammen und unterstützt beide bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Zu den Aufgabenschwerpunkten der **Gleichstellungsbeauftragten** und ihrer Stellvertreterin gehören insbesondere die Begleitung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren und das gleichstellungspolitische Engagement in den Hochschulgremien. Über die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist sichergestellt, dass Gleichstellungsaspekte in zentralen Hochschulprozessen Berücksichtigung finden und in hochschulpolitische Entscheidungsprozesse miteinfließen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin stehen allen Mitgliedern und

Angehörigen der FH Erfurt beratend und unterstützend zur Seite. Dieses Angebot wird insbesondere in drohenden oder bestehenden Konfliktsituationen aktiv von verschiedenen Seiten in Anspruch genommen. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erhält die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 6 Abs. 3 ThürHG eine Freistellung von ihren sonstigen Dienstaufgaben im Umfang von einem halben Vollzeitäquivalent. Ihre Stellvertreterin wird mit einem Viertel Vollzeitäquivalent von ihren sonstigen Dienstaufgaben freigestellt. Abweichungen hiervon sind im Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschule möglich.

Um die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages auch auf dezentraler Ebene wirksam zu unterstützen, sieht die Grundordnung der FH Erfurt die Wahl von **Fakultätsgleichstellungsbeauftragten** vor. Diese unterstützen und beraten die Gleichstellungsbeauftragte in Fakultätsangelegenheiten. Das Thüringer Hochschulgesetz sieht in § 6 Abs. 8 weibliche Gleichstellungsbeauftragte in den dezentralen Organisationseinheiten vor. Die FH Erfurt befürwortet die Einbindung von Männern in die Gleichstellungsarbeit und unterstützt grundsätzlich auch die Benennung männlicher Fakultätsgleichstellungsbeauftragter.

Als hochschulweites Gremium zur Beratung von Angelegenheiten der Gleichstellung an der Hochschule fungiert der **Gleichstellungsbeirat**. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Vorsitzende und stimmberechtigtes Mitglied des Gleichstellungsbeirates. Mit der Novellierung der Grundordnung 2019 wurde das Stimmgewicht der studentischen Mitglieder im Gleichstellungsbeirat gestärkt. Mit der Etablierung dezentraler Gleichstellungsstrukturen sowie der Bestellung einer:ines Diversitätsbeauftragten infolge der Novellierung des Thüringer Hochschulgesetzes erweiterte sich zudem der Kreis der Teilnahmeberechtigten.

In die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages sind darüber hinaus der **Personalrat** und die:der **Diversitätsbeauftragte** eingebunden. Sie stehen in regelmäßigem Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Gleichstellungsbeirat. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Monatsgesprächen des Personalrates mit der Hochschulleitung teil. Die Vorsitzende des Personalrates und die:der Diversitätsbeauftragte nehmen themenbezogen an Sitzungen des Gleichstellungsbeirates teil. Die:der Diversitätsbeauftragte nimmt gemäß § 40 Abs. 3 Grundordnung mindestens einmal im Jahr an den Sitzungen des Gleichstellungsbeirates teil.

Vielfältige Synergien ergeben sich zudem mit dem Projekt „**PROF4FHE**“, das 2023 bis 2028 im Rahmen des Bund-Länder-Projekts „FH Personal“ gefördert wird. Ziel des Projekts ist die Weiterentwicklung der professoralen Personalgewinnung und -entwicklung an der FH Erfurt, auch unter dem Aspekt der Chancen- und Diversitätsgerechtigkeit sowie der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit.

Die Umsetzung der Gleichstellungsziele wird durch die Einbindung in ein **regionales und bundesweites Netzwerk** unterstützt. Sie dient der Interessenvertretung und liefert zugleich wertvolle Impulse für die Professionalisierung und die strategische Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der FH Erfurt. In der **Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Thüringer Hochschulen** (LaKoG) vertritt die Gleichstellungsbeauftragte als Mitglied die gleichstellungspolitischen Interessen der FH Erfurt auf Landesebene. Über die **Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen** (bukof e.V.) ist sie auch bundesweit in der Gleichstellungspolitik vernetzt. Im **Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung** (TKG) arbeitet die FH Erfurt gemeinsam mit den anderen Thüringer Hochschulen an hochschulübergreifenden Gleichstellungsthemen. Für die dezentrale Mitarbeit und Vernetzung im TKG stellt die FH Erfurt einen Stellenanteil von 0,2 Vollzeitäquivalent zur Verfügung.

Auf regionaler Ebene ist das **Studierendenwerk Thüringen** ein wichtiger Kooperationspartner, insbesondere bei der gemeinsamen Umsetzung von Maßnahmen zur Unterstützung Studierender mit Kind.

2 Bestandsaufnahme

Die aktualisierte Bestandsaufnahme zur Geschlechterverteilung an der Fachhochschule Erfurt bezieht sich gemäß § 5 Abs. 1 GleichstG TH auf statistische Erhebungen zum Stichtag 30. Juni 2023 bzw. den Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2023. Ergänzend wird auf Daten der amtlichen Hochschulstatistik zu Studierenden, Absolventinnen und Absolventen sowie zum wissenschaftlichen Personal aus dem Jahr 2022 zurückgegriffen.

Gemäß den Vorgaben des Thüringer Gleichstellungsgesetzes erfolgt die quantitative Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur differenziert nach Frauen und Männern.³ Nach § 3 Abs. 5 GleichstG TH liegt Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 40 vom Hundert liegt.

Bei der Datenanalyse sind die voneinander abweichenden Erhebungszeitpunkte und unterschiedlichen Erfassungsmethoden der beiden Datengrundlagen zu berücksichtigen. Da nichtbinäre Personen bisher nicht gesondert statistisch erfasst werden, ist die Aussagekraft der Daten zur Geschlechterverteilung zudem auf Frauen und Männer begrenzt.

2.1 Beschäftigungsstruktur insgesamt

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
insgesamt	465	229	49,3	-1,7
Vollzeitbeschäftigte	313	130	41,5	-1,7
Teilzeitbeschäftigte	146	93	63,7	-4,4
Beurlaubte	6	6	100	0

Stichtag: 30.06.2023

Der Fachhochschule Erfurt gehören zum Stichtag am 30. Juni 2023 465 Beschäftigte an. Mit einem Anteil von 49,3 Prozent sind etwas weniger Frauen als Männer an der FH Erfurt tätig.

In **Vollzeit** sind 313 Personen an der FH Erfurt beschäftigt, 130 davon sind Frauen (41,5 Prozent). Unter den 146 in **Teilzeit** beschäftigten Personen befinden sich 93 Frauen. Mit einem Anteil von 63,7 Prozent arbeiten sie häufiger in Teilzeit als Männer. Sechs Personen sind zum Berichtszeitpunkt **beurlaubt**. Hierbei handelt es sich ausschließlich um Frauen.

³ In diesem Abschnitt wird daher ausschließlich die männliche und weibliche Form verwendet. Die sprachliche Repräsentation von Geschlechtervielfalt mittels Verwendung des Doppelpunktes tritt in diesem Abschnitt zugunsten der Sichtbarmachung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zurück.

2.2 Beamtinnen und Beamte

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
insgesamt	129	42	32,6	+1,3
Höherer Dienst	125	38	30,4	+1,2
Gehobener Dienst	4	4	100	0

Stichtag: 30.06.2023

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamte sind 129 Personen an der FH Erfurt tätig, 42 von ihnen sind Frauen (32,6 Prozent). Unter den 125 Beamtinnen und Beamten im **höheren Dienst** befinden sich 38 Frauen. Ihr Anteil liegt bei 30,4 Prozent. Dieser Laufbahngruppe gehört auch die Gruppe der Professorinnen und Professoren an, die unter 2.10 nochmals eingehender betrachtet wird. Dem **gehobenen Dienst** gehören vier Personen an, alle sind Frauen.

2.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
insgesamt	336	187	55,7	-4,1
EG 15 Ü bis 13	133	60	45,1	-7,7
EG 12 bis 9	105	62	59,0	+1,3
EG 8 bis 5	77	53	68,8	-1,3
EG 4 bis 1	18	10	55,6	-29
nicht nach Tarif Beschäftigte	3	2	66,7	+16,7

Stichtag: 30.06.2023

In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind 336 Beschäftigte tätig, davon sind 187 Frauen. Ihr Anteil liegt bei 55,7 Prozent.

In den Entgeltgruppen 15 Ü bis 13, 12 bis 9 sowie 4 bis 1 zeigt sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis: So liegt der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 15 Ü bis 13 bei 45,1 Prozent, in den Entgeltgruppe 12 bis 9 bei 59,0 Prozent und in den Entgeltgruppen 4 bis 1 bei 55,6 Prozent. In den Entgeltgruppen 8 bis 5 sind demgegenüber überwiegend Frauen beschäftigt, ihr Anteil liegt bei 68,8 Prozent. Drei Personen sind zum Stichtag am 30. Juni 2023 nicht nach Tarif beschäftigt. Hierbei handelt es sich um einen Mann und zwei Frauen.

2.4 Leitungspositionen

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
Beamtinnen und Beamte	9	1	11,1	0
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	7	4	57,1	-14,3

Stichtag: 30.06.2023

Von den neun **Beamtinnen und Beamten mit** Leitungsaufgaben an der FH Erfurt ist eine Person weiblich (Frauenanteil: 11,1 Prozent). Zu den Leitungspositionen in dieser Gruppe gehören zum Erhebungszeitpunkt am 30. Juni 2023 der Präsident und der Kanzler, die Dekane sowie eine Dezernentin in der zentralen Verwaltung. In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Leitungspositionen in den zentralen Einrichtungen sowie in den Dezernaten erfasst. Zum Stichtag am 30. Juni 2023 sind in dieser Gruppe vier Frauen und drei Männer in leitender Funktion tätig. Der Frauenanteil liegt hier bei 57,1 Prozent.

2.5 Beförderungen und Höhergruppierungen

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
insgesamt	44	25	56,8	-9,9
EG 15 Ü bis 14	1	1	100	+100
EG 13 bis 10	27	14	51,9	+7,5
EG 9 bis 5	16	10	62,5	-37,5

Zeitraum: 01.07.2020 bis 30.06.2023

In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden im Berichtszeitraum insgesamt 44 **Höhergruppierungen** gemäß Tarifvertrag vorgenommen, darunter waren 25 Frauen. In den Entgeltgruppen 15 bis 14 erfolgte eine Höhergruppierung bei einer Arbeitnehmerin. In den Entgeltgruppen 13 bis 10 lag der Frauenanteil bei 51,9 Prozent, in den Entgeltgruppen 9 bis 5 bei 62,5 Prozent. In der Gruppe der Beamtinnen und Beamte gab es im Berichtszeitraum keine Beförderungen.

2.6 Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen⁴

Bewerbungen externe Stellenausschreibungen

	Externe Stellenausschreibungen	Bewerbungen gesamt	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
EG 15 Ü bis 13	108	728	364	50,0	+3,2
EG 12 bis 9	63	509	296	58,2	-1,1
EG 8 bis 5	25	463	361	78,0	+13,3
insgesamt	196	1.700	1.021	60,1	+4,6
Auszubildende	4	164	121	73,8	+0,8

Zeitraum: 01.07.2020 bis 30.06.2023

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 196 **Stellen extern** ausgeschrieben. Darauf gingen 1.700 Bewerbungen ein. Der Bewerberinnenanteil lag dabei mit 1.021 Bewerbungen bei 60,1 Prozent. Während in den Entgeltgruppen 15 Ü bis 13 und den Entgeltgruppen 12 bis 9 die Frauen- und Männeranteile mit einem Bewerberinnenanteil von 50 Prozent bzw. 58,2 Prozent ausgewogen waren, ist in den Entgeltgruppen 8 bis 5 mit 78,0 Prozent ein deutlich höherer Frauenanteil zu finden. Auch bei den vier ausgeschriebenen Ausbildungsplätzen überwiegt der Frauenanteil bei den Bewerbungen (73,8 Prozent).

⁴ Ausschreibungen, Bewerbungen und Berufungen auf Professuren sind unter 2.10 gesondert dargestellt.

Einstellungen externe Stellenausschreibungen

	Externe Stellenausschreibungen	Einstellungen	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
EG 15 Ü bis 13	108	71	35	49,3	-6,0
EG 12 bis 9	63	39	23	59,0	+5,3
EG 8 bis 5	25	21	17	81,0	+17,4
insgesamt	196	131	75	57,3	+0,9
Auszubildende	4	2	1	50,0	-50,0

Zeitraum: 01.07.2020 bis 30.06.2023

Von den 196 Stellen konnten 131 Stellen besetzt werden, 75 davon mit Frauen. Ihr Anteil lag somit bei 57,3 Prozent. Mit Ausnahme der Entgeltgruppen 8 bis 5, bei denen der Frauenanteil mit 81,0 Prozent deutlich überwiegt, liegen alle Entgeltgruppen bei den Neueinstellungen hinsichtlich der Geschlechterverteilung im ausgewogenen Bereich: So liegt der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 15 Ü bis 13 bei 49,3 Prozent und in den Entgeltgruppen 12 bis 9 bei 59,0 Prozent. Von den vier ausgeschriebenen Ausbildungsplätzen konnten zwei Stellen besetzt werden, davon eine mit einer Frau.

Für drei weitere Stellen erfolgte eine **interne Ausschreibung**, zwei davon in den Entgeltgruppen 15 Ü bis 13 und eine in den Entgeltgruppen 8 bis 5. Im Berichtszeitraum konnte die Stelle in den Entgeltgruppen 8 bis 5 erfolgreich mit einer Frau besetzt werden.

2.7 Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
Beamtinnen und Beamte in Elternzeit	3	3	100	0
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Elternzeit	8	6	75	+12,0
Neueinstellungen zur Vertretung in vollem Umfang	9	7	77,8	+1,3
Neueinstellungen zur teilweisen Vertretung	2	2	100	0

Zeitraum: 01.07.2020 bis 30.06.2023

Im Berichtszeitraum befanden sich in insgesamt 11 Personen in **Elternzeit**. Dabei handelte es sich um eine Beamtin im gehobenen Dienst, zwei Professorinnen sowie sechs Frauen und zwei Männer in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Davon konnten insgesamt neun Stellen zur **Vertretung** in vollem Umfang und zwei Stellen zur teilweisen Vertretung besetzt werden. Stellen zur Elternzeitvertretung wurden überwiegend mit Frauen besetzt (sieben von neun Stellen zur vollen Vertretung und zwei Stellen zur teilweisen Vertretung).

2.8 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
Beamtinnen und Beamte	152	94	61,8	+24,6
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	500	328	65,6	-7,1
insgesamt	652	422	64,7	+3,8

Zeitraum: 01.07.2020 bis 30.06.2023

Im Berichtszeitraum gab es insgesamt 652 Teilnahmen an **Fortbildungsveranstaltungen**, davon 152 in der Gruppe der Beamtinnen und Beamte und 500 in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit einem Anteil von 64,7 Prozent nahmen Frauen etwas häufiger Fortbildungsangebote wahr als Männer. Die betrifft sowohl die Gruppe der Beamtinnen und Beamte (Frauenanteil: 61,8 Prozent) als auch die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (65,6 Prozent).

Teilnahme an Führungskräftefortbildungen

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
Beamtinnen und Beamte	5	3	60	+10
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	26	20	76,9	+13,3
insgesamt	31	23	74,2	+12,7

Zeitraum: 01.07.2020 bis 30.06.2023

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 31 **Führungskräftefortbildungen** wahrgenommen. Fünf davon erfolgten in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten, 26 in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sowohl in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten als auch in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag der Frauenanteil mit 60 Prozent bzw. 76,9 Prozent über dem der Männer.

2.9 Gremienbesetzung

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
Senat	13	7	53,9	+15,4
Hochschulrat	8	4	50	+12,5
insgesamt	21	11	52,4	+14,3

Stichtag: 30.06.2023

Zu den wichtigsten zentralen Gremien, in denen über die Belange der Fachhochschule Erfurt entschieden wird, gehören der Senat und der Hochschulrat.

Der **Senat** ist als höchstes Selbstverwaltungsgremium maßgeblich für die Gestaltung des akademischen Lebens an der FH Erfurt verantwortlich. Zum Stichtag am 30. Juni 2023 sind sechs Männer und sieben Frauen im Senat vertreten. In der Gruppe der Mitarbeitenden und in der Gruppe der Studierenden sind jeweils zwei Frauen und ein Mann vertreten. Die Gruppe der Hochschullehrenden setzt sich aus insgesamt sieben Senatsmitgliedern zusammen. Davon sind drei vollumfänglich stimmberechtigt, vier weitere Mitglieder haben Mitbestimmungsrecht in Angelegenheiten der Lehre. Unter den drei vollumfänglich stimmberechtigten Mitgliedern in dieser Gruppe ist eine Frau vertreten. Unter den weiteren vier Hochschullehrenden mit Mitbestimmungsrecht in Angelegenheiten der Lehre sind zwei Frauen vertreten.

Der **Hochschulrat** gibt Empfehlungen zur Profilbildung der Hochschule und zur Schwerpunktsetzung in Forschung und Lehre sowie zur Weiterentwicklung des Studienangebots. Er setzt sich aus acht stimmberechtigten Mitgliedern zusammen. Zum Erhebungszeitpunkt am 30. Juni 2023 sind vier Frauen und vier Männer im Hochschulrat vertreten.

2.10 Professorinnen und Professoren

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
insgesamt	121	37	30,6	+3,8

Stichtag: 01.12.2022

Der Gruppe der Professorinnen und Professoren gehören an der Fachhochschule Erfurt zum Stichtag am 01.12.2022 84 Professoren und 37 Professorinnen an. Der aktuelle **Frauenanteil bei den Professuren** liegt damit bei 30,6 Prozent.

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
Bewerbungen	593	159	26,8	-5,0
Ernennungen	23	6	26,1	-8,9

Zeitraum: 01.07.2020 bis 30.06.2023

Im Zeitraum zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2023 wurden insgesamt 46 Professuren ausgeschrieben. Darauf gingen 593 Bewerbungen ein. Mit 159 Bewerberinnen liegt der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei 26,8 Prozent. Im selben Zeitraum erfolgten 23 Berufungen, davon wurden sechs Professuren mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil unter den Neuberufenen liegt somit bei 26,1 Prozent.

2.11 Sonstiges wissenschaftliches Personal

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
insgesamt	124	56	45,2	-2,5
unbefristet	31	12	38,7	+1,2
befristet	93	44	47,3	-4,3

Stichtag: 01.12.2022

Die amtliche Statistik weist zum Stichtag am 01.12.2022 124 Beschäftigte in der Gruppe des **sonstigen wissenschaftlichen Personals** aus, darunter 68 Männer und 56 Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei 45,2 Prozent.

Unter den 31 **unbefristeten Stellen** sind zwölf Stellen mit Frauen besetzt. Ihr Anteil beträgt 38,7 Prozent. Bei den 93 **befristeten Stellen** sind Frauen und Männer etwa gleich stark vertreten: Der Frauenanteil liegt hier bei 47,3 Prozent.

2.12 Studierende

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %	Entwicklung Frauenanteil %
Studierende insgesamt	4.036	1.850	45,8	+1,4
Absolventinnen und Absolventen	875	430	49,1	+3,3

Wintersemester 2022/2023 bzw. Prüfungsjahr 2022

Im Wintersemester 2022/2023 sind laut amtlicher Hochschulstatistik 4.036 **Studierende** an der FH Erfurt eingeschrieben, darunter 1.850 Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei 45,8 Prozent. Unter den **Absolventinnen und Absolventen** waren Frauen im Prüfungsjahr 2022 mit einem Anteil von 49,1 Prozent etwa gleich stark vertreten wie Männer.

Für die **MINT-Fachrichtungen** zeigt sich weiterhin ein deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Für das Wintersemester 2022/2023 liegt der Frauenanteil in den MINT-Fachrichtungen (Angewandte Informatik, Bauingenieurwesen, Forstwirtschaft, Gebäude- und Energietechnik sowie Verkehrs- und Transportwesen) bei 20,7 Prozent.

3 Analyse

Auf Basis der aktualisierten Bestandsaufnahme lassen sich Entwicklungstrends und Schlussfolgerungen für die zentralen Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit an der FH Erfurt ableiten.

Für die Geschlechterverteilung an der Fachhochschule Erfurt insgesamt zeigt sich weiterhin ein ausgewogenes Bild. Frauen sind jedoch noch immer etwas häufiger in **Teilzeit** beschäftigt als Männer. Gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum ist der Frauenanteil jedoch etwas zurückgegangen (-4,4 Prozent).

Bei den **Professuren** ist weiterhin ein Aufwärtstrend zu verzeichnen: So hat sich der Frauenanteil in dieser Gruppe um 3,8 Prozent weiter erhöht. Mit einem Professorinnenanteil von 30,6 Prozent liegt die Fachhochschule Erfurt leicht über dem Niveau des bundesweiten Professorinnenanteils, der vom Statistischen Bundesamt für 2022 mit 28 Prozent angegeben wird.⁵ Im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten von 2023 befindet sich die FH Erfurt damit weiterhin in der Mittelgruppe der Fachhochschulen.⁶ Hinsichtlich der Entwicklung der **Neuberufungen** kann die FH Erfurt nicht ganz an den positiven Trend des vorherigen Berichtszeitraums anknüpfen: Zwar konnten mit sechs Frauen fast ebenso viele Professorinnen berufen werden wie in den drei Jahren zuvor, aufgrund der höheren Gesamtzahl erfolgreich abgeschlossener Berufungsverfahren ist jedoch ein Rückgang des Frauenanteil um 8,9 Prozent zu verzeichnen. Mit einem Frauenanteil von 26,1 Prozent bei den

⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 481 vom 15.12.2023:

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_481_213.html, zuletzt abgerufen am 12.01.2024.

⁶ Löther, A. (2023). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. (cews.publik, 28). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3>, zuletzt abgerufen am 12.01.2024.

Neuberufungen bleibt die FH Erfurt weiterhin hinter ihrem angestrebten Zielwert von 50 Prozent zurück. Parallel dazu hat sich der rückläufige Trend bei den Bewerbungen weiter fortgesetzt: Der Frauenanteil ist hier in den zurückliegenden drei Jahren nochmals um weitere fünf Prozent auf 26,8 Prozent gesunken.

Beim **sonstigen wissenschaftlichen Personal** konnte das relativ ausgeglichene Niveau bei der Geschlechterverteilung mit einem Frauenanteil von 45,2 Prozent weiterhin gehalten werden. Frauen sind mit einem Anteil von 38,7 Prozent in diesem Bereich nach wie vor seltener in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen als Männer. Gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum zeigen sich mit einer Steigerung um 1,2 Prozent nur geringfügige Veränderungen hinsichtlich des Frauenanteils bei den unbefristeten Stellen. Bei den befristeten Stellen ist das Geschlechterverhältnis weiterhin ausgeglichen. Der Frauenanteil ist hier gegenüber 2019 um 4,3 Prozent auf 47,3 Prozent zurückgegangen.

In der Gruppe der **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** sind Frauen trotz eines leichten Rückgangs mit einem Anteil von 55,7 Prozent weiterhin etwas stärker vertreten als Männer. In den Entgeltgruppen 15 Ü bis 13, denen überwiegend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Lehre und Forschung angehören, ist der Frauenanteil – nach einem starken Anstieg zum vergangenen Berichtszeitpunkt – um 7,7 Prozent wieder etwas zurückgegangen. Dennoch kann mit 45,1 Prozent Frauenanteil in diesen Entgeltgruppen weiterhin eine ausgewogene Geschlechterverteilung gehalten werden. In den Entgeltgruppen 12 bis 9 sowie 8 bis 5 zeigen sich kaum Veränderungen gegenüber dem vorherigen Berichtszeitpunkt. Während Männer und Frauen in den Entgeltgruppen 12 bis 9 etwa gleichstark vertreten sind, arbeiten in den Entgeltgruppen 8 bis 5, in denen überwiegend Stellen im Verwaltungsbereich eingruppiert sind, mit einem Anteil von 68,8 Prozent weiterhin mehrheitlich Frauen. Größere Veränderungen zeigen sich in den Entgeltgruppen 4 bis 1, in denen der Frauenanteil um 29 Prozent zurückgegangen ist. Die Geschlechterverteilung liegt damit in den unteren Entgeltgruppen im ausgewogenen Bereich. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den Eingruppierten um studentische Beschäftigte handelt und diese Gruppe eine hohe personelle Fluktuation kennzeichnet.

Im Berichtszeitraum ist die Zahl der **Höhergruppierungen** gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum stark angestiegen. Frauen waren hierbei nicht ganz so stark vertreten wie im Berichtszeitraum zuvor, ihr Anteil sank hierbei um 9,9 Prozent. Dennoch konnten Frauen etwa in gleichem Maße wie Männer von den Höhergruppierungen profitieren.

Bei den **Positionen in leitenden Funktionen** gab es in der Gruppe der Beamtinnen und Beamte keine Veränderungen. Frauen sind hier nach wie vor unterrepräsentiert, dies betrifft insbesondere die Leitungspositionen in den Fakultäten. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitenden Funktionen ist die Geschlechterverteilung weitestgehend ausgeglichen.

Hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen in den **Gremien** konnte die FH Erfurt zum Berichtszeitpunkt deutliche Fortschritte erzielen. So ist im Hochschulrat eine paritätische Besetzung erreicht. Im Senat sind zum Stichtag etwas mehr Frauen als Männer vertreten. In der Gruppe der Hochschullehrenden sind mittlerweile drei Frauen vertreten, davon eine in der Gruppe der vollumfänglich stimmberechtigten Senatsmitglieder.

Die Geschlechterverteilung in der **Gruppe der Studierenden** ist mit einem Frauenanteil von 45,8 Prozent weiterhin ausgewogen. Trotz geringfügiger Schwankungen im zeitlichen Verlauf erweist sich das Verhältnis von Männer- und Frauenanteilen in der Gruppe der Studierenden als relativ stabil. Die Unterrepräsentanz von Frauen in den MINT-Fachrichtungen bleibt weiterhin ein zentrales Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit.

4 Fazit

Die aktualisierte Bestandsaufnahme und Analyse zur Verteilung von Frauen und Männern auf den verschiedenen Ebenen und in den unterschiedlichen Bereichen der Fachhochschule Erfurt bestätigen im Wesentlichen die bereits festgelegten Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit an der FH Erfurt.

Um den insgesamt positiven Trend bei der Entwicklung des Professorinnenanteils weiter voranzutreiben, bedarf es weiterhin verstärkter Bemühungen bei der aktiven **Rekrutierung von Bewerberinnen**. Darüber hinaus kommt der gendersensiblen Nachwuchsförderung weiterhin eine entscheidende Rolle zu, wenn es um das Erreichen der langfristigen Zielsetzung einer paritätischen Geschlechterverteilung bei den Professuren geht. Dies betrifft sowohl den Bereich des **wissenschaftlichen Personals** als auch die andauernde Unterrepräsentanz von **Studentinnen in den MINT-Fachrichtungen**.

Trotz entscheidender Erfolge bei der Gremienbesetzung muss die **Partizipation von Frauen** in Gremien und Leitungsfunktionen an der Hochschule weiter als ein zentrales Handlungsfeld im Blick behalten werden.

Ergänzend zu den zielgruppenspezifischen Maßnahmen arbeitet die FH Erfurt weiter an der Umsetzung flankierender Maßnahmen im Bereich der gendergerechten Organisationsentwicklung sowie an der Förderung einer gendersensiblen Hochschulkultur.

5 Gendergerechte Organisationsentwicklung

5.1 Verstetigung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Mit der Novellierung des Thüringer Hochschulgesetzes hat die FH Erfurt 2019 die Wahl von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zur Beratung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten in ihre Grundordnung aufgenommen und damit die strukturellen Voraussetzungen für eine verbesserte Umsetzung des Gleichstellungsauftrages in den dezentralen Bereichen geschaffen. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nehmen regelmäßig an den Sitzungen des Gleichstellungsbeirates teil und berichten aus den Fakultäten.

Bis 2027 sollen die dezentralen Gleichstellungsstrukturen an der FH Erfurt weiter gestärkt und die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten verstetigt werden.

Bisher geplante Maßnahmen

- regelmäßiger **kollegialer Austausch der zentralen und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** zu aktuellen Angelegenheiten der Gleichstellung im Rahmen informeller Treffen (zwei- bis dreimal pro Semester)
- Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in **Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten**
- Identifikation gleichstellungspolitischer Handlungsfelder in den Fakultäten und **Entwicklung fakultätsspezifischer Maßnahmen**
- **Erarbeitung von Modellen zur angemessenen Entlastung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten** von den sonstigen Dienstaufgaben gemäß § 6 Abs. 8 ThürHG

Umsetzungsstand

Die Umsetzung erster Maßnahmen zur Verstetigung der dezentralen Gleichstellungsarbeit wurde begonnen. Der kollegiale Austausch zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Beauftragten in den Fakultäten konnte durch die Beteiligung an den Sitzungen des Gleichstellungsbeirates gestärkt werden. Einige Fakultäten haben erste fakultätsspezifische Maßnahmen entwickelt und setzen diese um (z. B. Gründung eines studentischen Awarenessteams, zunächst an der Fakultät Architektur und Stadtplanung).

Weitere Umsetzung

Im kommenden Berichtszeitraum wird die FH Erfurt weiter an der Stärkung der Beteiligungskultur und der Umsetzung von Maßnahmen in den Fakultäten arbeiten. Ergänzend zu den Maßnahmen des Gleichstellungsplans hat die FH Erfurt hierzu im Gleichstellungskonzept zur Beteiligung am Professorinnenprogramm 2030 weitere Maßnahmen entwickelt:

- Durchführung von **Gleichstellungsdialogen** in den Fakultäten
- Unterstützung bei der Erarbeitung von **Fakultätsaktionsplänen**
- Mittel zur **Umsetzung von fakultätsspezifischen Maßnahmen**

5.2 Förderung von Genderkompetenz

Die FH Erfurt strebt eine gendersensible Hochschulkultur an, die sich in der Führungskultur, in Personalauswahlverfahren sowie im Miteinander im Hochschulalltag widerspiegelt. Hierzu fördert sie aktiv die hochschulweite Genderkompetenz, insbesondere von Führungskräften und von Mitwirkenden in Berufungskommissionen und Stellenbesetzungsverfahren. Genderkompetenz befähigt die Mitglieder der Fachhochschule Erfurt dazu, relevante Geschlechteraspekte und benachteiligende Strukturen im Hochschulkontext zu erkennen, kritisch zu reflektieren und gleichstellungsorientiert zu handeln.

Bisher geplante Maßnahmen

- Vermittlung von **Genderkompetenz als verpflichtender Bestandteil in Führungskräftebildungen**
- **Schulungsangebote für Mitwirkende in Berufungskommissionen und in Stellenbesetzungsverfahren** zu geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekten bei der Personalauswahl („unconscious bias“)
- **Online-Gender-Trainings** für Neueingestellte
- regelmäßige **Durchführung hochschulweiter Veranstaltungen und Workshops** zu aktuellen Gleichstellungsthemen aus dem Hochschulalltag durch die Gleichstellungsbeauftragte (mindestens einmal pro Semester)

Umsetzungsstand

Durch die Gleichstellungsbeauftragte und über den Service Gender und Diversity wurden im Berichtszeitraum mehrere hochschulweite Veranstaltungen zur Sensibilisierung für Genderthemen im Hochschulalltag umgesetzt. Der Fokus lag dabei insbesondere auf der Sensibilisierung für den Themenbereich sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Zudem wurden auf Veranlassung der Gleichstellungsbeauftragten unter dem Motto "Gleichstellung sichtbar machen" verschiedene Aktionen

durchgeführt, um die Gleichstellung mehr in den Alltag aller Hochschulangehörigen zu implementieren (z. B. durch auffällige Plakataktionen, Auftritte auf Social Media, Filmveranstaltungen).

Die Umsetzung von Online-Gender-Trainings wurde begonnen: Für Lehrende wurde im Wintersemester 2023/2024 erstmals ein Online-Workshop zu Grundlagen einer gender- und diversitätsbewussten Didaktik angeboten.

Weitere Umsetzung

Die Umsetzung der geplanten Maßnahmen wird in der zweiten Berichtshälfte weiterverfolgt. Zur Aufnahme von Genderthemen in Führungskräftebildungen und Schulungen für Mitwirkende in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren ist eine engere Zusammenarbeit mit dem Dezernat Personal und Recht vorgesehen. Angebote zur Vermittlung von Gender- und Diversitykompetenz in der Lehre werden bedarfsgerecht weiterentwickelt.

5.3 Intersektionale Gleichstellungsarbeit

Die FH Erfurt erkennt die Bedeutung weiterer Ungleichheitsdimensionen für die Verwirklichung von Chancengleichheit und deren komplexe Wechselwirkung im Hochschulkontext an und strebt künftig eine enge Verzahnung der Bereiche Gleichstellung und Diversität an.

Die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der:des Diversitätsbeauftragten soll künftig weiter ausgebaut und vertieft werden. In gemeinsamen Projekten sollen Synergien für einen strukturellen und kulturellen Wandel hin zu einer geschlechter- und diversitätsgerechten Hochschule gebündelt werden. Gemeinsame Gestaltungsfelder ergeben sich bei der Förderung gleicher Bildungschancen und Partizipationsmöglichkeiten, bei Formen mehrdimensionaler Diskriminierung sowie beim Thema Geschlechtervielfalt. Zur Förderung der Anerkennung von Geschlechtervielfalt sind unter 6.3 erste Vorhaben konkretisiert. Projekte und Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern werden durch die:den Diversitätsbeauftragte:n in Abstimmung mit der Hochschulleitung, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat entwickelt und umgesetzt.

Bisher geplante Maßnahmen

- Verstetigung eines regelmäßigen **Austauschs** der Gleichstellungsbeauftragten und der:des Diversitätsbeauftragten
- **Identifikation gemeinsamer Themen und Handlungsfelder** und Entwicklung von Maßnahmen im Rahmen des Diversity-Audits

Umsetzungsstand

Die Diversitätsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Gleichstellungsbeirates teil und bringt sich in aktuelle Themen des Gleichstellungsbeirates ein. Im Rahmen des Diversity Audits wurden übergreifende Handlungsfelder festgelegt: (1) Diversitätssensible Hochschulkultur, (2) Diversitätsgerechter Campus und (3) Prävention und Antidiskriminierung. Mit dem Service Gender und Diversity steht mittlerweile eine Serviceeinrichtung zur Verfügung, die beide Themen integriert und die Umsetzung gemeinsamer Projekte und Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und der Diversitätsbeauftragten unterstützt.

Weitere Umsetzung

Um den Austausch zu gemeinsamen Themen weiter zu intensivieren und die verbindliche Umsetzung gemeinsamer Projekte zu stärken, bedarf es neben dem Gleichstellungsbeirat eines weiteren Forums,

über das themenspezifisch weitere Bereiche und Akteur:innen eingebunden sind. Die bisherigen Maßnahmen werden daher um folgende Maßnahme erweitert:

- Einrichtung eines „**Round Tables**“ zu Diversitätsthemen unter Leitung der:des Diversitätsbeauftragten

6 Maßnahmen für eine gendersensible Hochschulkultur

6.1 Familiengerechte Hochschule

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie ist Teil des neuen Leitbildes der Fachhochschule Erfurt und bildet damit weiterhin einen Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit. Auf Beschluss der Hochschulleitung wurde die langjährige Beteiligung am „audit familiengerechte hochschule“ mit dem Auslaufen der Zertifizierung zum 30.09.2023 nicht verlängert. Die FH Erfurt konnte in drei Re-Auditierungsverfahren und einem Dialogverfahren die Weiterentwicklung familiengerechter Rahmenbedingungen entscheidend vorantreiben und die hochschulweite Sensibilisierung für eine familienbewusste Hochschulkultur stärken. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium und die Anerkennung von Sorgearbeit bleibt auf der Basis der erreichten Erfolge eine Daueraufgabe, an der die Hochschule auch weiterhin arbeiten wird.

Bisher geplante Maßnahmen⁷

- Umsetzung des **Handlungsprogramms zum „audit familiengerechte hochschule“** bis 2023 (u. a. Verstetigung flexibler Rahmenbedingungen wie mobiles Arbeiten und digitale Lehre, Ausbau virtueller Beratungs- und Vernetzungsangebote, Erneuerung und weitere Optimierung der familiengerechten Infrastruktur an allen Standorten)
- Fortsetzung der **Kooperation mit dem Studierendenwerk Thüringen und der Universität Erfurt** zur flexiblen Kinderbetreuung und familienfreundlichen Angeboten

Umsetzungsstand

Die FH Erfurt hat 2023 die Umsetzung des Handlungsprogramms zum „audit familiengerechte hochschule“ abgeschlossen. Die Kooperation mit dem Studierendenwerk zur Flexiblen Kinderbetreuung wurde fortgesetzt. Eine gemeinsame Informationsveranstaltung für Studierende mit Kind wurde umgesetzt.

Weitere Umsetzung

Nach Beendigung des „audit familiengerechte hochschule“ wird die FH Erfurt im Rahmen des Diversity Audits Vereinbarkeitsaspekte für Studierende und Mitarbeitende mit Careaufgaben als wichtigen Baustein für eine diversitätsgerechte Hochschule weiterbearbeiten. Darüber hinaus sind im Projekt „PROF4FHE“ weitere familienfreundliche Maßnahmen geplant:

- Fortsetzung familienfreundlicher Maßnahmen im Rahmen des **Diversity Audits** (Veranstaltungen zu Familienthemen, Weiterentwicklung eines familienfreundlichen Campus, weitere Optimierung bei der Umsetzung des Mutterschutzes im Studium)

⁷ Zielgruppenspezifische Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in Abschnitt 7 enthalten.

- Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen im Teilvorhaben „Diversitätsorientierte Personalunterstützung“ im Rahmen des **Projekts „PROF4FHE“** (Ferienbetreuungsangebot und Pflegeberatung für Professor:innen)

6.2 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Aufgrund ihrer hierarchisch geprägten Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse im Kontext studentischer Ausbildung, wissenschaftlicher Qualifizierung und Forschung sind Hochschulen besonders gefährdet für verschiedene Formen von Machtmissbrauch. Eine besonders schwerwiegende Form stellt **sexualisierte Diskriminierung und Gewalt** dar. Die FH Erfurt orientiert sich hierbei an § 3 Abs. 4 AGG und fasst darunter alle Verhaltens- und Handlungsweisen, die beleidigend, demütigend und von den Betroffenen nicht erwünscht sind sowie als abwertend und herabwürdigend empfunden werden. Für Betroffene kann sexualisierte Diskriminierung und Gewalt neben weitreichenden körperlichen und psychischen Folgen auch Nachteile im Studienverlauf und in der Karriereentwicklung zur Folge haben.

Die Fachhochschule Erfurt ist sich ihrer besonderen **Verantwortung als Ausbildungsstätte und Arbeitgeberin** bewusst. Sie nimmt sich bekannt gewordener Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an und ergreift Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung oder Verhinderung. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt gemäß § 18 Abs. 2 GleichstG TH Beschwerden und Nöte von Hochschulangehörigen entgegen, berät diese, leitet verschiedene Maßnahmen ein, führt Gespräche mit Beteiligten und Betroffenen und beteiligt mit Einverständnis der betroffenen Personen die Hochschulleitung, um weitere Vorgehensweisen und mögliche Lösungen gemeinsam zu erarbeiten.

Um sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vorzubeugen, verstärkt die FH Erfurt künftig ihre präventiven Maßnahmen und fördert aktiv die hochschulweite Sensibilisierung für die Thematik. Durch regelmäßige Schulungsangebote stellt sie den professionellen Umgang mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule sicher.

Bisher geplante Maßnahmen

- **Schulung** von Führungskräften mit Personalverantwortung und Verantwortlichen in der Ausbildung und Betreuung von Studierenden
- Regelmäßige **Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten** zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
- **Optimierung des Beschwerdemanagements** unter dem Aspekt der konsequenten Nachverfolgung und der Verfahrenstransparenz
- **Erarbeitung eines Flyers mit Beratungs- und Anlaufstellen** an der FH Erfurt, der in den Beratungsstellen und Sekretariaten aller Standorte ausliegt und aktiv verteilt wird (z. B. zu Studienbeginn an neuimmatrikulierte Studierende oder im Vorfeld von Exkursionen)
- Regelmäßige Durchführung von **Veranstaltungen zur Sensibilisierung für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext**

Umsetzungsstand

Die FH Erfurt konnte die Umsetzung von Maßnahmen in diesem Bereich im ersten Berichtszeitraum entscheidend voranbringen. Über die im Gleichstellungsplan beschlossenen Maßnahmen hinaus wurde eine **hochschulweite Richtlinie** zum Schutz vor und zur Prävention von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt verabschiedet. Zur hochschulweiten **Sensibilisierung** für den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulalltag trugen u. a. ein Vortrag

im Senat sowie ein hochschulweiter Workshop bei. Unterstützt wird die hochschulweite Sensibilisierung zudem durch die studentische Hochschulgruppe **Awarenessteam**, die sich als niedrigschwellige Anlaufstelle von Studierenden für Studierende versteht.

Zur **Professionalisierung** des Umgangs mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt konnten erste Schritte umgesetzt werden. Im Rahmen der interdisziplinären Projektwoche veranstaltete die Gleichstellungsbeauftragte zu diesem Thema ein Projekt mit sehr großer Beteiligung seitens der Studierenden.

Betroffene Studierende werden von der Gleichstellungsbeauftragten intensiv unterstützt.

Die Hochschule ist auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten dem Bündnis gegen Sexismus und sexuelle Belästigung beigetreten.

Weitere Umsetzung

Die FH Erfurt wird im zweiten Berichtszeitraum weiter an der hochschulweiten Sensibilisierung und Bekanntmachung von Beratungs- und Anlaufstellen arbeiten. Für das bevorstehende Sommersemester ist eine hochschulweite Veranstaltung zur Bekanntmachung der Richtlinie sowie ein Workshop zur Selbststärkung von Studentinnen in Planung. Zur Umsetzung von Schulungsangeboten sind weitere Abstimmungsschritte mit dem Dezernat Personal und Recht vorgesehen.

6.3 Anerkennung von Geschlechtervielfalt

Die Fachhochschule Erfurt trägt Verantwortung dafür, Rahmenbedingungen für ein diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld zu schaffen und ein respektvolles Miteinander auf dem Campus zu fördern. Dazu gehört auch die **Anerkennung von Geschlechtervielfalt**.

Anerkennung beginnt bei der **Verwendung einer gendersensiblen und diskriminierungsfreien Sprache**, die die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten widerspiegelt. Die FH Erfurt achtet bereits seit längerem in Ordnungen, Formularen, Stellenausschreibungen sowie in der Kommunikation im Print- und Onlinebereich auf die sprachliche Repräsentation von Geschlechtervielfalt. Neben der Nutzung geschlechtsneutraler Bezeichnungen sowie der weiblichen und männlichen Form wird seit der Aufnahme in den aktualisierten Gleichstellungsplan 2018 vorrangig der Genderstern („*“) als hochschulweite Form der gendersensiblen Schreibweise genutzt. In Anerkennung aktueller sprachlicher Entwicklungen wird neben geschlechtsneutralen Formen künftig die einheitliche Verwendung des Doppelpunktes („:“) empfohlen, um Geschlechtervielfalt sprachlich sichtbar zu machen.

In den kommenden Jahren arbeitet die FH Erfurt weiter an der hochschulweiten Sensibilisierung für Geschlechtervielfalt im Hochschulalltag. Parallel dazu geht sie den Abbau noch bestehender Barrieren im Fall einer gewünschten Änderung des Geschlechts und des Namens an. Sie orientiert sich dabei an den Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt der bukof⁸ sowie am Rechtsgutachten im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes⁹. Darüber hinaus werden auch Barrieren für Geschlechtervielfalt in der räumlichen Infrastruktur in den Blick genommen.

⁸ bukof e.V.: Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen. Aktualisierte Fassung vom 25.01.2022, zuletzt abgerufen am 01.02.2022.

⁹ Lembke, Ulrike/Tischbirek, Alexander: Kurzgutachten zum rechtlichen Spielraum der Hochschulen bei der Verwendung des gewählten Namens inter- und transgeschlechtlicher Studierender im Vorfeld der Namensänderung, 20.10.2019, zuletzt abgerufen am 01.02.2022.

Bisher geplante Maßnahmen

- **Verwendung gendersensibler und diskriminierungsfreier Sprache** in Form des Doppelpunktes in Dokumenten sowie im Print- und Onlinebereich der FH Erfurt
- **Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder für Geschlechtervielfalt und eine gendersensible und diskriminierungsfreie Sprache** (Bekanntmachung des aktualisierten TKG-Sprachleitfadens „Sag’s doch GLEICH“, hochschulweite Veranstaltungen zum Thema Geschlechtervielfalt)
- Analyse und Abbau möglicher **Barrieren bei der Änderung des Geschlechtseintrags und des Namens**
- Engagement der:des Diversitätsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten für den **Abbau von Barrieren in der räumlichen Infrastruktur**
- Aufbau eines **Beratungsangebots für trans*, inter und nicht-binäre Studierende und Mitarbeitende** im Zentrum für Gleichstellung und Familie und Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen

Umsetzungsstand

An der FH Erfurt wird in der hochschulinternen und externen Kommunikation auf die Anwendung einer **gendersensiblen Sprache** geachtet. Im Wintersemester 2023/24 wurde der aktualisierte Sprachleitfaden des TKG hochschulweit bekannt gemacht.

Für Studierende besteht über das Studierendenportal „MeinFHEcampus“ die Möglichkeit, Personenstandsdaten wie den Namen oder Angaben zum Geschlecht selbstständig zu ändern. Aktuell ist hierzu noch der Ergänzungsausweis als Nachweis erforderlich. Zum Aufbau eines Beratungsangebots im Bereich Geschlechtervielfalt wurde eine Fortbildung wahrgenommen.

Weitere Umsetzung

Im zweiten Berichtszeitraum wird die FH Erfurt ihre Sensibilisierungsmaßnahmen für Geschlechtervielfalt und den Abbau von Barrieren fortsetzen. Folgende weiterführende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Systematische Überprüfung der **Umsetzung diskriminierungsfreier Sprache des Webauftritts** und Schulungsangebote für Mitarbeitende im Teilvorhaben „Diversitätsorientierte Personalunterstützung“ im Projekt „PROF4FHE“
- Abbau **digitaler Barrieren** infolge von Änderungen des Geschlechtseintrags und Namens
- Entwicklung eines **Beratungskonzepts** für trans*, inter und nicht-binäre Studierende

7 Zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen

7.1 Professorinnen

Die **Erhöhung des Anteils der Professorinnen** bleibt weiterhin ein zentrales Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit an der Fachhochschule Erfurt. Ausgehend von ihrer aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft setzt sich die FH Erfurt bei der **Neubesetzung von Professuren mit Frauen** für die Jahre 2021 bis 2025 einen **Zielwert von 50 Prozent** im Dreijahres-Durchschnitt. In einer langfristigen

Perspektive soll mit diesem Zwischenschritt eine paritätische Besetzung von Professuren an der FH Erfurt erreicht werden.

Als wichtigen Hebel bei der Förderung der Chancengleichheit sieht die FH Erfurt die **konsequente Sicherstellung der Einhaltung von Gleichstellungsstandards im Rahmen der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren** an. Grundlegende Standards sind in der Berufsordnung der FH Erfurt und im ergänzenden Berufsleitfaden bereits verankert. In der **Berufsordnung** ist unter anderem die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geregelt. Außerdem müssen einer Berufungskommission mindestens 50 Prozent weibliche, stimmberechtigte Mitglieder angehören. Abweichungen sind nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Der **Berufsleitfaden** gibt weiterführende Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren und enthält konkrete Vorgaben, die auf die Erhöhung des Bewerberinnenanteils abzielen und eine diskriminierungsfreie Durchführung des Verfahrens absichern. Zur Unterstützung bei der Gewinnung potentieller Kandidatinnen enthält der Berufsleitfaden eine Übersicht über Datenbanken mit Wissenschaftlerinnen. Ergänzend soll eine Checkliste bei der Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Verfahrens unterstützen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin achten kontinuierlich auf die diskriminierungsfreie Anwendung des Berufsleitfadens.

Bei der Maßnahmenplanung nimmt die FH Erfurt künftig die allgemeine Bewerberinnenlage stärker in den Blick und baut ihre **Aktivitäten im Bereich der proaktiven Rekrutierung** weiter aus. Im Wettbewerb um qualifizierte Wissenschaftlerinnen gewinnen dabei zunehmend auch Faktoren wie familiengerechte Rahmenbedingungen und eine gelebte Willkommenskultur an Bedeutung. In der **Profilierung als familienbewusste Arbeitgeberin und attraktiver Hochschulstandort** ergeben sich für die FH Erfurt weitere Potentiale für die Gewinnung und Bindung insbesondere von Frauen. Die FH Erfurt integriert das Thema künftig noch stärker in ihre Rekrutierungsstrategie und den Onboarding-Prozess von Neuberufenen.

Bisher geplante Maßnahmen

- **Ausbau aktiver Rekrutierungsmaßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen** (Anwendung eines kontinuierlichen Findungsprozesses potentieller Kandidatinnen, Beteiligung an Karrieremessen für Frauen, z. B. „herCAREER“)
- **Aktive Begleitung der Bewerberinnen im Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte** (Verweis auf Beratungsmöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Einladung, Kontaktaufnahme der Gleichstellungsbeauftragten mit eingeladenen Bewerberinnen und Gesprächsangebot, regelmäßige Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin an Fortbildungen zur Weiterentwicklung des Beratungsangebots)
- **Weitere Profilierung der FH Erfurt als familiengerechte Hochschule und attraktiver Hochschulstandort** (Beilage von Infomaterial zum Hochschulstandort Erfurt in der Einladung, Etablierung eines Beratungsangebots für Neuberufene mit Familie als Teil des Onboarding-Prozesses)
- Prüfung der Umsetzbarkeit **weiterer flexibler Ausgestaltungsmöglichkeiten für Professuren** (Möglichkeit von Teilzeitprofessuren und geteilten Professuren)

Umsetzungsstand

Die aktive Begleitung von Bewerberinnen durch die Gleichstellungsbeauftragte ist als Gleichstellungsstandard in Berufungsverfahren implementiert und wird kontinuierlich umgesetzt. Auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten wurde standardmäßig die Einladung an potentielle Kandidatinnen zur Kontaktaufnahme mit der Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld der Bewerbung aufgenommen. Von diesem Angebot wurde Gebrauch gemacht und es konnten bereits Erfolge in Form darauffolgender Besetzungen der Professur mit Bewerberinnen erzielt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte nennt den Kommissionsvorsitzenden zu Beginn der Berufungskommission regelmäßige mögliche Netzwerke, um Frauen direkt zur Bewerbung aufzufordern. In den Berufungsverfahren wird das Thema intensiv thematisiert, sodass eine Sensibilisierung der Berufungskommission und ein Fokus auf das Thema Gleichstellung sichergestellt werden kann.

Die Umsetzung flexibler Ausgestaltungsmöglichkeiten von Professuren wurde erstmals in einer Ausschreibung erprobt. Erste Maßnahmen zum Ausbau der aktiven Rekrutierung und zur Profilierung als attraktiver Hochschulstandort wurden im Rahmen der Projekts „PROF4FHE“ im Teilvorhaben „Aktives Recruiting“ begonnen.

Weitere Umsetzung

Im Projekt „PROF4FHE“ ist in den Teilvorhaben "Aktives Recruiting", Arbeitgeberinnenmarke“ und „Initiierung neuer Beschäftigungsmodelle“ die Implementierung grundlegender Maßnahmen zur Unterstützung der professoralen Personalgewinnung vorgesehen, die zugleich der Gewinnung und Bindung von Bewerberinnen zugutekommen. Darunter sind folgende gleichstellungsfördernde Maßnahmen geplant:

- Umsetzung einer Kampagne mit weiblichen Testimonials
- Förderung von Tandemstellen

7.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs und wissenschaftliches Personal

Entscheidende Weichen für die Karriereentwicklung in der Wissenschaft werden bereits in der Qualifizierungsphase gestellt. Die FH Erfurt setzt auf der Ebene der **Doktorandinnen** mit der Förderung der wissenschaftlichen Karriereentwicklung an. In der Promotionsförderrichtlinie ist bereits seit längerem eine **Quotierung bei der Besetzung der Promotionsstellen** verankert: Sie regelt, dass mindestens die Hälfte der besetzbaren Stellen an Frauen zu vergeben sind. Begleitend setzt die FH Erfurt ihre Beteiligung am hochschulübergreifenden **Rowena-MorseMentoring-Programm** fort, das sich gezielt an Doktorandinnen in der Endphase ihrer Promotion richtet und vom Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung koordiniert wird. Die Teilnehmerinnen profitieren dabei von der Vernetzung mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen und der individuellen Beratung durch erfahrene Professor:innen. Ein begleitendes Workshop-Programm vermittelt zusätzliche Schlüsselqualifikationen für die wissenschaftliche Karriere.

Für die **Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten** hat sich in der Bestandsaufnahme gezeigt, dass bedingt durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Drittmittelprojekte befristete Beschäftigungsverhältnisse zugenommen haben, während nur wenige unbefristete Stellen hinzugekommen sind. Die Handlungsmöglichkeiten für Fachhochschulen bei der Ermöglichung verlässlicher Karriereperspektiven sind aufgrund dieser Rahmenbedingungen begrenzt. Die FH Erfurt

ist bestrebt, die Planbarkeit für wissenschaftliche Beschäftigte in Drittmittelprojekten zu verbessern, indem sie auf eine Übereinstimmung von Befristungsdauer und Projektlaufzeit bereits ab Beschäftigungsbeginn achtet.

Bisher geplante Maßnahmen

- Besetzung von mindestens der Hälfte der **Promotionsstellen** mit Frauen entsprechend der Promotionsförderrichtlinie
- Fortsetzung der **Beteiligung am Rowena-Morse-Mentoring-Programm** des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung
- Verbesserung der **Planbarkeit für wissenschaftliches Personal in Drittmittelprojekten** durch Übereinstimmung von Befristungsdauer und Projektlaufzeit ab Beschäftigungsbeginn

Umsetzungsstand

Die Regelungen der Promotionsförderrichtlinie zur Besetzung von Promotionsstellen wurden weiterhin umgesetzt. Darüber hinaus beteiligte sich die FH Erfurt weiterhin am Rowena-Morse-Mentoring-Programm. Für wissenschaftliches Personal in Drittmittelprojekten wird nach Möglichkeit eine Übereinstimmung der Befristungsdauer und der Projektlaufzeit umgesetzt.

Weitere Umsetzung

Die bewährten Maßnahmen werden weiterhin kontinuierlich umgesetzt.

7.3 Studentinnen

Aufgrund ihres fachlichen Profils stellt für die FH Erfurt die unausgewogene Geschlechterverteilung in den MINT-Fachrichtungen ein zentrales Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit im Bereich der Studierenden dar. Die **Steigerung des Studentinnenanteils in Fächern mit einer Unterrepräsentanz von Frauen** steht daher weiter im Fokus der Gleichstellungsarbeit.

Um Geschlechterklischees bei der Studienwahl entgegenzuwirken, führt die FH Erfurt im MINT-Bereich regelmäßig Maßnahmen der **gendersensiblen Studienorientierung** durch. So nutzt sie jährlich den bundesweiten Aktionstag „**Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag**“ und beteiligt sich an der **CampusThüringenTour** der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik, um Schülerinnen verschiedener Altersgruppen durch praktische und alltagsnahe Mitmach-Angebote an technische und naturwissenschaftliche Fragestellungen heranzuführen. Die Angebote zur gendersensiblen Studienorientierung werden durch engagierte Lehrende in den Fachrichtungen sowie durch das **Schülerlabor „PhyXe machen MINT“** unterstützt, das eine umfangreiche Ausstattung zur Durchführung von Experimenten bietet. Mit dem **MINT Parcours** steht Schülerinnen ein weiteres Angebot mit Praxisbezug zur Verfügung.

Neben der Fortführung ihrer bewährten Maßnahmen im MINT-Bereich sollen in die Maßnahmenplanung künftig auch Studiengänge einbezogen werden, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Um Schülerinnen und Schülern die Vielfalt der Studienwahlmöglichkeiten aufzuzeigen, wird das **Studierendenmarketing** gendersensibel ausgerichtet.

Einen weiteren Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit im Bereich der Studierenden bildet die gezielte **Förderung und Vernetzung von Studentinnen** im Hinblick auf die individuelle Studien- und Karriereentwicklung. Der Fokus liegt auch hier auf den MINT-Studiengängen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Mit dem „MINT+Mentoring-Programm für Studium, Beruf & Karriere“

hat die FH Erfurt von 2015 bis 2020 gezielt die Karriereentwicklung und Vernetzung von Studentinnen der MINT-Studiengänge gefördert, zunächst im Rahmen des Professorinnenprogramms II. Von dem Programm profitierten 57 Studentinnen der Fachrichtungen Angewandte Informatik, Architektur, Bauingenieurwesen, Forstwirtschaft, Gebäude- und Energietechnik sowie Verkehrs- und Transportwesen. Nach dem Auslaufen des Programms hat die FH Erfurt im Verbund mit anderen Thüringer Hochschulen ein Mentoring-Programm eingerichtet, das über die ausschließliche Förderung von Frauen hinausgeht und weitere unterrepräsentierte Gruppen einbezieht.

Bisher geplante Maßnahmen

- **Fortführung der bisherigen Maßnahmen zur gendersensiblen Studienorientierung** unter Beteiligung der MINT-Fachrichtungen und des Schülerlabors „PhyXe machen MINT“ (jährliche Beteiligung am bundesweiten Aktionstag „Girls‘ Day – MädchenZukunftstag“ sowie an der CampusThüringenTour)
- **Entwicklung von Maßnahmen zur gendersensiblen Studienorientierung für die sozialen Studiengänge** in Zusammenarbeit mit der Fakultät Angewandte Sozialwissenschaften (jährliche Beteiligung am bundesweiten Aktionstag „Boys‘ Day – JungenZukunftstag“)
- **Ausbau von Aktivitäten im Bereich des gendersensiblen Studierendenmarketings** (gendersensible Überprüfung der Studiengangsflyer und der Webpräsenz der FH Erfurt, Einbindung von studentischen „role models“)
- Beteiligung an der zweiten Ausschreibungsrunde des **BMBF-Förderprogramms „MissionMINT“** in Kooperation mit der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik
- Umsetzung eines **Mentoring-Programms zur Förderung von MINT-Studentinnen und weiteren unterrepräsentierten Gruppen** im Rahmen des Verbundprojekts „ProTELC“
- Hochschulweite Bewerbung der Angebote der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik zur **Vernetzung und Karriereförderung von Studentinnen** (Workshop-Reihe „weiblich.kompetent.erfolgreich“, Thüringer Netzwerkabend „MINTGeflüster“, Unternehmensexkursionen)

Umsetzungsstand

Die FH Erfurt hat sich im Bereich der Studierenden auf die kontinuierliche Umsetzung ihrer bisherigen Maßnahmen und Kooperationsangebote zur gendersensiblen Studienorientierung konzentriert (Girls‘ Day – Mädchen-Zukunftstag, CampusThüringenTour). Das Mentoring-Programm „ProTELC“ ist angelaufen.

Weitere Umsetzung

In der zweiten Berichtshälfte steht der Ausbau von Aktivitäten im Bereich des gendersensiblen Studierendenmarketings an. Nachdem ein gemeinsamer Projektantrag für das BMBF-Förderprogramm „MissionMINT“ nicht zustande gekommen ist, hat die FH Erfurt folgende Fördermaßnahmen in den Projektantrag zur Beteiligung im Professorinnenprogramm 2030 aufgenommen:

- Umsetzung einer **MINT-Kampagne** für Schülerinnen
- Umsetzung einer **MINT-Summer School** für Schülerinnen

7.4 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Im Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung konzentrierten sich die Gleichstellungsbemühungen der FH Erfurt insbesondere auf die **weitere Flexibilisierung der Rahmenbedingungen** durch mobiles Arbeiten und eine flexible Einteilung der Arbeitszeit durch Aufhebung der Kernzeit. Für Mitarbeitende mit Familienaufgaben werden damit Handlungsspielräume bei der selbstbestimmten Gestaltung des Arbeits- und Familienalltags erweitert. Um insbesondere potentielle Bewerber:innen mit Familienaufgaben anzusprechen, enthalten Stellenausschreibungen den Hinweis, dass nach Absprache auch eine Stellenausübung in Teilzeit möglich ist.

In den **mittleren und unteren Entgeltgruppen**, in denen überwiegend Frauen tätig sind, strebt die FH Erfurt langfristig eine stärkere **Durchmischung der Geschlechter** an. Durch aktive Aufforderung zur Bewerbung und genderneutrale Stellenbezeichnungen, die das breitgefächerte Kompetenzprofil eines Tätigkeitsbereichs widerspiegeln, sollen gezielt männliche Bewerber angesprochen und für Stellen im Verwaltungsbereich gewonnen werden.

Bisher geplante Maßnahmen

- Abschluss von **Dienstvereinbarungen**, die Rahmenbedingungen zur mobilen Arbeit und flexiblen Arbeitszeiten ohne Kernzeit regelt
- gezielte **Aufforderung von Männern zur Bewerbung auf Verwaltungsstellen** in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

Umsetzungsstand

Im zurückliegenden Berichtszeitraum wurden Dienstvereinbarungen zur mobilen Arbeit und zur gleitenden Arbeitszeit abgeschlossen, die zur weiteren Flexibilisierung der Rahmenbedingungen für Mitarbeitende beitragen. Bei Ausschreibungen von Stellen, bei denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, wird das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

Weitere Umsetzung

Die bisherigen Maßnahmen werden auch in der zweiten Berichtshälfte weiterverfolgt.

7.5 Frauen in Gremien und Leitungspositionen

Im Bereich der Gremien strebt die Fachhochschule Erfurt eine angemessene Repräsentation von Frauen in allen Statusgruppen an. Orientiert am aktuellen Professorinnenanteil wird für die kommende Wahlperiode des Senats eine **Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens zwei Frauen in der Gruppe der Hochschullehrenden** angestrebt. Davon soll mindestens eine Professorin der Gruppe der vollumfänglich stimmberechtigten Senatsmitglieder angehören. Für die Zusammensetzung des Hochschulrates wird für die nächste Wahlperiode eine **Erhöhung des Frauenanteils um mindestens eine weitere Frau** über die gesetzlichen Mindestvorgaben hinaus angestrebt.

In den Leitungspositionen der FH Erfurt besteht insbesondere in den Fakultäten Handlungsbedarf. Hier ist bisher keine Frau vertreten. Da Dekane/Dekaninnen ebenso gewählt werden wie Gremienmitglieder, sind die Steuerungsmöglichkeiten der Hochschule zur Erhöhung des Frauenanteils sowohl in den Leitungspositionen der Fakultäten als auch in Gremien begrenzt. Die Maßnahmen konzentrieren sich daher auf die Gewinnung potentieller Kandidatinnen sowie die Optimierung der Rahmenbedingungen wie z. B. familiengerechte Sitzungszeiten.

Bisher geplante Maßnahmen

- **proaktive Ansprache** potentieller Kandidatinnen
- **Sichtbarmachen von Vorteilen von Gremienarbeit** bereits während des Onboarding von Neuberufenen (u. a. Mitwirkung an Entscheidungsprozessen, Erhöhung der Bekanntheit an der Hochschule, Ausbau von Netzwerke)
- **Coaching- und Schulungsangebote** zur Vorbereitung auf Anforderungen in Gremien und leitenden Positionen
- **familiengerechte Sitzungszeiten** (Berücksichtigung der Belange von Gremienmitgliedern mit Familienbelangen, Beratung zu familiengerechten Sitzungszeiten in den Gremien)

Umsetzungsstand

Hinsichtlich der paritätischen Besetzung von Gremien hat die FH Erfurt zum Berichtszeitpunkt ihre gesetzten Ziele erreicht. Trotz der positiven Entwicklung bleibt die Besetzung von Gremien und die Förderung von Frauen bei der Übernahme von Leitungspositionen weiterhin ein zentrales Handlungsfeld. Die proaktive Ansprache von potentiellen Kandidatinnen erfolgt bisher vereinzelt, wird aber noch nicht systematisch umgesetzt. Familiengerechte Sitzungszeiten werden in Gremien regelmäßig diskutiert, aber noch nicht durchgängig in allen Bereichen umgesetzt.

Weitere Umsetzung

Im Gleichstellungskonzept zur Bewerbung im Professorinnenprogramm hat die FH Erfurt ihre bisher geplanten Maßnahmen weiter untersetzt und Mittel für die Umsetzung von Coaching- und Schulungsangeboten zur Vorbereitung auf Anforderungen in Gremien und leitenden Positionen eingeplant.

Geltungsdauer, Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan wurde am 27. April 2022 vom Senat der Fachhochschule Erfurt beschlossen und gilt rückwirkend vom 1. April 2021 bis 31. März 2027. Zum 31. März 2024 ist eine Aktualisierung erfolgt.

Der Gleichstellungsplan tritt am Tage der Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Fachhochschule Erfurt in Kraft und wird im Intranet veröffentlicht.

Anhang

Tabelle 1a:	Bedienstetenstruktur insgesamt Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2023
Tabelle 1b:	Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2023
Tabelle 1c:	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2023
Tabelle 2b:	Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2023
Tabelle 2c:	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2023
Tabelle 3a:	Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter – Beförderungen am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres
Tabelle 4a:	Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen am 30. Juni 2023 für den Zeitraum des vorvorvergangenen Jahres
Tabelle 4b:	Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen am 30. Juni 2023 für den Zeitraum des vorvorvergangenen Jahres
Tabelle 4c:	Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres
Tabelle 5a:	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen insgesamt am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres
Tabelle 5b:	Teilnahme an Führungskräftefortbildungen am 30. Juni 2023 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres
Tabelle 6:	Gremienbesetzungen am 30. Juni 2023
Tabelle:	Studierende, Absolventen, Promotionen, Habilitationen
Tabelle:	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen

IMPRESSUM

Herausgeber:

Fachhochschule Erfurt,
Präsident der FH Erfurt, Postfach 45 01 55, 99051 Erfurt

Redaktion:

Justizariat
Dr. Judith Will, Altonaer Straße 25, 99085 Erfurt
Tel. (0361) 6700-7031, E-Mail: justizariat@fh-erfurt.de

Gestaltung:

Zentrum für studentische und akademische Angelegenheiten
Mailan Rodriguez, Altonaer Straße 25, 99085 Erfurt

Das „Verkündungsblatt der FH Erfurt“ ist das in § 3 Absatz 2 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 149 ff) zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 7. Dezember 2022 (GVBl. S. 483), vorgesehene amtliche Verkündungsblatt der Hochschule. Einzelheiten zu Erscheinungsweise, Verbreitung, Bezugsmöglichkeiten und Bezugsbedingungen sind in der „Richtlinie für das Verkündungsblatt der FH Erfurt“ geregelt, auf die hiermit ausdrücklich verwiesen wird.