

Gleichstellungsplan
2021-2027



**FACHHOCHSCHULE
ERFURT** UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

Inhalt

Grußwort des Präsidenten	2
1 Gleichstellung an der Fachhochschule Erfurt	3
1.1 Gesetzlicher Gleichstellungsauftrag	3
1.2 Gleichstellungsstrategie und übergeordnete Gleichstellungsziele	3
1.3 Umsetzungsstrukturen	4
2 Bestandsaufnahme	5
2.1 Beschäftigtenstruktur insgesamt	6
2.2 Beamtinnen und Beamte	6
2.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	7
2.4 Leitungspositionen	8
2.5 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen	8
2.6 Gremienbesetzung	9
2.7 Professorinnen und Professoren	10
2.8 Sonstiges wissenschaftliches Personal	10
2.9 Studierende	10
3 Analyse	11
4 Fazit	12
5 Gendergerechte Organisationsentwicklung	13
5.1 Verstetigung der dezentralen Gleichstellungsarbeit	13
5.2 Förderung von Genderkompetenz	14
5.3 Intersektionale Gleichstellungsarbeit	14
6 Maßnahmen für eine gendergerechte Hochschulkultur	15
6.1 Familiengerechte Hochschule	15
6.2 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	15
6.3 Anerkennung von Geschlechtervielfalt	16
7 Zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen	17
7.1 Professorinnen	17
7.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs und wissenschaftliches Personal	18
7.3 Studentinnen	19
7.4 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	20
7.5 Frauen in Gremien und Leitungspositionen	21
Geltungsdauer, Inkrafttreten und Veröffentlichung	22
Anhang	23

Grußwort des Präsidenten

Wir können auf zahlreiche Aktivitäten und Erfolge in der Gleichstellungsarbeit zurückblicken: Als ein Meilenstein ist hier die erfolgreiche Re-Auditierung im zweiten Dialogverfahren des „audit familiengerechte hochschule“ zu nennen. Ein wichtiger Schritt für die Qualitätssicherung gendergerechter Berufungsverfahren war zudem die Implementierung von Gleichstellungsstandards im Zuge der Überarbeitung des Berufungsleitfadens. Darüber hinaus haben Veranstaltungen wie beispielsweise die thüringenweite Aktionswoche „Achtung und Respekt“ oder der vom Gleichstellungsbeirat initiierte Vortrag „Hab dich nicht so – Sexismus an der Hochschule?!“ dazu beigetragen, Studierende und Mitarbeitende der Fachhochschule Erfurt für Gleichstellungsthemen und deren Relevanz im Hochschulalltag zu sensibilisieren.

Nach drei intensiven Jahren der Gleichstellungsarbeit erschien eine Überprüfung und Aktualisierung des Gleichstellungsplans der Fachhochschule Erfurt sinnvoll.

Eine aktuelle Bestandsaufnahme zur Geschlechterverteilung bei den Professuren, Leitungspositionen und in den Gremien der Fachhochschule Erfurt unterstreicht, wie stabil die „leaky pipeline“ und die gläserne Decke im Hochschul- und Wissenschaftsbetrieb nach wie vor sind.

Die Fachhochschule Erfurt setzt sich vor diesem Hintergrund nachdrücklich für die Verwirklichung der verfassungsrechtlich und hochschulrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung ein. Sie begreift dies als einen Prozess, den es aktiv zu steuern und im Großen wie im Kleinen zu gestalten gilt – durch Implementierung in Strukturen und Prozessen, bedarfsgerechte Fördermaßnahmen sowie geschlechter- und familiengerechte Rahmenbedingungen. Es geht um eine gelebte Kultur der Gleichstellung,

Anknüpfend an den bisherigen Umsetzungsstand stellt die Fachhochschule Erfurt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan die Weichen für die Gleichstellungsarbeit der kommenden sechs Jahre. Sie legt darin Zielvorgaben für eine geschlechtergerechte Nachwuchsförderung, die Etablierung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur sowie die Verstetigung einer geschlechtergerechten Organisationsentwicklung fest und unterlegt diese mit konkreten Maßnahmen.

Ich danke allen Mitwirkenden, die an der Erarbeitung des vorliegenden Gleichstellungsplans beteiligt sind und waren, u. a. der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin, dem Personalrat, dem Gleichstellungsbeirat sowie den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und unserer Vizepräsidentin für Kommunikation und Kultur.

Gleichstellung geht nur gemeinsam: Fühlen Sie sich deshalb direkt angesprochen, Themen und sich selbst einzubringen, damit wir alle gemeinsam unsere Fachhochschule Erfurt zu einem Ort der gelebten Vielfalt weiter gestalten.

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 FHErfurt 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**³ (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 orientiert sich am Prinzip des **Gender Mainstreamings**, das Gleichstellung als Querschnittsaufgabe begreift und als Ziel auf allen Ebenen von Entscheidungsprozessen integriert. Seit 2008 ist Gender Mainstreaming **Teil des Leitbildes** der FHErfurt und hat darüber hinaus Eingang in das 2020 vom Senat verabschiedete **Leitbild Lehre** gefunden.

Gegenwärtig arbeitet die FHErfurt im Rahmen ihrer Beteiligung am Diversity Audit des Stifterverbandes an der inhaltlichen Ausgestaltung des Themenbereichs Diversität. Die FH Erfurt befindet sich derzeit im Prozess, eine gemeinsame Strategie zu erarbeiten, in der Gleichstellung und Diversität eng miteinander verzahnt sind. Übergeordnetes Ziel ist es, Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit auf allen Ebenen und in allen Bereichen der FHErfurt sicherzustellen.

Die Fachhochschule Erfurt verfolgt folgende **übergeordnete Gleichstellungsziele**:

1. *Nachhaltige Verankerung von Gender Mainstreaming in Strukturen und Prozessen*

Die FHErfurt setzt ihren begonnenen Weg einer gendergerechten Organisationsentwicklung fort. Sie arbeitet dabei weiter an der dauerhaften Verankerung in ihren Strukturen und

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

³ Vgl. § 4 und § 5 GleichstG TH

⁴ Vgl. § 6 Abs. 1 ThürHG

Prozessen sowie an der Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung aller in den Gestaltungsprozess einbezogenen Bereiche. Sie bezieht dabei eine diversitätssensible Perspektive mit ein.

2. *Etablierung einer gendergerechten 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 gendergerechte 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 und wird durch die **Vizepräsidentin für Kommunikation und Kultur** verantwortet. Der Vizepräsidentin für Kommunikation und Kultur ist das **Zentrum für Gleichstellung und Familie** organisatorisch zugeordnet. Es ist für die konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit zuständig und wirkt an der Umsetzung der im Gleichstellungsplan enthaltenen Maßnahmen mit. Zugleich steht es Mitarbeitenden in Lehre, Forschung und Verwaltung sowie Studierenden und Studieninteressierten als Anlauf- und Beratungsstelle zur Verfügung.

Das Zentrum für Gleichstellung und Familie 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 Fakultätsanlässen. 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 eines 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.

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. Seit 2008 ist die FH Erfurt zudem in das Netzwerk des „**audit familien-gerechte hochschule**“ eingebunden und profitiert dort vom Austausch bei Netzwerktreffen und Fortbildungsangeboten.

2 Bestandsaufnahme

Die aktuelle Bestandsaufnahme zur Geschlechterverteilung an der Fachhochschule Erfurt bezieht sich gemäß § 5 Abs. 1 GleichstG TH auf statistische Erhebungen zum Stichtag 30. Juni 2020 bzw. den Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2020. Ergänzend wird auf Daten der amtlichen Hochschulstatistik zu Studierenden, Absolventinnen und Absolventen sowie zum wissenschaftlichen Personal aus dem Jahr 2019 zurückgegriffen.

Gemäß den Vorgaben des Thüringer Gleichstellungsgesetzes erfolgt die quantitative Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur differenziert nach Frauen und Männern.⁵ 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 nicht-binäre Personen bisher nicht gesondert statistisch erfasst werden, ist die Aussagekraft der Daten zur Geschlechterverteilung zudem auf Frauen und Männer begrenzt.

2.1 Beschäftigtenstruktur insgesamt

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %
Beschäftigte insgesamt	435	222	51,0
Vollzeitbeschäftigte	310	134	43,2
Teilzeitbeschäftigte	116	79	68,1
Beurlaubte	9	9	100,0

Stichtag: 30.06.2020

Der Fachhochschule Erfurt gehören zum Stichtag am 30. Juni 2020 435 Beschäftigte an. Mit einem Anteil von 51,0 Prozent sind erstmals etwas mehr Frauen als Männer an der FH Erfurt tätig.

In **Vollzeit** sind 310 Personen an der FH Erfurt beschäftigt, 134 davon sind Frauen (43,2 Prozent). Unter den 116 in **Teilzeit** beschäftigten Personen befinden sich 79 Frauen. Mit einem Anteil von 68,1 Prozent arbeiten sie häufiger in Teilzeit als Männer.

Neun Personen sind zum Berichtszeitpunkt beurlaubt, hierbei handelt es sich um Beschäftigte in Elternzeit. Alle neun **Beurlaubten** sind Frauen.

2.2 Beamtinnen und Beamte

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %
Beamtinnen und Beamte insgesamt	134	42	31,3
Höherer Dienst	130	38	29,2
Gehobener Dienst	4	4	100

Stichtag: 30.06.2020

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamte sind 134 Personen an der FH Erfurt tätig, 42 von ihnen sind Frauen (31,3 Prozent). Dem **gehobenen Dienst** gehören vier Personen an, alle sind Frauen. Unter den 130 Beamtinnen und Beamten im **höheren Dienst** befinden sich 38 Frauen. Ihr Anteil liegt bei 29,2 Prozent. Dieser Laufbahngruppe gehört auch die Gruppe der Professorinnen und Professoren an, die unter 2.7 nochmals eingehender betrachtet wird.

Im gehobenen Dienst befanden sich im Berichtszeitraum zwei Frauen in **Elternzeit**. Beide Stellen wurden zur Vertretung in vollem Umfang ausgeschrieben und mit Frauen besetzt.

Im Berichtszeitraum erfolgten keine **Beförderungen** in der Gruppe der Beamtinnen und Beamte.

⁵ 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.

2.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt	301	180	59,8
EG 15 Ü bis 13	108	57	52,8
EG 12 bis 9	111	64	57,7
EG 8 bis 5	67	47	70,1
EG 4 bis 1	13	11	84,6
nicht nach Tarif Beschäftigte	2	1	50,0

Stichtag: 30.06.2020

In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind 301 Beschäftigte tätig, davon sind 180 Frauen. Ihr Anteil liegt bei 59,8 Prozent.

In den Entgeltgruppe 15 Ü bis 13 und den Entgeltgruppen 12 bis 9 zeigt sich mit einem Frauenanteil von 52,8 Prozent bzw. 57,7 Prozent ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. In den Entgeltgruppen 8 bis 5 und den Entgeltgruppen 4 bis 1 sind überwiegend Frauen beschäftigt: In den Entgeltgruppen 8 bis 5 liegt ihr Anteil bei 70,1 Prozent, in den Entgeltgruppe 4 bis 1 bei 84,6 Prozent. Zwei Personen sind zum Stichtag am 30. Juni 2020 nicht nach Tarif beschäftigt, hierbei handelt es sich um einen Mann und eine Frau.

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %
Stellenbesetzungen insgesamt (externe Stellenausschreibungen)	110	62	56,4
Stellenbesetzungen EG 15 Ü bis 13	47	26	55,3
Stellenbesetzungen EG 12 bis 9	41	22	53,7
Stellenbesetzungen EG 8 bis 5	22	14	63,6

Zeitraum: 01.07.2017 bis 30.06.2020

Im Berichtszeitraum wurden 110 **extern ausgeschriebene Stellen** besetzt, 62 davon mit Frauen. Ihr Anteil lag bei 56,4 Prozent. In den Entgeltgruppen 15 Ü bis 13 lag ihr Anteil bei 55,3 Prozent, in den Entgeltgruppen 12 bis 9 bei 53,7 Prozent und in den Entgeltgruppen 8 bis 5 bei 63,6 Prozent.

Vier weitere Stellen wurden **intern** ausgeschrieben, zwei davon in den Entgeltgruppen 12 bis 9 und zwei in den Entgeltgruppen 8 bis 5. In den Entgeltgruppen 12 bis 9 wurde eine Stelle mit einer Frau und eine Stelle mit einem Mann besetzt. In den Entgeltgruppen 8 bis 5 wurden zwei Stellen jeweils mit einer Frau besetzt.

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Elternzeit	27	17	63,0
Neueinstellungen zur Vertretung in vollem Umfang	15	11	73,3
Neueinstellungen zur teilweisen Vertretung	1	1	100

Zeitraum: 01.07.2017 bis 30.06.2020

Im Berichtszeitraum befanden sich in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 27 Beschäftigte in **Elternzeit**, darunter 17 Frauen und zehn Männer. In 15 Fällen erfolgte eine Neueinstellung zur Vertretung in vollem Umfang. Der Frauenanteil unter den Neueingestellten lag hier bei 73,3 Prozent. Eine weitere Stelle wurde zur teilweisen Vertretung besetzt. Bei der Vertretung handelt es sich um eine Frau.

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %
Höhergruppierungen insgesamt	15	10	66,7
Höhergruppierungen EG 13 bis 10	9	4	44,4
Höhergruppierungen EG 9 bis 5	6	6	100,0

Zeitraum: 01.07.2017 bis 30.06.2020

In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden im Berichtszeitraum 15 **Höhergruppierungen** gemäß Tarifvertrag vorgenommen. Zehn der 15 höhergruppierten Beschäftigten waren Frauen. Dabei erfolgte die Höhergruppierung von Männern in den Entgeltgruppen 13 bis 10. Von den höhergruppierten Frauen befanden sich vier Frauen ebenfalls in diesen Entgeltgruppen, sechs weitere in den Entgeltgruppen 9 bis 5.

2.4 Leitungspositionen

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %
Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen	9	1	11,1
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen	7	5	71,4

Stichtag: 30.06.2020

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 2020 der Rektor 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 (Hochschulbibliothek, Hochschulrechenzentrum, Sprachenzentrum, Zentrum für Qualität, Zentrum für Weiterbildung) sowie in den Dezernaten (Bau und Liegenschaften, Finanzen und Beschaffung, Personal und Recht) erfasst. Zum Stichtag am 30. Juni 2020 sind in dieser Gruppe fünf Frauen und zwei Männer in leitender Funktion tätig.⁶ Der Frauenanteil liegt hier bei 71,4 Prozent.

2.5 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %
Beamtinnen und Beamte bei Fortbildungsveranstaltungen	86	32	37,2
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Fortbildungsveranstaltungen	172	125	72,7
insgesamt	258	157	60,9

Zeitraum: 01.07.2017 bis 30.06.2020

⁶ Die Leitungsposition im Zentrum für Weiterbildung ist zum Erhebungszeitraum nicht besetzt.

Die Möglichkeit zur Fortbildung nutzten im Berichtszeitraum 258 Beschäftigte. Unter den Teilnehmenden befanden sich 157 Frauen. Mit einem Anteil von 60,9 Prozent nahmen Frauen etwas häufiger Fortbildungsangebote wahr als Männer. Der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten lag bei 37,2 Prozent, bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei 72,7 Prozent.

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %
Beamtinnen und Beamte bei Führungskräftefortbildungen	2	1	50,0
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Führungskräftefortbildungen	11	7	63,6
insgesamt	13	8	61,5

Zeitraum: 01.07.2017 bis 30.06.2020

An **Führungskräftefortbildungen** nahmen im Berichtszeitraum 13 Personen teil. Zwei davon gehören dem höheren Dienst an, elf Personen sind der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuzurechnen. Bei den im höheren Dienst tätigen Beamtinnen und Beamten handelt es sich um eine Frau und einen Mann. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nahmen sieben Frauen und vier Männer Führungskräftefortbildungen wahr.

2.6 Gremienbesetzung

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %
Senat	13	5	38,5
Hochschulrat	8	3	37,5

Stichtag: 30.06.2020

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 2020 sind acht Männer und fünf 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 keine Frau vertreten. Unter den weiteren vier Hochschullehrenden mit Mitbestimmungsrecht in Angelegenheiten der Lehre ist eine Frau 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 2020 sind fünf Männer und drei Frauen im Hochschulrat vertreten.

2.7 Professorinnen und Professoren

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %
Professorinnen und Professoren insgesamt	123	33	26,8

Stichtag: 01.12.2019

Der Gruppe der Professorinnen und Professoren gehören an der Fachhochschule Erfurt im Jahr 2019 laut amtlicher Hochschulstatistik 90 Professoren und 33 Professorinnen an. Der aktuelle **Frauenanteil bei den Professuren** liegt damit bei 26,8 Prozent.

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %
Bewerbungen auf Professuren (W2)	820	261	31,8
Ernennungen	20	7	35,0

Zeitraum: 01.07.2017 bis 30.06.2020

Im Zeitraum zwischen dem 1. Juli 2017 und dem 30. Juni 2020 wurden insgesamt 20 **Ernennungen** vorgenommen. Unter den Neuberufenen befanden sich sieben Frauen, ihr Anteil bei den Neuberufungen liegt damit bei 35 Prozent.

Im Berichtszeitraum gab es bei den Professuren 45 Ausschreibungen, auf die 820 **Bewerbungen** eingingen. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen lag bei 31,8 Prozent.

2.8 Sonstiges wissenschaftliches Personal

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %
Sonstiges wissenschaftliches Personal insgesamt	88	42	47,7
unbefristet	24	9	37,5
befristet	64	33	51,6

Stichtag: 01.12.2019

Die amtliche Statistik weist für das Jahr 2019 88 Beschäftigte in der Gruppe des sonstigen **wissenschaftlichen Personals** aus, darunter 46 Männer und 42 Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei 47,7 Prozent.

Unter den 24 **unbefristeten Stellen** sind neun Stellen mit Frauen besetzt. Ihr Anteil beträgt 37,5 Prozent. Bei den 64 **befristeten Stellen** sind Frauen und Männer etwa gleich stark vertreten: Der Frauenanteil liegt hier bei 51,6 Prozent.

2.9 Studierende

	gesamt	Frauen	Frauenanteil %
Studierende insgesamt	4.036	1.791	44,4
Absolventinnen und Absolventen	931	426	45,8

Wintersemester 2019/2020 bzw. Prüfungsjahr 2019

Im Wintersemester 2019/2020 sind laut amtlicher Hochschulstatistik 4.036 **Studierende** an der FH Erfurt eingeschrieben, darunter 1.791 Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei 44,4 Prozent. Gegenüber den Vorjahren hat sich der Frauenanteil leicht erhöht: So lag er im Wintersemester 2014/2015 noch bei 41,0 Prozent.

Unter den **Absolventinnen und Absolventen** waren Frauen im Prüfungsjahr 2019 mit einem Anteil von 45,8 Prozent etwa gleich stark vertreten wie Männer. Auch hier sind im zeitlichen Verlauf nur geringfügige Schwankungen zu beobachten.

3 Analyse

Mit Blick auf die **Gesamtbeschäftigtenstruktur** zeichnet sich insgesamt eine ausgewogene Geschlechterverteilung an der Fachhochschule Erfurt ab. Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich jedoch im Hinblick auf den Beschäftigungsumfang: Während Frauen und Männer zu etwa gleichen Teilen unter den **Vollzeitbeschäftigten** vertreten sind, deutet sich unter den **Teilzeitbeschäftigten** ein leichtes Gefälle zwischen Frauen und Männern an.

In der Gruppe der **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** sind Frauen insgesamt etwas stärker vertreten als Männer. In den Entgeltgruppen 15 Ü bis 13, denen überwiegend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Lehre und Forschung angehören, sind mittlerweile beide Geschlechter zu etwa gleichen Teilen vertreten. Auch in den Entgeltgruppen 12 bis 9 zeigt sich eine ausgewogene Geschlechterverteilung. Demgegenüber arbeiten in den mittleren und unteren Entgeltgruppen, in denen überwiegend Stellen im Verwaltungsbereich eingruppiert sind, mehrheitlich Frauen. Die unausgewogene Geschlechterverteilung in diesem Bereich ist zugleich Ausdruck der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt, da sich hier insbesondere Stellen in sogenannten typischen „Frauenberufen“ konzentrieren.

Höhergruppierungen erfolgten in diesem Zeitraum ausschließlich in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Unter den höhergruppierten Beschäftigten befanden sich vor allem Frauen.

Fortbildungsangebote wurden zu einem hohen Anteil von Frauen genutzt. In Relation zu ihrem Anteil innerhalb der jeweiligen Gruppe lässt sich sowohl für Arbeitnehmerinnen als auch für Beamtinnen festhalten, dass diese Fortbildungsangeboten häufiger wahrnehmen als ihre männlichen Kollegen.

Bei den **Positionen in leitenden Funktionen** zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Gruppe der Beamtinnen und Beamte. Während bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr Frauen als Männer eine Leitungsposition innehaben, ist unter den neun Beamtinnen und Beamten mit Leitungsaufgaben nur eine Frau vertreten. Insbesondere in den Fakultäten, die ausschließlich von Männern geleitet werden, sind Frauen in Leitungspositionen nicht angemessen repräsentiert.

In den beiden wichtigsten **Gremien** der FH Erfurt, dem Senat und dem Hochschulrat, sind die gesetzlichen Mindestvorgaben zur Besetzung mit Frauen erfüllt.⁷ Eine paritätische Besetzung ist jedoch in keinem der beiden Gremien erreicht. Im Senat besteht vor allem in der Gruppe der Hochschullehrenden Entwicklungsbedarf: Gemessen am Professorinnenanteil sind Frauen innerhalb dieser Gruppe zum Erhebungszeitpunkt am 30. Juni 2020 nicht angemessen repräsentiert.

Der **Professorinnenanteil** an der FH Erfurt befindet sich mit 26,8 Prozent etwa auf dem Niveau des bundesweiten Professorinnenanteils, der vom Statistischen Bundesamt für 2020 mit 26,3 Prozent angegeben wird.⁸ Im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

⁷ Vgl. § 20 Abs. 4 ThürHG, § 34 Abs. 3 ThürHG und § 15 Abs. 4 Grundordnung

⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html>, zuletzt abgerufen am 01.02.2022.

2021 erreicht die FH Erfurt unter den Fachhochschulen bei den Professuren die Mittelgruppe.⁹ Die Daten zur **Neubesetzung von Professuren** deuten auf eine positive Dynamik bei der Entwicklung des Professorinnenanteils hin, die auch auf die insgesamt gestiegene Zahl erfolgreich abgeschlossener Berufungsverfahren zurückzuführen ist. Dem positiven Entwicklungstrend bei der Besetzung von Professuren steht ein leichter **Rückgang des Frauenanteils bei den Bewerbungen** gegenüber.

Beim **sonstigen wissenschaftlichen Personal** konnte das relativ ausgeglichene Niveau bei der Geschlechterverteilung weiterhin gehalten werden. Im CEWS-Hochschulranking zählt die FH Erfurt im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zur Mittelgruppe der Fachhochschulen. In Bezug auf die Steigerung des Frauenanteils im Bereich des wissenschaftlichen Personals befindet sich die FHErfurt sogar innerhalb der Spitzengruppe der Fachhochschulen.¹⁰ Insgesamt lässt sich ein Zuwachs an befristeten Projektstellen im Bereich des wissenschaftlichen Personals beobachten, der auf die gestiegene Zahl an Drittmittelprojekten zurückzuführen ist. Die Zahl unbefristeter Stellen hat sich hingegen im zeitlichen Verlauf nur geringfügig erhöht. Bei einer differenzierten Betrachtung befristeter und unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse deuten sich geschlechtsspezifische Unterschiede an: Während Frauen und Männer zu etwa gleichen Teilen auf **befristeten Stellen** beschäftigt sind, liegt der Frauenanteil bei den **unbefristeten Stellen** 2019 bei lediglich 37,5 Prozent. Die absoluten Zahlen deuten darauf hin, dass es hier im zeitlichen Verlauf nur eine geringe Dynamik gab.

Die Geschlechterverteilung in der **Gruppe der Studierenden** ist mit einem Frauenanteil von 44,4 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. Das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten ordnet die FH Erfurt im bundesweiten Vergleich der Fachhochschulen – auch unter Berücksichtigung der Unterrepräsentanz von Frauen in den MINT-Fachrichtungen – in die Schlussgruppe ein.¹¹ Die geschlechtsspezifische Segregation in den Fachrichtungen bleibt damit ein zentrales Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit im Bereich der Studierenden.

4 Fazit

Die aktuelle Bestandsaufnahme und Analyse zur Verteilung von Frauen und Männern auf den verschiedenen Ebenen und in den unterschiedlichen Bereichen der Fachhochschule Erfurt verdeutlichen, wo die Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit an der FH Erfurt in den kommenden Jahren liegen.

Eine positive Entwicklung ist bei den **Neuberufungen** von Professorinnen zu beobachten. Die gestiegene Zahl abgeschlossener Berufungsverfahren im Berichtszeitraum geht mit einer weiteren Erhöhung des Professorinnenanteils einher. Um die vorangegangenen Gleichstellungsbemühungen im Bereich der Professuren erfolgreich fortzuführen, sollte jedoch verstärkt die allgemeine Bewerberinnenlage und der Rekrutierungsprozess bei der Maßnahmenplanung in

⁹ Vgl. [Löther, Andrea \(2021\): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. \(cews.publik, 24\). Köln GE-SIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften](#), zuletzt abgerufen am 12.10.2021

¹⁰ Vgl. [Löther, Andrea \(2021\): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. \(cews.publik, 24\). Köln GE-SIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften](#), zuletzt abgerufen am 12.10.2021

¹¹ Vgl. [Löther, Andrea \(2021\): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. \(cews.publik, 24\). Köln GE-SIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften](#), zuletzt abgerufen am 12.10.2021

den Blick gerückt werden. Darüber hinaus kommt auch der gendergerechten Nachwuchsförderung eine entscheidende Rolle zu, wenn es um das Erreichen der langfristigen Zielsetzung einer paritätischen Geschlechterverteilung bei den Professuren geht.

Im **Bereich des wissenschaftlichen Personals** konnte eine ausgewogene Geschlechterverteilung weiter gefestigt werden. Gerade mit Blick auf den abnehmenden Frauenanteil im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf bedarf es jedoch der Stärkung der Planbarkeit von Karriereperspektiven in diesem Bereich.

Infolge der weiterhin andauernden Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Professuren sind weitere Anstrengungen nötig, um die **Partizipation von Frauen in Leitungspositionen und Gremien** zu erhöhen.

Zu den kontinuierlichen Gleichstellungsaufgaben gehört darüber hinaus der **Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation** in den mittleren und unteren Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie in den MINT-Fachrichtungen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind. In beiden Bereichen wirken gesellschaftlich tief verwurzelte Geschlechterstereotype, für deren Auflösung es kontinuierlicher Anstrengungen auch von Hochschuleseite bedarf.

Auf der Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse zur Geschlechterverteilung werden in Abschnitt 7 Ziele für die einzelnen Zielgruppen formuliert und Fördermaßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz in den jeweiligen Bereichen festgelegt. Diese werden ergänzt durch flankierende Maßnahmen zur gendergerechten Organisationsentwicklung (Abschnitt 5) und zur Etablierung einer gendergerechten Hochschulkultur (Abschnitt 6).

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.

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

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.

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)

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 nach dem Amtsantritt einer:ines neuen Diversitätsbeauftragten ab dem Sommersemester 2022 in Abstimmung mit der Hochschulleitung, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat entwickelt und umgesetzt.

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

6 Maßnahmen für eine gendergerechte Hochschulkultur

6.1 Familiengerechte Hochschule

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie ist seit langem Teil des Leitbildes der Fachhochschule Erfurt. Bereits seit 2008 nutzt die Hochschule das „**audit familiengerechte hochschule**“ als strategisches Instrument zur systematischen Implementierung und Weiterentwicklung familiengerechter Rahmenbedingungen und einer familienbewussten Hochschulkultur. Die Hochschule durchläuft alle drei Jahre ein **Qualitätssicherungsverfahren**, das durch eine:n externe:n Auditor:in begleitet wird. Seit 2017 trägt die Fachhochschule Erfurt ein dauerhaftes Zertifikat und nimmt am Dialogverfahren teil.

Im Rahmen eines zweiten Dialogverfahrens wurde 2020 erneut ein **Handlungsprogramm** unterzeichnet, in dem zentrale Ziele und Maßnahmen für den Zeitraum bis 2023 festgehalten sind. Anknüpfend an das vorangegangene Handlungsprogramm setzt die Fachhochschule Erfurt ihre Schwerpunkte in vier Handlungsfeldern: (1) Weiterentwicklung familienbewusster Rahmenbedingungen, (2) Hochschulinterne Verankerung und Sensibilisierung, (3) Information, Beratung und Vernetzung sowie (4) Serviceangebote und familienfreundlicher Campus.

Die Erarbeitung des Handlungsprogramms erfolgte unter dem Eindruck der Corona-Pandemie und den damit verbundenen besonderen Herausforderungen von Mitarbeitenden und Studierenden mit Care-Aufgaben in der Kindererziehung und Pflege.

Das „audit familiengerechte hochschule“ liegt mit dem Wechsel der Hochschulleitung im Verantwortungsbereich der Vizepräsidentin für Kommunikation und Kultur. Die Koordination der Umsetzung des Handlungsprogramms erfolgt durch das Zentrum für Gleichstellung und Familie in Abstimmung mit den Bereichen.

Neben dem **Zentrum für Gleichstellung und Familie** als zentraler Anlauf- und Servicestelle für Studierende und Mitarbeitende führt die Fachhochschule Erfurt die Kooperation mit dem Studierendenwerk Thüringen fort und bietet weiterhin eine **flexible Kinderbetreuung** auf dem Campus an.

Maßnahmen¹²

- 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

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

¹² Zielgruppenspezifische Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in Abschnitt 7 enthalten.

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 FHErfurt 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.

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 FHErfurt, 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**

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 FHErfurt 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 bukof¹³ sowie am Rechtsgutachten im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes¹⁴. Darüber hinaus werden auch Barrieren für Geschlechtervielfalt in der räumlichen Infrastruktur in den Blick genommen.

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

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 Berufungsleitfaden bereits verankert. In der **Berufsordnung** ist unter anderem die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

¹³ [bukof e.V.: Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen. Aktualisierte Fassung vom 25.01.2022](#), zuletzt abgerufen am 01.02.2022.

¹⁴ [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.

geregelt. Außerdem müssen einer Berufungskommission mindestens 50 Prozent weibliche, stimmberechtigte Mitglieder angehören. Abweichungen sind nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Der **Berufungsleitfaden** 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 Berufungsleitfaden 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 Berufungsleitfadens.

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. Bereits seit 2008 ist die Fachhochschule Erfurt mit dem „audit familiengerechte hochschule“ zertifiziert und nutzt das Siegel in ihren Ausschreibungen. 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.

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)

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-Morse-**

Mentoring-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.

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

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 Stu-

dien- 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 richtet die FH Erfurt gegenwärtig im Verbund mit anderen Thüringer Hochschulen ein neues Mentoring-Programm ein, das über die ausschließliche Förderung von Frauen hinausgeht und weitere unterrepräsentierte Gruppen einbezieht.

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 – Mädchen-Zukunftstag“ 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 – Jungen-Zukunftstag“)
- **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 „Pro-TELC“
- Hochschulweite Bewerbung der Angebote der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik zur **Vernetzung und Karriereförderung von Studentinnen** (Workshop-Reihe „weiblich.kompetent.erfolgreich“, Thüringer Netzwerkabend „MINT-Geflüster“, Unternehmensexkursionen)

7.4 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Im Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung konzentrieren 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. Diese Regelungen sind aktuell im Rahmen der Dienstvereinbarung Corona befristet gültig und sollen künftig dauerhaft verankert werden. 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.

Maßnahmen

- Abschluss einer **Dienstvereinbarung**, die Rahmenbedingungen zur mobilen Arbeit und flexiblen Arbeitszeiten ohne Kernzeit regelt (angestrebt bis zum Ende der Amtszeit des derzeitigen Personalrates)
- gezielte **Aufforderung von Männern zur Bewerbung auf Verwaltungsstellen** in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

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.

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)

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 30. März 2027. Nach drei Jahren erfolgt eine Aktualisierung.

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 2020
Tabelle 1b:	Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2020
Tabelle 1c:	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2020
Tabelle 2b:	Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2020
Tabelle 2c:	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2020
Tabelle 3a:	Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter – Beförderungen am 30. Juni 2020 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres
Tabelle 4a:	Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen am 30. Juni 2020 für den Zeitraum des vorvorvergangenen Jahres
Tabelle 4b:	Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen am 30. Juni 2020 für den Zeitraum des vorvorvergangenen Jahres
Tabelle 4c:	Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit am 30. Juni 2020 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres
Tabelle 5a:	Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen insgesamt am 30. Juni 2020 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres
Tabelle 5b:	Teilnahme an Führungskräftefortbildungen am 30. Juni 2020 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres
Tabelle 6:	Gremienbesetzungen am 30. Juni 2020
Tabelle:	Studierende, Absolventen, Promotionen, Habilitationen
Tabelle:	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen

Thüringer Gleichstellungsstatistik 2020

Erhebung über die statistischen Angaben für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Thüringer Gleichstellungsstatistikverordnung - ThürGleichStatVO)

Fachhochschule Erfurt

Status: Daten in Bearbeitung

1a Bedienstetenstruktur insgesamt Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2020

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge/Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Beamten und Beamte, Richterinnen und Richter	höherer Dienst	130	38	29,2	125	35	28,0	5	3	60,0						
	gehobener Dienst	4	4	100,0	1	1	100,0	2	2	100,0				1	1	100,0
	mittlerer Dienst															
	Zusammen	134	42	31,3	126	36	28,6	7	5	71,4				1	1	100,0
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	108	57	52,8	56	24	42,9	50	31	62,0				2	2	100,0
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	111	64	57,7	77	43	55,8	32	19	59,4				2	2	100,0
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	67	47	70,1	49	30	61,2	14	13	92,9				4	4	100,0
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	13	11	84,6	1	1	100,0	12	10	83,3						
	nicht nach Tarif Beschäftigte	2	1	50,0	1		-	1	1	100,0						
	geringfügig Beschäftigte															
	Zusammen	301	180	59,8	184	98	53,3	109	74	67,9				8	8	100,0
Insgesamt		435	222	51,0	310	134	43,2	116	79	68,1				9	9	100,0

1b Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2020

Laufbahn	Besoldungsgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Höherer Dienst	B 9, R 9															
	B 8, R 8															
	B 7, R 7															
	B 6, R 6															
	B 5, R 5															
	B 4, R 4															
	B 3, R 3, C 4, W 3	3	1	33,3	3	1	33,3									
	B 2															
	B 1															
	A 16 mit Zulage															
	A 16, R 2, C 3, W 2	109	33	30,3	105	31	29,5	4	2	50,0						
	A 15, R 1, C 2, W 1	16	2	12,5	16	2	12,5									
	A 14, C 1	1	1	100,0	1	1	100,0									
	A 13	1	1	100,0				1	1	100,0						
Zusammen	130	38	29,2	125	35	28,0	5	3	60,0							
Gehobener Dienst	A 16 L															
	A 15 L															
	A 14 L															
	A 13 S mit Zulage, A 13 L															
	A 13 S															
	A 12															
	A 11	1	1	100,0				1	1	100,0						
	A 10	2	2	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0						
	A 9	1	1	100,0										1	1	100,0
	Zusammen	4	4	100,0	1	1	100,0	2	2	100,0				1	1	100,0
Mittlerer Dienst	A 9 S mit Zulage															
	A 9 S															
	A 8															
	A 7															
	A 6															
	A 5															
	Zusammen															
Insgesamt																
		134	42	31,3	126	36	28,6	7	5	71,4				1	1	100,0

1c Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2020

Wertebene	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
EG außertariflich, 15 Ü bis 13	außertariflich															
	E 15 Ü															
	E 15															
	E 14, 13 Ü	6	1	16,7	5	1	20,0	1		-						
	E 13	102	56	54,9	51	23	45,1	49	31	63,3				2	2	100,0
	Zusammen	108	57	52,8	56	24	42,9	50	31	62,0				2	2	100,0
EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	E 12, S 18	6	4	66,7	4	2	50,0	1	1	100,0				1	1	100,0
	E 11, S 17	47	26	55,3	30	14	46,7	16	11	68,8				1	1	100,0
	E 10, S 16, S 15	27	10	37,0	20	10	50,0	7		-						
	E 9, S 14 bis 9	31	24	77,4	23	17	73,9	8	7	87,5						
	Zusammen	111	64	57,7	77	43	55,8	32	19	59,4				2	2	100,0
EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	E 8, S 8 bis 6	19	16	84,2	16	13	81,3	2	2	100,0				1	1	100,0
	E 7	4	2	50,0	3	1	33,3							1	1	100,0
	E 6, S 5	31	24	77,4	19	12	63,2	10	10	100,0				2	2	100,0
	E 5, S 4	13	5	38,5	11	4	36,4	2	1	50,0						
	Zusammen	67	47	70,1	49	30	61,2	14	13	92,9				4	4	100,0
EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	E 4, S 3	2	2	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0						
	E 3	11	9	81,8				11	9	81,8						
	E 2, S 2															
	E 1															
	Zusammen	13	11	84,6	1	1	100,0	12	10	83,3						
	nicht nach Tarif Beschäftigte	2	1	50,0	1		-	1	1	100,0						
	geringfügig Beschäftigte															
	Zusammen	2	1	50,0	1		-	1	1	100,0						
Insgesamt		301	180	59,8	184	98	53,3	109	74	67,9				8	8	100,0



2b Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2020

Funktion	Besoldungsgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Dienststellen-oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung	B 9, R 9									
	B 8, R 8									
	B 7, R 7									
	B 6, R 6									
	B 5, R 5									
	B 4, R 4									
	B 3, R 3, C 4, W 3	1		-	1		-			
	B 2									
	B 1									
	A 16, R 2, C 3, W 2	1		-	1		-			
	A 15, R 1									
A 14										
Referatsleitung, Sachgebietsleitung	A 16, R 2, C 3, W 2	6		-	6		-			
	A 15, R 1, C 2, W 1									
	A 14, C 1	1	1	100,0	1	1	100,0			
	A 13									
Zusammen		9	1	11,1	9	1	11,1			
Sachgebiets- und Geschäftsleitung	A 13 S mit Zulage									
	A 13 S									
	A 12									
	A 11									
	A 10									
	A 9									
	Zusammen									
Insgesamt		9	1	11,1	9	1	11,1			



2c Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2020

Funktion	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Dienststellen- oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung	außertariflich									
	E 15 Ü									
	E 15									
	E 14	1	1	100,0	1	1	100,0			
	E 13	6	4	66,7	6	4	66,7			
Referatsleitung, Sachgebietsleitung	außertariflich									
	E 15 Ü									
	E 15									
	E 14									
	E 13									
Zusammen		7	5	71,4	7	5	71,4			
Sachgebiets- und Geschäftsleitung	E 13									
	E 12, S 18									
	E 11, S 17									
	E 10, S 16, S 15									
	Zusammen									
Insgesamt		7	5	71,4	7	5	71,4			



3a Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter - Beförderungen am 30. Juni 2020 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Fehlmeldung: keine Beförderungen für den Zeitraum

Laufbahn	Besoldungsgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Höherer Dienst	B 9, R 9															
	B 8, R 8															
	B 7, R 7															
	B 6, R 6															
	B 5, R 5															
	B 4, R 4															
	B 3, R 3, C 4, W 3															
	B 2															
	B 1															
	A 16 mit Zulage															
	A 16, R 2, C 3, W 2															
	A 15, R 1, C 2, W 1															
	A 14, C 1															
	Zusammen															
Gehobener Dienst	A 16 L															
	A 15 L															
	A 14 L															
	A 13 S mit Zulage, A 13 L															
	A 13 S															
	A 12															
	A 11															
	A 10															
Zusammen																
Mittlerer Dienst	A 9 S mit Zulage															
	A 9 S															
	A 8															
	A 7															
	A 6															
Zusammen																
Insgesamt																

3b Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - Höhergruppierungen am 30. Juni 2020 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Wertebene	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
EG außertariflich, E15 bis E14	außertariflich															
	E 15															
	E 14															
	Zusammen															
EG 13 bis 10, SG 18 bis 15	E 13	5	2	40,0	2		-	3	2	66,7						
	E 12, S 18															
	E 11, S 17	1	1	100,0	1	1	100,0									
	E 10, S 16, S 15	3	1	33,3	3	1	33,3									
	Zusammen	9	4	44,4	6	2	33,3	3	2	66,7						
EG 9 bis 5, SG 14 bis 4	E 9, S 14 bis 9	3	3	100,0	3	3	100,0									
	E 8, S 8 bis 6	2	2	100,0	2	2	100,0									
	E 7	1	1	100,0	1	1	100,0									
	E 6, S 5															
	E 5, S 4															
Zusammen	6	6	100,0	6	6	100,0										
EG 4 bis 2, SG 3 bis 2	E 4, S 3															
	E 3															
	E 2, S 2															
	Zusammen															
Insgesamt		15	10	66,7	12	8	66,7	3	2	66,7						



4a Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen am 30. Juni 2020 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Fehlmeldung: keine Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen für den Personenkreis und Zeitraum

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	interne Stellenausschreibungen							externe Stellenausschreibungen							
		Stellen- aus- schrei- bungen	Bewerbungen			Stellen- besetzungen			Stellen- aus- schrei- bungen	Bewerbungen			Stellen- besetzungen			
			gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	
Beamtinnen und Beamte	Höherer Dienst															
	Gehobener Dienst															
	Mittlerer Dienst															
	Zusammen															
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 bis 13															
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9															
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4															
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2															
	Zusammen															
Vorbereitungsdienst/ Ausbildung	Beamtinnen und Beamte															
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer															
	Zusammen															
Insgesamt																



4b Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen am 30. Juni 2020 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	interne Stellenausschreibungen							externe Stellenausschreibungen						
		Stellen- aus- schrei- bungen	Bewerbungen			Einstellungen/ Ernennungen			Stellen- aus- schrei- bungen	Bewerbungen			Einstellungen/ Ernennungen		
			gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Richterinnen und Richter, Beamtinnen und Beamte	Höherer Dienst														
	Gehobener Dienst														
	Mittlerer Dienst														
	Zusammen														
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13								70	1114	521	46,8	47	26	55,3
	EG 12 bis 9	2	8	5	62,5	2	1	50,0	61	772	458	59,3	41	22	53,7
	EG 8 bis 5	2	7	7	100,0	2	2	100,0	22	744	481	64,7	22	14	63,6
	EG 4 bis 1														
	Zusammen	4	15	12	80,0	4	3	75,0	153	2630	1460	55,5	110	62	56,4
Professoren, Beamte der W- Besoldung	W 3														
	W 2								45	820	261	31,8	20	7	35,0
	W 1														
	Zusammen								45	820	261	31,8	20	7	35,0
Ausbildung	Beamtinnen und Beamte														
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer								2	111	81	73,0	1	1	100,0
	Zusammen								2	111	81	73,0	1	1	100,0

4c Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit am 30. Juni 2020 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Elternzeit			durch die Inanspruchnahme von Elternzeit erfolgte Neueinstellung					
					zur Vertretung in vollem Umfang			zur teilweisen Vertretung		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Beamtinnen und Beamte	mittlerer Dienst									
	gehobener Dienst	2	2	100,0	2	2	100,0			
	höherer Dienst									
	C-Besoldung									
	W-Besoldung									
	Zusammen	2	2	100,0	2	2	100,0			
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	11	6	54,5	4	3	75,0	1	1	100,0
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	9	4	44,4	4	4	100,0			
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	7	7	100,0	7	4	57,1			
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2									
	Zusammen	27	17	63,0	15	11	73,3	1	1	100,0
Insgesamt	29	19	65,5	17	13	76,5	1	1	100,0	



5a Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen insgesamt am 30. Juni 2020 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge/Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Beamten und Beamte	Höherer Dienst	85	31	36,5	83	29	34,9	2	2	100,0						
	Gehobener Dienst	1	1	100,0				1	1	100,0						
	Mittlerer Dienst															
	Zusammen	86	32	37,2	83	29	34,9	3	3	100,0						
Richterinnen und Richter																
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	63	36	57,1	50	27	54,0	13	9	69,2						
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	62	53	85,5	48	41	85,4	14	12	85,7						
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	46	35	76,1	40	30	75,0	6	5	83,3						
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	1	1	100,0				1	1	100,0						
	Zusammen	172	125	72,7	138	98	71,0	34	27	79,4						
Insgesamt		258	157	60,9	221	127	57,5	37	30	81,1						



5b Teilnahme an Führungskräftefortbildungen am 30. Juni 2020 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

Dienstverhältnis	Laufbahn, Wertebene	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete			ohne Bezüge/Entgelt, Beurlaubte		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Beamten und Beamte	Höherer Dienst	2	1	50,0	1		-	1	1	100,0						
	Gehobener Dienst															
	Mittlerer Dienst															
	Zusammen	2	1	50,0	1		-	1	1	100,0						
Richterinnen und Richter																
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	10	6	60,0	10	6	60,0									
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	1	1	100,0	1	1	100,0									
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4															
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2															
	Zusammen	11	7	63,6	11	7	63,6									
Insgesamt		13	8	61,5	12	7	58,3	1	1	100,0						

6 Gremienbesetzungen am 30. Juni 2020

Gremienbezeichnung	für Gremien vorgeschlagene / bestellte Bedienstete		
	gesamt	Frauen	Anteil %
Senat	13	5	38,5
Hochschulrat	8	3	37,5
Insgesamt	21	8	38,1

Musterfrauenförderplan - Statistische Erhebungen

Dienststelle: FH Erfurt

Dienststellenummer

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen

		2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019		
		gesamt	Frauen	Frauenanteil %																					
	W3, C4 - Prof.	3	2	66,67%	2	1	50,00%	2	1	50,00%	2	1	50,00%	2	1	50,00%	2	1	50,00%	2	1	50,00%	2	1	50,00%
	W2, C3, C2 - Prof	130	24	18,46%	131	25	19,08%	131	30	22,90%	129	28	21,71%	124	29	23,39%	126	28	22,22%	125	29	23,20%	121	32	26,45%
	W1 - Prof.																								
	Professoren gesamt	133	26	19,55%	133	26	19,55%	133	31	23,31%	131	29	22,14%	126	30	23,81%	128	29	22,66%	127	30	23,62%	123	33	26,83%
	sonstiges wissenschaftl./ künstl.Personal unbefristet	18	8	44,44%	17	9	52,94%	19	9	47,37%	20	10	50,00%	22	10	45,45%	22	9	40,91%	24	9	37,50%	24	9	37,50%
	sonstiges wissenschaftl./ künstl.Personal befristet	45	18	40,00%	49	18	36,73%	45	21	46,67%	45	19	42,22%	49	28	57,14%	55	29	52,73%	65	29	44,62%	64	33	51,56%
	sonstiges wissenschaftl./ künstl. Personal gesamt	63	26	41,27%	66	27	40,91%	64	30	46,88%	65	29	44,62%	71	38	53,52%	77	38	49,35%	89	38	42,70%	88	42	47,73%
	wissenschaftl./ künstl. Personal insgesamt	196	52	26,53%	199	53	26,63%	197	61	30,96%	196	58	29,59%	197	68	34,52%	205	67	32,68%	216	68	31,48%	211	75	35,55%

		2012			2013			2014			2015			2016			2017			2018			2019		
		gesamt	Frauen	Frauenanteil %																					
	wissenschaftl./ künstl. Personal grundmittelfinanziert	145	34	23,45%	167	41	24,55%	168	51	30,36%	175	50	28,57%	175	56	32,00%	183	54	29,51%	189	27	14,29%	180	59	32,78%
	wissenschaftl./künstl. Personal drittmittelfinanziert	51	18	35,29%	32	12	37,50%	29	10	34,48%	21	8	38,10%	22	12	54,55%	22	13	59,09%	58	10	17,24%	31	16	51,61%
	wissenschaftl./ künstl. Personal insgesamt	196	52	26,53%	199	53	26,63%	197	61	30,96%	196	58	29,59%	197	68	34,52%	205	67	32,68%	247	37	14,98%	211	75	35,55%

Quelle: amtliche Hochschulstatistik

Dienststelle: FH Erfurt

Dienststellennummer

Studierende, Absolventen, Promotionen, Habilitationen

	WS 2012/2013			WS 2013/2014			WS 2014/2015			WS 2015/2016			WS 2016/2017			WS 2017/2018			WS 2018/2019			WS 2019/2020		
	gesamt	Frauen	% Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil																		
Studierende	4.589	1.949	42,47%	4.572	1.896	41,5%	4.411	1.808	41,0%	4.237	1.761	41,6%	4.238	1.758	41,5%	4.061	1.748	43,0%	3.937	1.708	43,4%	4.036	1.791	44,4%

	Prüfungsjahr 2012			Prüfungsjahr 2013			Prüfungsjahr 2014			Prüfungsjahr 2015			Prüfungsjahr 2016			Prüfungsjahr 2017			Prüfungsjahr 2018			Prüfungsjahr 2019		
	gesamt	Frauen	% Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil																		
Absolventen	1.019	498	48,87%	939	451	48,0%	888	434	48,9%	1.003	445	44,4%	943	440	46,7%	908	378	41,6%	971	437	45,0%	931	426	45,8%

	Prüfungsjahr 2012			Prüfungsjahr 2013			Prüfungsjahr 2014			Prüfungsjahr 2015			Prüfungsjahr 2016			Prüfungsjahr 2017			Prüfungsjahr 2018			Prüfungsjahr 2019		
	gesamt	Frauen	% Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil																		
Promotionen																								

Quelle: amtliche Hochschulstatistik