

Gleichstellungsplan und -konzept der Technischen Universität Ilmenau 2021-2027



© TU Ilmenau/Michael Reichel

„§6 Chancengleichheit der Geschlechter

- (1) Die Hochschulen fördern und sichern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter; sie wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, dass Personen jedes Geschlechts ihrer Qualifikation entsprechend gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben und bestehende Nachteile beseitigt werden. Hierzu stellen sie insbesondere Gleichstellungspläne nach §4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (ThürGleichG) vom 6. März 2013 (GVBl. S. 49) in der jeweils geltenden Fassung auf und erlassen Richtlinien zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Der Gleichstellungsplan enthält Ziel- und Zeitvorgaben und ist Bestandteil der Struktur und Entwicklungsplanung.
- (2) Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen der Hochschulen und ihrer Organe und Gremien sind die geschlechterdifferenzen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).“

Auszug aus dem Thüringer Hochschulgesetz, 2018

Inhalt

	Seite
Präambel	4
1. Bestandsaufnahme	6
1.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	6
1.1.1 Ist-Bestand des wissenschaftlichen Personals	6
1.1.2 Ist-Bestand des nichtwissenschaftlichen Personals	11
1.1.3 Übergreifende Betrachtung von Leitungsfunktionen, Fortbildungen, Höhergruppierungen und Stellenbesetzungsverfahren	13
1.2 Bestandsaufnahme nach wissenschaftlichen Qualifikationsstufen	16
1.2.1 Ist-Bestand der Studierenden	16
1.2.2 Ist-Bestand der Promovierenden und Habilitierenden	19
1.3 Bestandsaufnahme hinsichtlich der Gremienbesetzung	20
2. Gleichstellungskonzept: Zielsetzungen, Handlungsfelder und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	20
2.1 Auswertung der Zielerreichung des vorausgegangenen Gleichstellungsplans	20
2.2 Zielvorgaben für den aktuellen Gleichstellungsplan	22
2.2.1 Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal	22
2.2.2 Zielvorgaben für das nichtwissenschaftliche Personal	22
2.2.3 Zielvorgaben für Studierende, Promovierende und Habilitierende	22
2.3 Querschnittsziele	23
2.3.1 Familienfreundliche und chancengleiche Studien- und Arbeitsbedingungen	23
2.3.2 Förderung einer gleichstellungsorientierten und chancengleichen Organisationskultur	23
2.3.3 Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und Thüringenweite Vernetzung	23
2.4 Handlungsfelder und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	23
2.4.1 Handlungsfelder und Maßnahme im Bereich des wissenschaftlichen Personals	24
2.4.2 Handlungsfelder und Maßnahmen im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals	26
2.4.3 Handlungsfelder und Maßnahmen im Bereich Studierender, Promovierender und Habilitierender	27
2.4.4 Handlungsfelder und Maßnahmen im Bereich der Querschnittsziele	29
Anhang	
Thüringer Gleichstellungsstatistik 2017	
Thüringer Gleichstellungsstatistik 2019	

Präambel

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Technischen Universität Ilmenau wurde gemäß §4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (ThürGleichG) vom 06. März 2013 erstellt und ist auf einen Zeitraum von sechs Jahren angelegt. Der Gleichstellungsplan wurde entsprechend § 35 Abs. 1 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) durch den Senat der TU Ilmenau am 06.07.2021 bestätigt und gilt bis 2027. Der Gleichstellungsplan ist lt. § 4 ThürGleichG nach drei Jahren anhand der Statistik der aktuellen Entwicklung anzupassen.

Die Technische Universität Ilmenau ist die einzige technische Universität im Freistaat Thüringen und blickt auf eine langjährige Tradition in der Ausbildung von Ingenieur:innen der Elektrotechnik und des Maschinenbaus zurück. Stets orientiert an den aktuellen Anforderungen der Forschung und des Arbeitsmarktes, hat die TU Ilmenau ihr Fächerprofil kontinuierlich modifiziert und erweitert. So vereint sie heutzutage technische, natur-, wirtschafts- sowie geistes- und sozialwissenschaftliche Studiengänge und Forschungsfelder unter einem Dach und fördert die fächerübergreifende und interdisziplinäre Zusammenarbeit in Forschung und Lehre.

Wie die Ausrichtung von Studium und Lehre an zeitgenössischen und zukunftsweisenden Kriterien, haben sich auch in der Gleichstellungsarbeit neue Themenfelder und Handlungsbedarfe eröffnet. Zu nennen sei hier beispielsweise die gesetzliche Anerkennung von Geschlechtervielfalt im Personenstandsrecht, ein sich änderndes Selbstverständnis der Geschlechter bezüglich der Vereinbarkeit von Ausbildung/Studium/Arbeit und Privatleben und ein Lösen von tradierten und stereotypen Geschlechterrollen bei der Studien- und Berufswahl. Eingebettet in gesamtgesellschaftliche Prozesse werden Gleichstellung und Chancengleichheit an der TU Ilmenau als wichtige Querschnittsaufgabe verstanden und gelebt und finden sich daher als zentrale Punkte im Leitbild der Universität wieder: „Die Technische Universität Ilmenau setzt sich für umfassende Chancengleichheit und für ein günstiges soziales und kulturelles Umfeld ein [...]. Dem Leitgedanken einer Campus-Familie folgend, bekennt sich die Universität zu ihrer besonderen Verantwortung gegenüber allen Universitätsmitgliedern und Universitätsangehörigen. Die Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf, die Schaffung gesundheitserhaltender und -fördernder Studien- und Arbeitsbedingungen sowie gelebte Internationalität sind grundlegende Bestandteile der Universitätskultur.“

Um den vielfältigen Aufgaben der Gleichstellungsarbeit auf allen Ebenen der Universität gerecht zu werden, bedarf es einer stärkeren strukturellen Verankerung des Themas. Daher sind auch in den nächsten Jahren individuelle und zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Förderangebote sowie die (weitere) Vernetzung und Verstetigung bestehender Gleichstellungsmaßnahmen und Organisationsstrukturen Kernelemente der Gleichstellungsarbeit. Eine regelmäßige interne und externe Bewertung der strategischen Ausrichtung und Angebote wird dabei als wichtiges Qualitätsmerkmal verstanden und zeigt sich unter anderem in folgenden Punkten: Als erste Hochschule im Freistaat Thüringen bewarb sich die TU Ilmenau im Oktober 2006 erfolgreich um das TOTAL-QUALITY-Prädikat. Die kontinuierliche Fortführung erfolgreicher Maßnahmen und die stetige Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungspolitik wurde der TU Ilmenau auch in den nachfolgenden Bewerbungsphasen 2009, 2012, 2015 und 2018 bescheinigt.

Hierfür wurde sie mit dem Nachhaltigkeitspreis für gelebte Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf geehrt. Für ihre personalpolitischen und organisatorischen Maßnahmen zur Umsetzung einer wertschätzenden Vielfalt von Studierenden und Mitarbeitenden erhielt die TU Ilmenau zudem das Add-on Diversity.

Der Gleichstellungsplan soll dazu dienen, anhand von gleichstellungsrelevanten Kennzahlen, Entwicklungstendenzen aufzuzeigen und einen Zwischenstand zu eruieren, inwieweit die bisherigen Zielsetzungen erreicht wurden. Des Weiteren sollen die Ergebnisse der Analyse als Grundlage herangezogen werden, um Handlungsfelder und Priorisierungen für die weitere Gleichstellungsarbeit abzuleiten. Für die Ableitung der Ziele und des Handlungsbedarfs orientiert sich die Universität an den Maßstäben (1) **Geschlechterparität**, (2) **Bundesdurchschnitt** und (3) **Kaskadenmodell**. Grund-

sätzlich wird ein paritätisches Verhältnis der Geschlechter angestrebt, mit einem Schwankungsrahmen von 40% bis 60%¹. Wo Geschlechterparität im o. g. Sinne nicht erreicht ist, dient als zusätzliche Orientierung der Bundesdurchschnitt für die betrachteten Gruppen. Insbesondere für die Qualifikation in der akademischen Laufbahn erfolgt eine weitere Orientierung am Kaskadenmodell im Sinne der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Langfristig soll der Frauenanteil in jeder Qualifikationsstufe dem Frauenanteil in der vorangegangenen Qualifikationsstufe angeglichen werden. Darüber hinaus hat die TU Ilmenau zum Ziel, sich im CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten besser aufzustellen als bisher.

¹ Thüringer Gleichstellungsgesetz §3(5): Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil [...] jeweils unter 40 vom Hundert liegt.

1. Bestandsaufnahme

1.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren an der TU Ilmenau insgesamt 1.712 Personen² beschäftigt. Mit 631 weiblichen Beschäftigten lag der Frauenanteil bei rund 37% und der Männeranteil bei 63%. Gegenüber dem Jahr 2017 zeigt sich keine nennenswerte Veränderung (1.852 Beschäftigte, 36% Frauen und 64% Männer). Den Großteil der Beschäftigten stellte mit 91% das angestellte Personal, mit einem Frauenanteil von rund 39%. Bei den 9% des verbeamteten Personals waren die Frauen mit 14% deutlich unterrepräsentiert. Diese Geschlechterverteilung entspricht weitestgehend den Kennzahlen in den Vorjahren.

Die Personalstruktur an der Universität gliedert sich in wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal (z.B. Wissenschaftsmanagement, Verwaltung, Sekretariate, technische Dienste). Daher wird nachfolgend die Geschlechterverteilung in diesen beiden Gruppen näher beleuchtet. Um mögliche Entwicklungen und Tendenzen sichtbar zu machen, werden zur Analyse die Jahre 2014, 2017 und 2019 bzw. 2020 herangezogen. Die Kennzahlen basieren auf unterschiedlichen Stichtagen und Quellen und werden daher entsprechend ausgewiesen.

1.1.1 Ist-Bestand des wissenschaftlichen Personals

Im wissenschaftlichen Bereich waren zum Stichtag 30. Juni 2020 insgesamt 1.100 Personen beschäftigt. Die Geschlechterverteilung bleibt mit 25% Frauen und 75% Männern relativ konstant und zeigt eine gleichbleibende Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich.

Finanzierung

Abbildung 1 gibt eine Übersicht zur Finanzierung des wissenschaftlichen Personals. Während im Jahr 2017 sich Grundmittel- und Drittmittelfinanzierung die Waage hielten, zeigt sich an der TU Ilmenau für 2019 eine prozentuale Zunahme zugunsten der Grundmittelfinanzierung. Hierbei zeigen sich keine relevanten Unterschiede zwischen dem weiblichen und männlichen Personal.

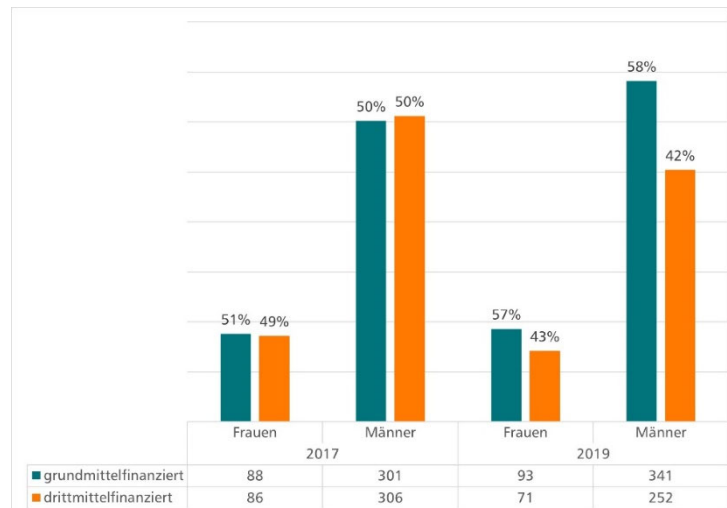


Abb. 1: Finanzierung des wissenschaftlichen Personals an der TU Ilmenau in den Jahren 2017 und 2019, differenziert nach Geschlecht.

Professuren

Im Jahr 2019 gab es an der TU Ilmenau insgesamt 98 Professuren, mit einem mehrheitlichen Männeranteil von 92% Prozent. Professorinnen sind mit 8% nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Mit Blick auf 2014 und 2017 zeigt sich keine nennenswerte Änderung (vgl. Abb. 2).

² Beschäftigte ohne Vergütung bleiben hierbei unberücksichtigt

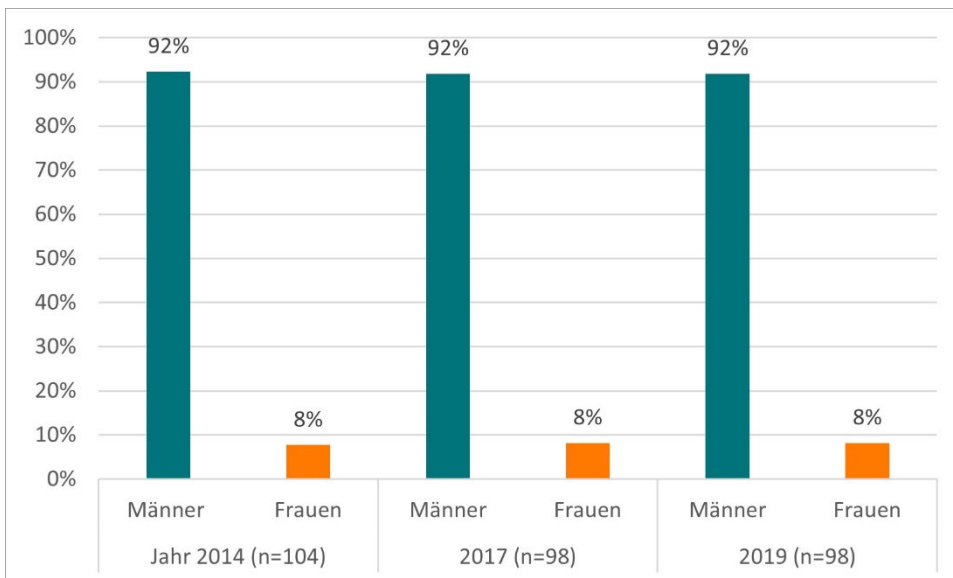


Abb. 2: Geschlechterverteilung bei den Professuren für die Jahre 2014, 2017 und 2019

Gemäß dem CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten³, gehört die TU Ilmenau im bundesweiten Vergleich mit ihrem Professorinnenanteil zur Schlussgruppe. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag der Professorinnenanteil im Jahr 2019 an den deutschen Hochschulen über alle Fächergruppen hinweg betrachtet bei 26%. Er betrug rund 14% in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften, 20% in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften und 31% in der Fächergruppe Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Trotz intensiver Rekrutierungsmaßnahmen gestaltet sich die Gewinnung von Professorinnen recht mühsam. Insbesondere im MINT-Bereich gibt es einen großen Wettbewerb von Wirtschafts- und Hochschuleinrichtungen weltweit um eine geringe Anzahl potenzieller Kandidatinnen. Daher bedarf es weiterer Bestrebungen, um den Hochschulstandort Ilmenau attraktiv für gelistete Kandidatinnen zu gestalten. Ein zentrales Augenmerk wird dabei auf stärkere Bemühungen in der Berufungspolitik gelegt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Stichtag 30. Juni 2019 waren insgesamt 659 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (Angaben ohne Professor:innenanteil) an der TU Ilmenau tätig, davon 76% Männer und 24% Frauen. Wie die nachfolgende Abbildung 3 zeigt, blieb diese Geschlechterverteilung über die Jahre hinweg stabil.

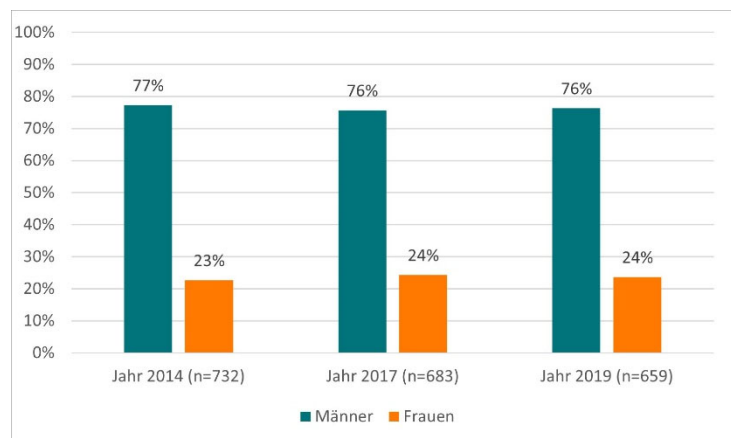


Abb. 3: Geschlechterverteilung beim wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren) in den Jahren 2014, 2017 und 2019.

Bezüglich des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur im Jahr 2017 nimmt die TU Ilmenau mit ihren 24% Frauenanteil im CEWS-Hochschulranking bei den Universitäten einen Platz in der Mittelgruppe ein, gemeinsam mit weiteren Technischen Hochschulen, wie beispielsweise der TU Clausthal (25%), der TU Darmstadt (25%), dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) - Bereich Hochschule (26%) und der TU Berlin (31%). Universitäten der Spitzengruppe verzeichnen einen Frauenanteil von 35% an der TU München und 33% an der TU Freiberg-Bergakademie.

³ erschienen im Jahr 2019, basierend auf Kennzahlen des Jahres 2017.

Besoldungsgruppen

Beim wissenschaftlichen Personal wurden zum Stichtag 30. Juni 2020 insgesamt 134 verbeamtete Personen registriert, davon sind 10% Frauen und 90% Männer. In Abbildung 4 und Abbildung 5 ist die Verteilung innerhalb der jeweiligen Geschlechtergruppe aufgeführt. Für beide zeigt sich, dass die Besoldungsgruppen A13 (31% bei den Frauen, 22% bei den Männern) und W3 (31% bei den Frauen, 36% bei den Männern) am stärksten vertreten sind.

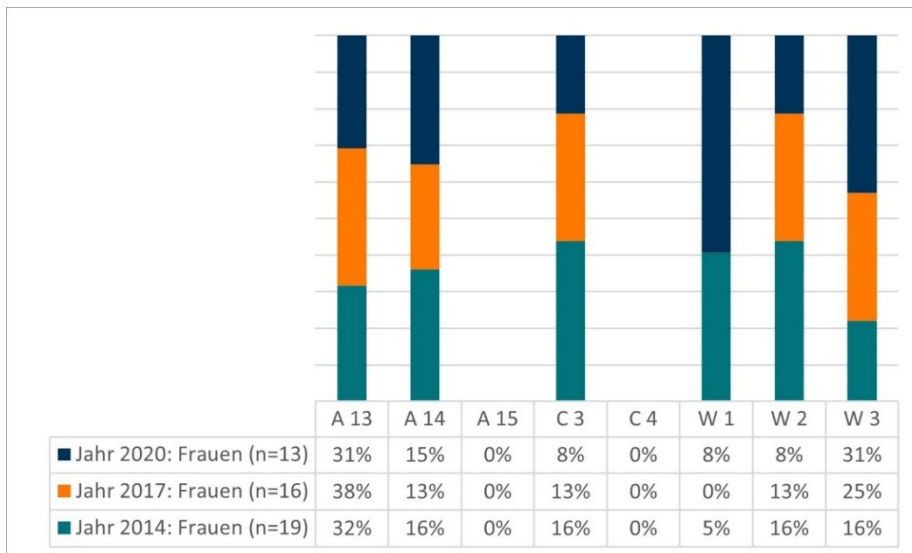


Abb. 4: Besoldungsgruppen für die Gruppe der weiblichen Verbeamteten beim wissenschaftlichen Personal für die Jahre 2014, 2017 und 2020.

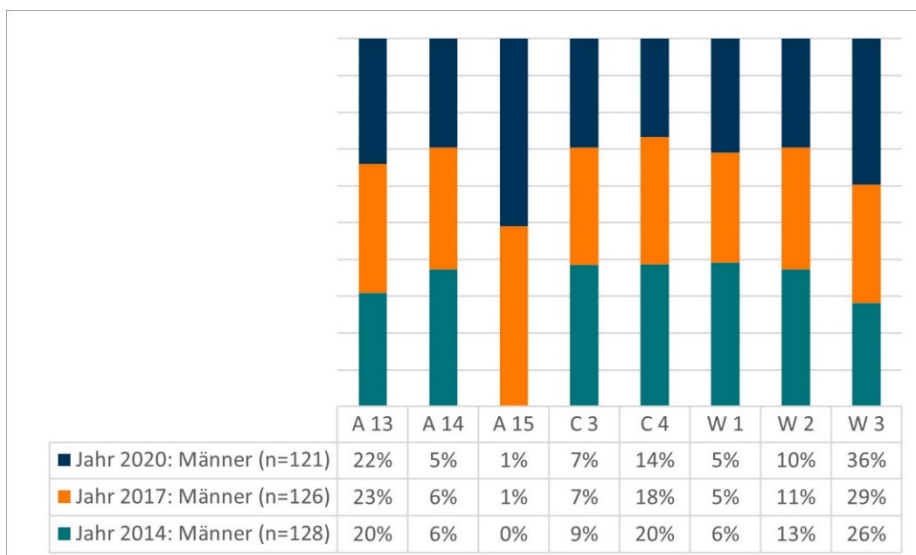


Abb. 5: Besoldungsgruppen für die Gruppe der männlichen Verbeamteten beim wissenschaftlichen Personal für die Jahre 2014, 2017 und 2020.

Entgeltgruppen

Äquivalent werden für die wissenschaftlichen Angestellten die Entgeltgruppen differenziert nach Geschlecht betrachtet. Abbildung 6 gibt hierzu eine Übersicht. Unberücksichtigt bleiben Angestellte des mittleren Dienstes in Ausbildung, Praktikant:innen und Angestellte ohne Vergütung.

Die wissenschaftlichen Angestellten werden mehrheitlich mit der Entgeltgruppe 13 bis 15Ü bzw. außertariflich vergütet. Während der Anteil bei den Männern 67% beträgt, sind es bei den Frauen 57%. Eine zweite große Gruppe umfasst die pauschalvergüteten Lehrbeauftragten und Hilfskräfte/ Assistent:innen. Hier ist bei den Frauen der Anteil mit 41% um rund 8% höher als bei den Männern.

Auf die Entgeltgruppen 10 bis 12 entfallen lediglich 1% bis 2%. Hier zeigen sich keine geschlechterdifferenzen.

Berufungsverfahren

Ein zentrales Instrument der Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich stellen Berufungsverfahren dar. Um mögliche Stellschrauben und Handlungsbedarfe zu identifizieren, wird die Geschlechterverteilung bei den Bewerbungen, Listenplätzen, Ruferteilungen und Ernennungen betrachtet. Die hier angegebenen Kennzahlen beziehen sich jeweils auf den Stichtag 31. Dezember. Die Verfahren erfolgten in den Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften.

Für die 10 Berufungsverfahren im Jahr 2020 gingen insgesamt 191 Bewerbungen ein, von denen 11% auf weibliche und 89% auf männliche Bewerbende fielen (vgl. Abb. 7). Während 19 Männer auf einen Listenplatz kamen, waren es bei den Frauen insgesamt zwei (Abb. 8).

Die Ruferteilung erfolgte im Jahr 2020 für eine Frau und für neun Männer. Im betrachteten Zeitraum von 2017 bis 2020 wurden insgesamt 11 Männer ernannt (vgl. Abb. 9). In den Jahren 2018 und 2019 gab es auch Ruferteilungen für Frauen, von denen jedoch nicht alle den Ruf annahmen, so dass erstmalig im Jahr 2020 wieder eine Frau ernannt wurde (vgl. Abb. 9).

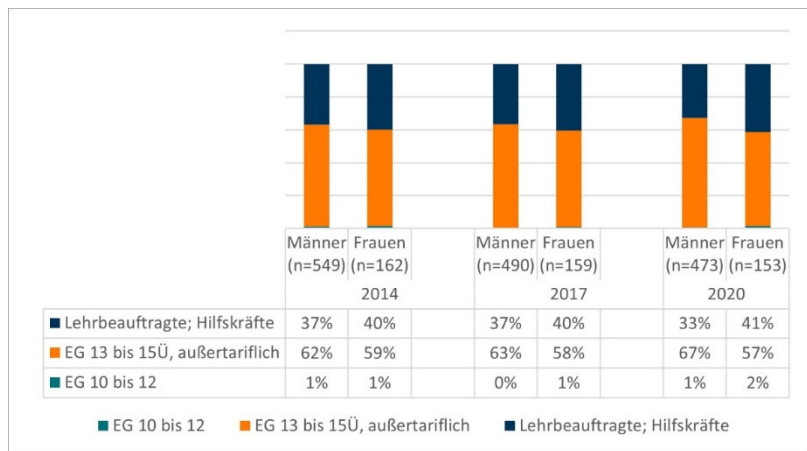


Abb. 6: Entgeltgruppen beim wissenschaftlichen Personal für die Jahre 2014, 2017 und 2020, differenziert nach Geschlecht.

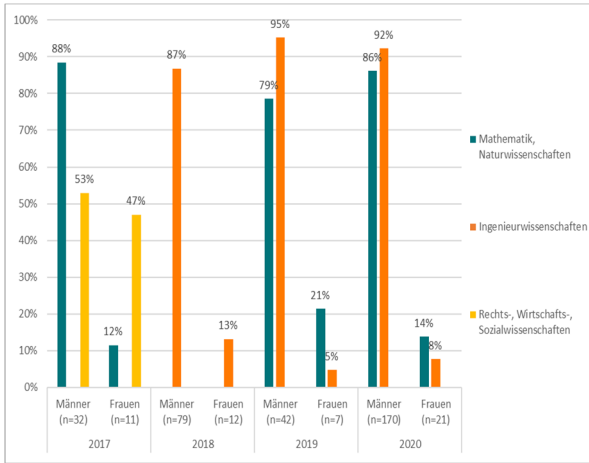


Abb. 7: **Bewerbungen** bei Berufungen für die Jahre von 2018 bis 2020, differenziert nach Geschlecht.

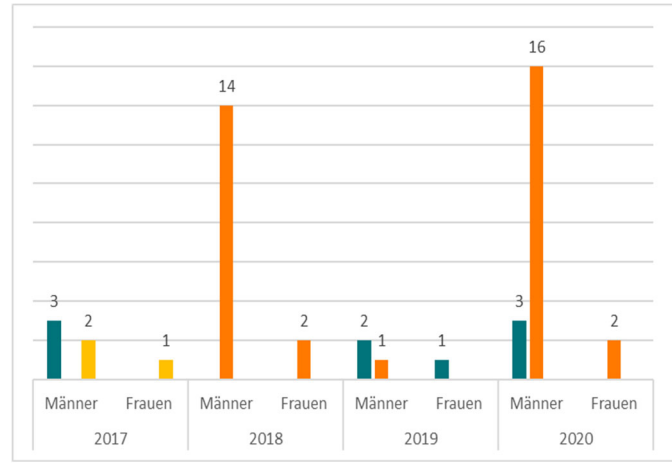


Abb. 8: Geschlechterverteilung bei den **Listenplätzen** für die Jahre von 2018 bis 2020.

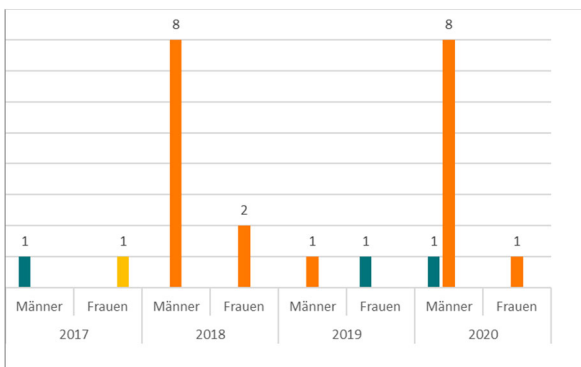


Abb. 9: **Ruferteilungen** für die Jahre von 2018 bis 2020, differenziert nach Geschlecht.

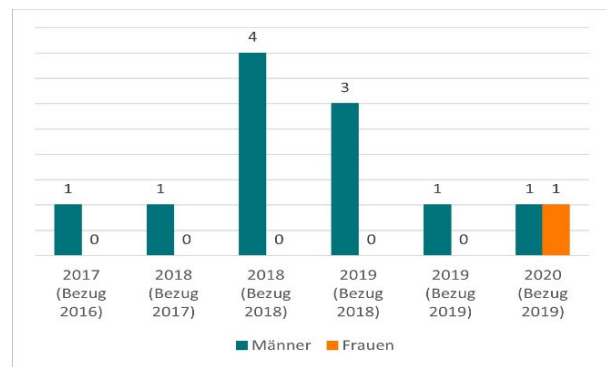


Abb. 10: **Ernennungen** in den Jahren 2017 bis 2020, differenziert nach Geschlecht.

Arbeitszeitmodelle

Mit Blick auf die Arbeitszeitmodelle beim wissenschaftlichen Personal zeigt sich in Abbildung 11 folgendes Bild: Während zum Stichtag 30. Juni 2020 rund 56% der Männer in Vollzeit tätig waren, betrug der Anteil bei den Frauen nur 33%; mit Blick auf die Vorjahre eine gleichbleibende Tendenz. Die Gründe für Teilzeitarbeit sind in Abbildung 12 dargestellt. Diese lassen sich mehrheitlich auf nebenberufliche Tätigkeit und Stellenvorgabe zurückführen, während Elternzeit und persönliche Gründe nur einen kleinen Anteil ausmachen. Weitere Gründe, wie Erwerbsunfähigkeit, Altersteilzeitmodell und Vertretung spielen im Jahr 2020 keine Rolle.

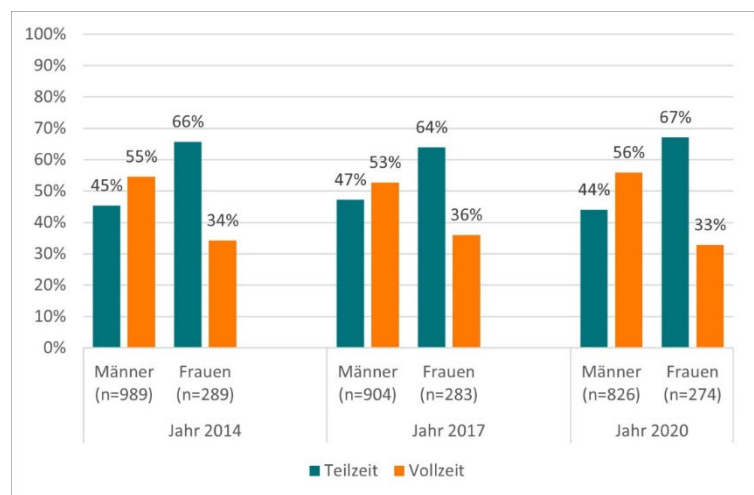


Abb.11: Arbeitszeitmodelle beim wissenschaftlichen Personal in den Jahren 2014, 2017 und 2020 differenziert nach Geschlecht.

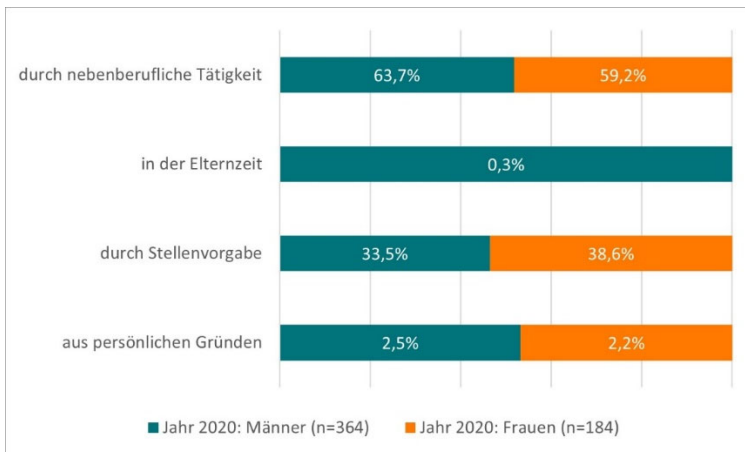


Abb.12: Gründe für Teilzeitarbeit beim wissenschaftlichen Personal im Jahr 2020 differenziert nach Geschlecht.

1.1.2 Ist-Bestand des nichtwissenschaftlichen Personals

Im nichtwissenschaftlichen Bereich waren zum Stichtag 30. Juni 2020 insgesamt 612 Personen beschäftigt. Die Geschlechterverteilung bleibt mit 58% Frauen und 42% Männern relativ konstant und zeigt einen gleichbleibend hohen Frauenanteil in diesem Bereich. Der Frauenanteil an der TU Ilmenau ist beim nichtwissenschaftlichen Personal nur geringfügig höher als der Durchschnitt im öffentlichen Dienst insgesamt, welcher sich aktuell um 55%⁴ bewegt. Die Frauenquote ist niedriger als der durchschnittliche Frauenanteil beim Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personal deutscher Universitäten (72%⁵).

Besoldungsgruppen

Beim verbeamteten Personal lässt sich im nichtwissenschaftlichen Bereich für das Jahr 2020 eine Gleichverteilung von sieben Frauen und sieben Männern feststellen. Im Hinblick auf die Besoldungsgruppen gibt es jedoch deutliche Unterschiede. Während die männlichen Verbeamteten vollständig im höheren Dienst angesiedelt sind, verteilen sich die weiblichen Verbeamteten auf den mittleren, gehobenen und höheren Dienst. Im Vergleich zum Jahr 2017 zeigt sich bei den weiblichen Verbeamteten eine Zunahme insgesamt und im Hinblick auf die Besoldungsgruppe im höheren Dienst (vgl. Abb. 13).

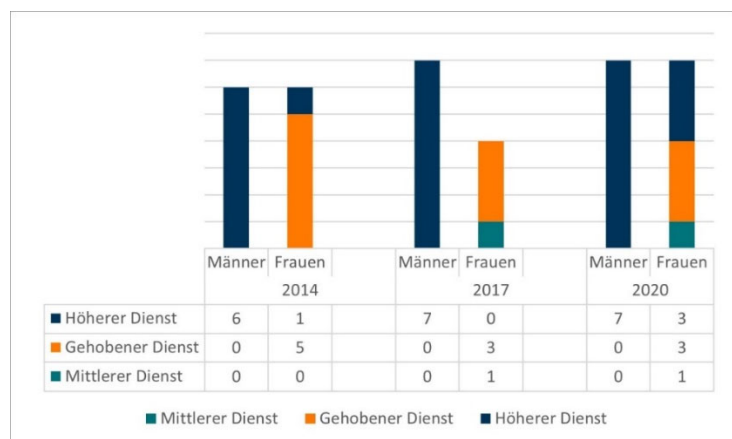


Abb. 13: Besoldungsgruppen beim nichtwissenschaftlichen Personal für die Jahre 2014, 2017 und 2020, differenziert nach Geschlecht.

⁴ <https://www.der-oeffentliche-sektor.de/rund-ums-geld/zahlen-daten-fakten>

⁵ Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, 2017, Vorbericht. Verrechnung der Daten aus Seite 92 (Hochschulpersonal Universitäten Deutschland) und 183 (weibliches Hochschulpersonal Universitäten Deutschland)

Entgeltgruppen

Die Anzahl der Angestellten im nichtwissenschaftlichen Bereich umfasst zum Stichtag 30. Juni 2020 insgesamt 598 Personen, davon 41% Männer und 59% Frauen. Wie in der Darstellung der Entgeltgruppen im Bereich des wissenschaftlichen Personals bleiben auch hier Angestellte des mittleren Dienstes in Ausbildung, Praktikant:innen und Angestellte ohne Vergütung in der Analyse unberücksichtigt.

Innerhalb der jeweiligen Geschlechtergruppe betrachtet, zeigt sich für die Entgeltgruppen (EG), dass mehr als die Hälfte der weiblichen Angestellten im nichtwissenschaftlichen Bereich auf Tätigkeiten in den Entgeltgruppen 5 bis 8 entfällt und ein weiteres Drittel auf die Entgeltgruppen 9 bis 12. Männliches Personal übt vorwiegend berufliche Tätigkeiten in den Entgeltgruppen 9 bis 12 (45%) aus und zu einem Drittel in den Entgeltgruppen 5 bis 8 (vgl. Abb. 14).

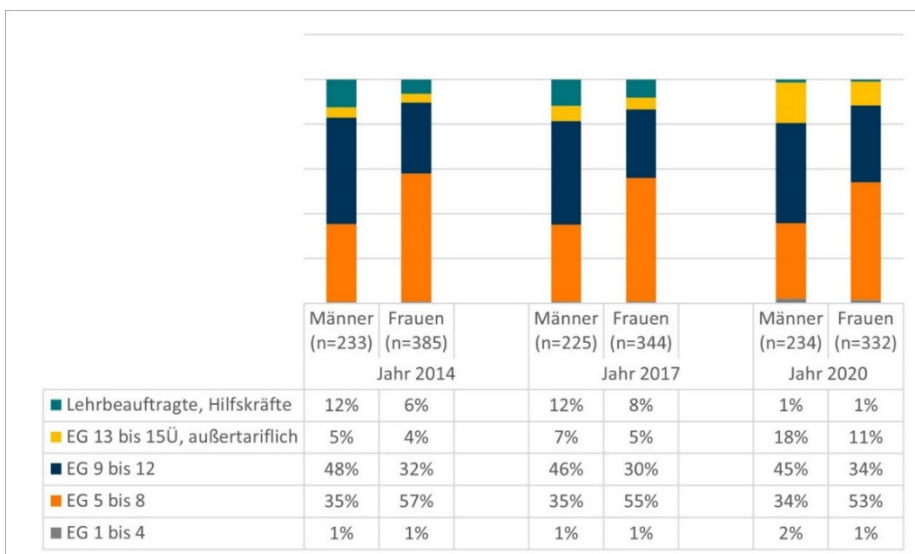


Abb. 14: Entgeltgruppen beim nichtwissenschaftlichen Personal für die Jahre 2014, 2017 und 2020, differenziert nach Geschlecht.

Arbeitszeitmodelle

Beim nichtwissenschaftlichen Personal sind zum Stichtag 2020 ein Großteil der Frauen und ein Großteil der Männer in Vollzeit tätig. Hierbei zeigen sich Geschlechterdifferenzen: während 13% der Männer in Teilzeit arbeiten, beträgt der Anteil bei den Frauen 38%. Mit Blick auf die Jahre 2014 und 2017 zeigt sich ein gleichbleibender Trend (vgl. Abb. 15).

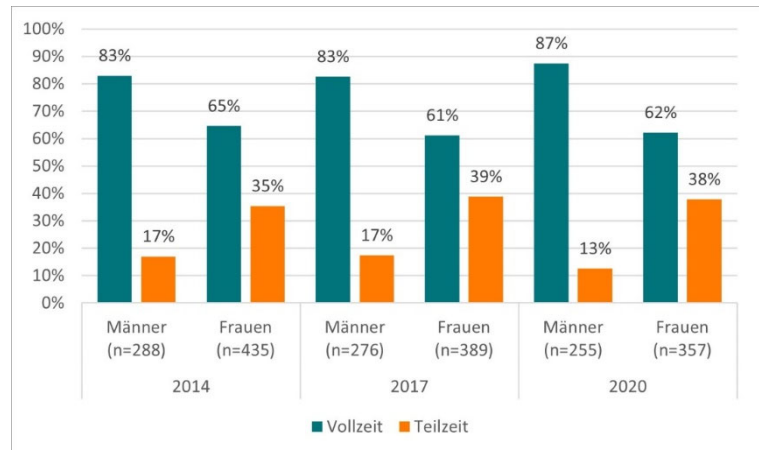


Abb. 15: Arbeitszeitmodelle beim nichtwissenschaftlichen Personal in den Jahren 2014, 2017 und 2020 differenziert nach Geschlecht.

Als Gründe für Teilzeittätigkeit lassen sich in erster Linie persönliche Gründe und Stellenvorgaben identifizieren, mit einer unterschiedlichen Gewichtung bei den weiblichen und männlichen Angestellten. Während bei den Männern in erster Linie die Stellenvorgaben entscheidend sind, gefolgt von persönlichen Gründen und bedingt durch Erwerbsunfähigkeit, sind es bei Frauen vorrangig persönliche Gründe und Stellenvorgaben (vgl. Abb. 16).

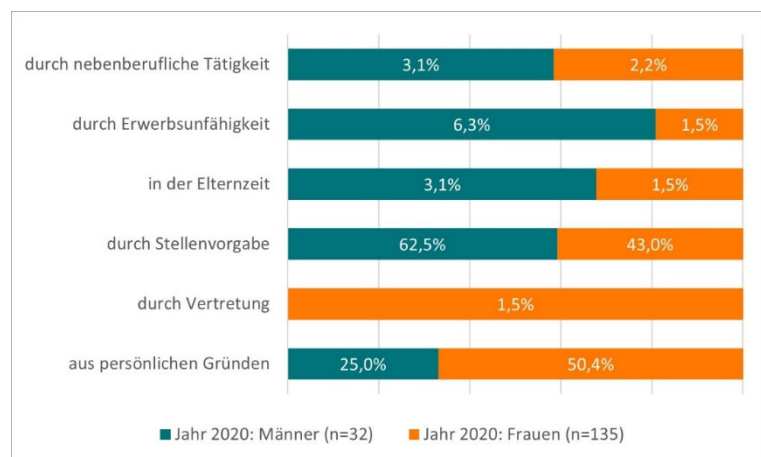


Abb. 16: Gründe für Teilzeitarbeit beim nicht-wissenschaftlichen Personal im Jahr 2020 differenziert nach Geschlecht.

1.1.3 Übergreifende Betrachtung von Leitungsfunktionen, Fortbildungen, Höhergruppierungen und Stellenbesetzungsverfahren

Personal in leitenden Funktionen

Im Folgenden wird die Geschlechterverteilung beim Personal in leitenden Funktionen zum Stichtag 31.12.2020 analysiert zum einen für das leitende Personal außerhalb der Fakultäten (vgl. Abb. 17) und zum anderen für das leitende Personal in Wahlämtern, d.h. im Präsidium, in Fakultäten und Instituten (vgl. Abb. 18). In der 1. Kategorie gab es 17 Beschäftigte mit Funktionsaufgaben. Der Frauenanteil liegt hier bei 41% und der Männeranteil bei 59%. Im Präsidium, den Dekanaten und Institutsleitungen gab es insgesamt 38 Beschäftigte, mit einem überwiegenden Männeranteil von 92%. Frauen sind hier mit 8% noch deutlich unterrepräsentiert.

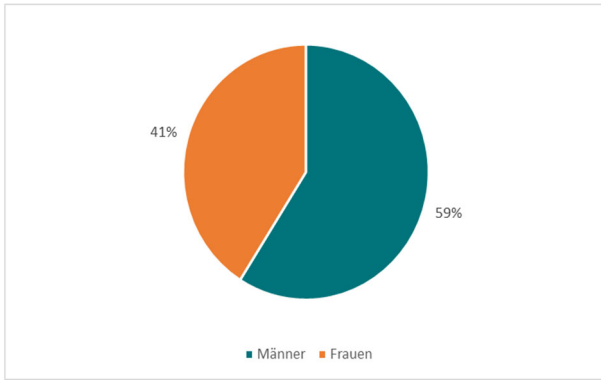


Abb. 17: Geschlechterverteilung beim Personal mit Leitungsfunktionen außerhalb der Fakultäten mit Ausnahme von Wahlämtern

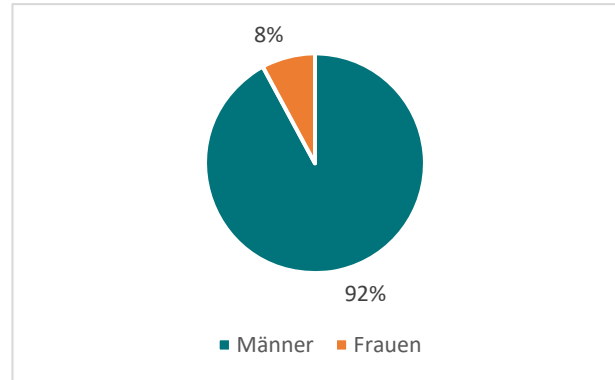


Abb.18: Geschlechterverteilung beim Personal mit Leitungsfunktionen in Wahlämtern, d.h. im Präsidium, in Fakultäten und Instituten

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Im Zeitraum vom 01. Juli 2017 bis zum 30. Juni 2020 wurden insgesamt 1.268 Fortbildungsveranstaltungen von Angestellten und 102 Fortbildungsveranstaltungen von Verbeamteten der TU Ilmenau wahrgenommen. Wie in Abbildung 19 dargestellt, nahmen mit einem mehrheitlichen Anteil von 68% insbesondere die weiblichen Angestellten die Möglichkeit einer beruflichen Weiterqualifizierung wahr. Diese Wahrnehmung verstärkt sich noch, wenn man berücksichtigt, dass der Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt bei nur knapp 38% liegt. Beim verbeamteten Personal wurden Weiterbildungsangebote zu 32% von Frauen genutzt. Berücksichtigt man, dass der Frauenanteil beim verbeamteten Personal bei gut 13% liegt, so wird deutlich, dass die Weiterbildungsangebote mehr als doppelt so häufig von Frauen wahrgenommen werden als von Männern.

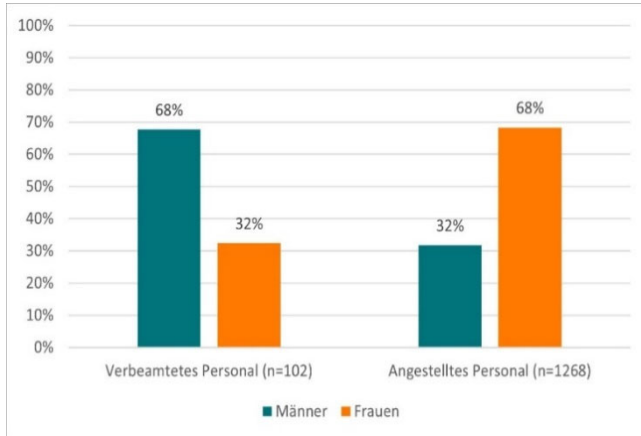


Abb. 19: Geschlechterverteilung Fortbildungsveranstaltungen insgesamt für den Zeitraum 2017 bis 2020.

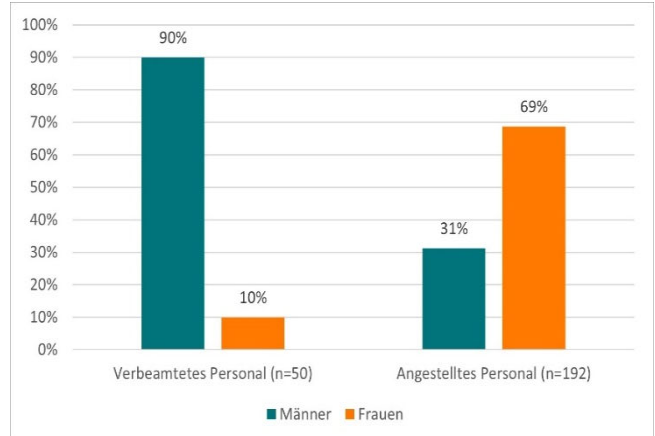


Abb. 20: Geschlechterverteilung bei den Führungskräftefortbildungen für den Zeitraum 2017 bis 2020.

Abbildung 20 veranschaulicht die Teilnahme an Fortbildungen speziell für Führungskräfte. Insgesamt wurden 192 Führungskräftefortbildungen von Angestellten und 50 Führungskräftefortbildungen von Verbeamtete wahrgenommen. Bei den Angestellten lag der Frauenanteil bei 69% und beim verbeamteten Personal bei 10%. Auch hier liegt der Frauenanteil der Teilnahme an Weiterbildungen deutlich höher als der Frauenanteil in der Gruppe des angestellten Personals.

Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Zeitraum vom 01. Juli 2017 bis 30. Juni 2020 gab es in der Gruppe des verbeamteten Personals insgesamt drei Beförderungen, darunter war eine Frau. Im Dreijahresdurchschnitt lag die Frauenquote bei den Beförderungen innerhalb der Beamtenlaufbahnen bei rund 33%. In der Gruppe des angestellten Personals wurden in diesem Zeitraum insgesamt 38 Personen höher eingruppiert, wovon mit 63% mehrheitlich Frauen profitierten. In Abbildung 21 ist sehr gut erkennbar, dass die Höhergruppierungen nicht nur in den unteren Entgeltgruppe EG 5 bis 9 erfolgten, sondern auch in den EG 10 bis 13 und EG 14.

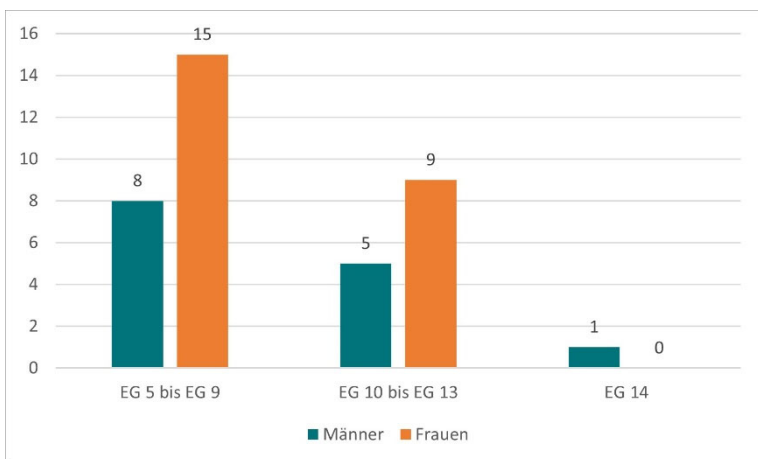


Abb. 21: Geschlechterverhältnis bei den Höhergruppierungen an der TU Ilmenau im Zeitraum Juli 2017 bis Juni 2020.

Stellenbesetzungsverfahren

Interne Stellenausschreibungen und Besetzungen

Im Zeitraum vom 01. Juli 2017 bis 30. Juni 2020 erfolgten an der TU Ilmenau für den Bereich der Angestellten insgesamt 35 interne Stellenausschreibungen. Für diese gingen insgesamt 47 Bewerbungen ein. Auf die internen Stellenangebote bewarben sich 17 Frauen, somit liegt der Frauenanteil bei den internen Bewerbungen im Drei-Jahresdurchschnitt bei 36%. Zwischen 2017 und 2020 wurden bis zum Stichtag 33 Stellen an der TU Ilmenau intern besetzt, neun mit Frauen, das entspricht 27% und liegt deutlich unter der Bewerberinnenquote. Dabei ist besonders hervorzuheben, dass der Frauenanteil bei den internen Bewerbungen mit 36% dem absoluten Frauenanteil unter den Beschäftigten mit 36% bis 37% entspricht. Die Besetzungsquote liegt jedoch mit 27% fast zehn Prozentpunkte darunter. Aus der Tatsache, dass hier aus einem Bewerberpool Bewerbungen akquiriert werden, der bereits an sich Unterrepräsentanz aufweist und die Besetzungsquote noch darunter liegt, wird deutlich, dass interne Ausschreibungen für die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils bei den Beschäftigten tendenziell nachteilig sind.

Im Bereich der Beamtenlaufbahnen gab es zwei interne Ausschreibungen mit zwei Bewerbungen. Eine der Bewerbungen wurde von einer Frau eingereicht, die auch die Position bekam.

Externe Stellenausschreibungen und Besetzungen

Bei den externen Stellenbesetzungsverfahren sind folgende drei Dienstverhältnisse zu unterscheiden:

- Ausschreibungen mit Beamtenlaufbahn im öffentlichen Dienst
- Ausschreibungen für Arbeitnehmer:innen im öffentlichen Dienst
- Ausschreibungen für Ausbildungsberufe der TU Ilmenau

Die nachfolgende Abbildung 22 stellt die Geschlechterverteilung bei den extern ausgeschriebenen Stellen sowie den Stellenbesetzungen der letzten drei Jahre in den verschiedenen Dienstverhältnissen dar.

Vergleicht man die Zahl der Bewerbungen von Frauen mit der Zahl der dazugehörigen Stellenbesetzungen durch Frauen, so liegt die Zahl der Bewerbungen bei allen Dienstverhältnissen über der Zahl der Stellenbesetzungen. Insgesamt ist an der TU Ilmenau – abgesehen vom Bereich der Sachbearbeitung, Entgeltstufen TVL 5 bis 8 – eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen zu vermerken. Über die Qualifikationsstufen hinweg zeigt sich zusätzlich eine deutliche Verschiebung zwischen der Anzahl der Bewerbungen und der Stellenbesetzung. Je höherwertiger die berufliche Tätigkeit angebunden ist, desto geringer ist der Anteil an Bewerberinnen. Am geringsten ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf Professuren. So wurden in den Jahren 2017 bis 2020 24 Professuren ausgeschrieben, auf die in Summe 433 Bewerbungen eingingen, davon 52 von Frauen. Im weiteren Verlauf der Berufungsverfahren kam es in dieser Zeit zu 15 Ernennungen, darunter lediglich eine Professorin, was einem Prozentanteil von rund 7% entspricht. Auch hier besteht eine deutliche Diskrepanz zwischen dem Anspruch, eine Erhöhung des Frauenanteils anzustreben auf der einen Seite und der tatsächlichen Stellenbesetzung auf der anderen Seite.

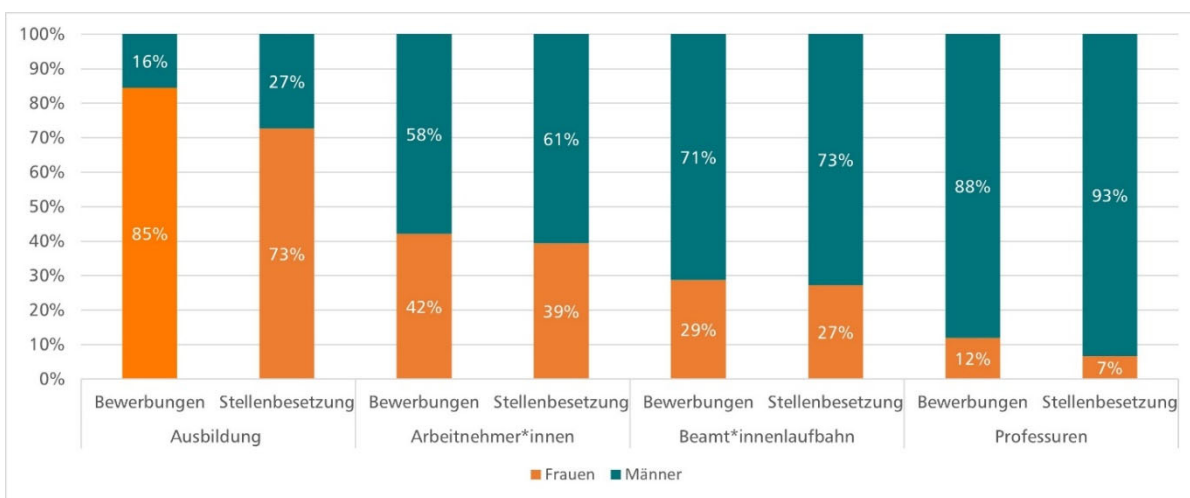


Abb. 22: Geschlechterverteilung bei den externen Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen für den Zeitraum von 2017 bis 2020.

1.2 Bestandsaufnahmen nach wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

1.2.1 Ist-Bestand der Studierenden

Bei der Studierendenschaft an der TU Ilmenau blieb die Geschlechterverteilung in den letzten Jahren weitestgehend konstant und wies nur einen geringfügig steigenden Frauenanteil von 26% im Jahr 2014 auf 28% im Jahr 2020 auf.

Bezüglich der Fächergruppen zeigen sich deutliche Unterschiede (siehe Abbildungen 23 bis 26). Während sich zum Stichtag 2020 bei den Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften mit rund 55% eine Gleichverteilung der Geschlechter verzeichnen lässt, ist bei den Geisteswissenschaften der Frauenanteil mit 63% weiterhin hoch und die männlichen Studierenden sind mit 36% unterrepräsentiert. Für die MINT-Studiengänge zeigt sich insbesondere für die Ingenieurwissenschaften mit 20% weiblichen Studierenden, trotz einer geringfügigen Steigerung von 18% im Jahr 2017 auf 20% im Jahr 2020, weiterhin Handlungsbedarf. In der Mathematik und den Naturwissenschaften gelang es der TU Ilmenau den Frauenanteil von 25% im WS 2017/2018 auf 35% im WS 2020/2021 zu steigern.

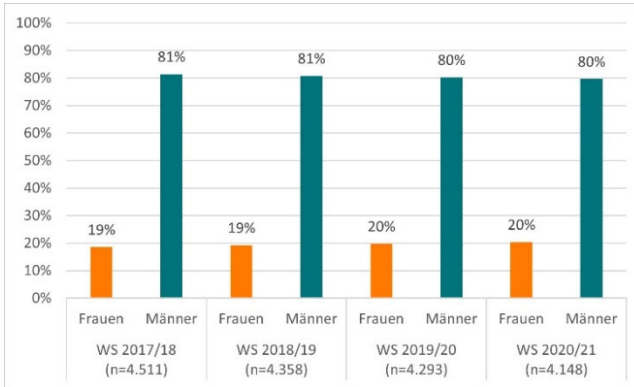


Abb. 23: Geschlechterverteilung bei den **ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen** im WS 2017/18, WS 2018/19, WS 2019/20 und WS 2020/21

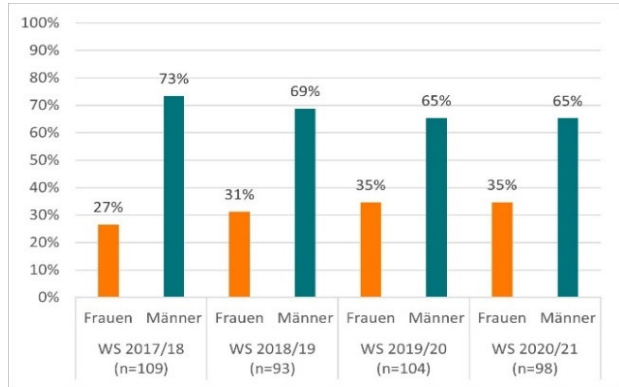


Abb. 24: Geschlechterverteilung bei den **mathematischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen** im WS 2017/18, WS 2018/19, WS 2019/20 und WS 2020/21

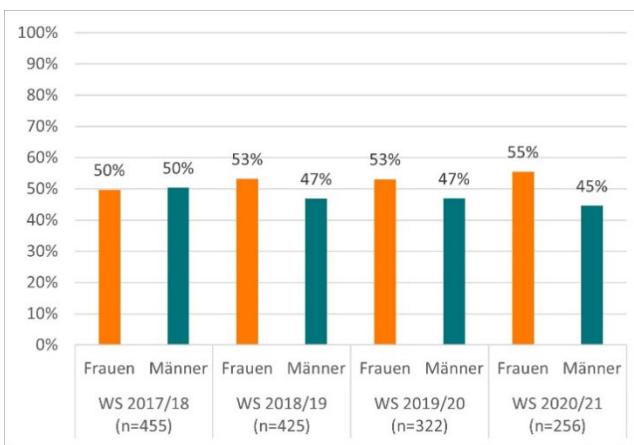


Abb. 25: Geschlechterverteilung bei den **rechts-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen** im WS 2017/18, WS 2018/19, WS 2019/20 und WS 2020/21

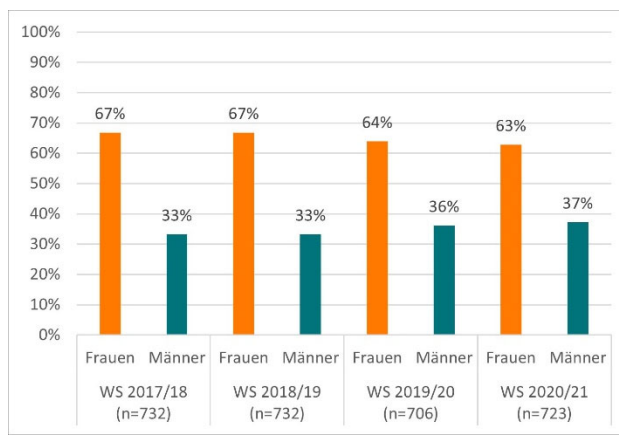


Abb. 26: Geschlechterverteilung bei den **geisteswissenschaftlichen Studiengängen** im WS 2017/18, WS 2018/19, WS 2019/20 und WS 2020/21

Differenziert man die Frauenanteile innerhalb der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften nach den an der TU Ilmenau angebotenen Bachelor- und Diplomstudiengängen, so zeigt sich eine deutliche Binnendifferenzierung. Wie in Tabelle 1 ersichtlich, weist die Biomedizinische Technik mit Abstand den höchsten Frauenanteil auf, gefolgt von den Studiengängen Biotechnische Chemie und Optronik/Optischer Systemtechnik mit 36% sowie von den Studiengängen Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen mit 26 bzw. 30%. Demgegenüber stehen Studiengänge wie Fahrzeugtechnik und Ingenieurinformatik, die jeweils nur einstellige Prozentzahlen im Frauenanteil erreichen (5% bzw. 8%).

Tab. 1: Geschlechterverteilung Studierenden in den grundständigen Bachelor- und Diplom-Studiengängen (Fächergruppe Ingenieurwissenschaften) an der TU Ilmenau im WS 2020/2021

Studiengang	Studierende gesamt	Frauen		Männer	
	n	n	%	n	%
Biomedizinische Technik	208	111	53%	97	47%
Biotechnische Chemie	77	28	36%	49	64%
Elektro- u. Informations- technik	101	13	13%	88	87%
Elektro- u. Informations- technik (Diplom)	48	4	8%	44	92%
Fahrzeugtechnik	143	7	5%	136	95%
Informatik	239	30	13%	209	87%
Ingenieurinformatik	95	8	8%	87	92%
Maschinenbau	191	33	17%	158	83%
Maschinenbau (Diplom)	93	17	18%	76	82%
Mechatronik	114	11	10%	103	90%
Medientechnologie	72	13	18%	59	82%
Optronik/Optische Systemtechnik	11	4	36%	7	64%
Technische Physik	72	13	18%	59	82%
Werkstoffwissenschaften	48	9	19%	39	81%
Wirtschaftsinformatik	127	33	26%	94	74%
Wirtschaftsingenieurwesen	188	56	30%	132	70%

Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen ist dabei im Mittel geringfügig höher als der Frauenanteil der Studentinnen insgesamt. Die Anzahl der Studentinnen, die ihr Studium an der TU Ilmenau ohne Abschluss beenden, ist demnach prozentual gesehen nicht höher als der der männlichen Studierenden. Die Studienbedingungen scheinen insgesamt keine grundlegenden Benachteiligungen für Studentinnen aufzuweisen, vielmehr ist der geringe Anteil an Studienanfängerinnen der Entscheidung für oder gegen ein bestimmtes Studienfach geschuldet. Hier setzen zahlreiche bundesweite Initiativen, wie z. B., der „Girls‘ Day“ oder „Komm, mach MINT“ und der Thüringer Koordinierungsstelle NWT an, an denen sich die TU Ilmenau ergänzend zu den eigenen Angeboten ihres Studierendenmarketings beteiligt.

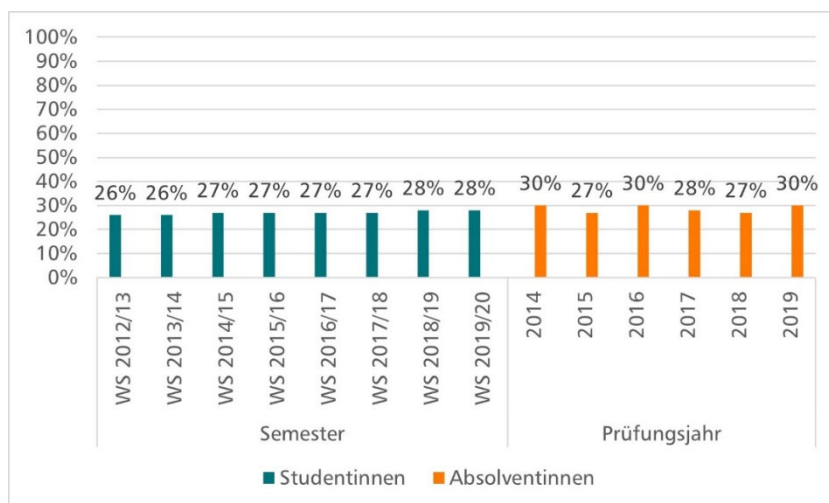


Abb. 27: Prozentualer Anteil der Studentinnen im Zeitraum vom WS 2012/13 bis WS 2019/20 und der Absolventinnen in den Prüfungsjahren 2014 bis 2019.

Im bundesweiten Vergleich ist der Frauenanteil bei den Studierenden vergleichbar mit dem an der TU Hamburg (insgesamt 6.376 Studierende und 26% Studentinnen), liegt jedoch deutlich unter dem der TU Chemnitz (insgesamt 9.873 und 44% Frauenanteil).⁶

1.2.2 Ist-Bestand der Promovierenden und Habilitierenden

Nachfolgend werden die Geschlechterverteilungen bei den wissenschaftlichen Qualifizierungsverfahren der TU Ilmenau für das Jahr 2019 mit Vergleichswerten aus dem Jahr 2014 und dem Jahr 2017 herangezogen.

Promotionen

Da Promotionsgesuche an den Fakultäten zu unterschiedlichen Zeitpunkten gestellt werden, liegen bislang nur für abgeschlossene Dissertationsverfahren gesicherte Kennzahlen vor. Wie Abbildung 28 zu entnehmen ist, schlossen im Prüfungsjahr 2019 insgesamt 92 Promovierende ihr Qualifizierungsvorhaben erfolgreich ab. Hierbei zeigte sich eine deutliche asymmetrische Geschlechterverteilung: 81% Männer und 19% Frauen.

Im Vergleich zu anderen Universitäten in Deutschland gehört die TU Ilmenau bei den Promotionen mit rund 23% Frauenanteil im Jahr 2017 zur Mittelgruppe. Zum Vergleich der Frauenanteil bei anderen Technischen Universitäten: 25% an der TU Bergakademie Freiberg, 33% an der TH Aachen, 40% an der TU Dresden)⁷.

Habilitationen

Bei den Habilitationen sind die Fallzahlen sehr klein, daher ist es hier sinnvoll, die Zahlen kumulativ und nicht anhand von Stichtagen zu betrachten. Seit 2014 wurden 23 Habilitationen abgeschlossen, davon drei von Frauen. Wie Abb. 29 zu entnehmen ist, fanden an der TU Ilmenau im Prüfungsjahr 2019 insgesamt zwei Habilitationsverfahren ihren Abschluss. Wie im Jahr 2014 war dabei keine Frau vertreten. Die Darstellung erfolgt ausschließlich anhand absoluter Zahlen. Von einer prozentualen Ausweisung wird aufgrund der geringen Fallzahlen abgesehen.

Nach Angaben des Statistisches Bundesamtes wurden im Jahr 2019 an deutschen Universitäten insgesamt 1.518 Habilitationen erfolgreich abgeschlossen, 32% Frauenanteil und 68% Männeranteil. Für die Fächergruppen zeigt sich folgendes Ergebnis: 84 Habilitationen (15% Frauen, 85% Männer) in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften, 170 Habilitationen (21% Frauen, 79% Männer) in der Fächergruppe der Mathematik/Naturwissenschaften und 199 Habilitationen (35% Frauen, 65% Männer) in der Fächergruppe der Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.

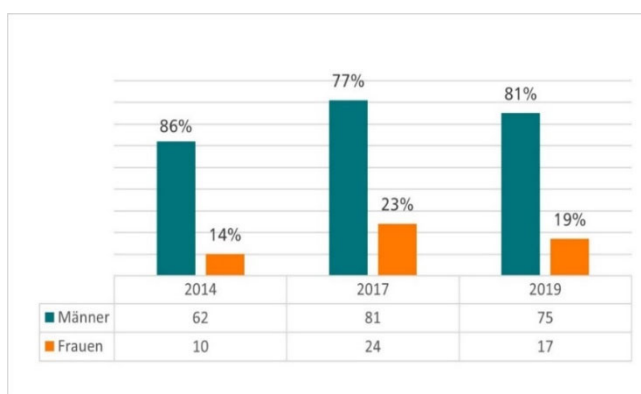


Abb. 28: Geschlechterverteilung bei den abgeschlossenen Promotionsverfahren an der TU Ilmenau in den Prüfungsjahren 2014, 2017 und 2019.

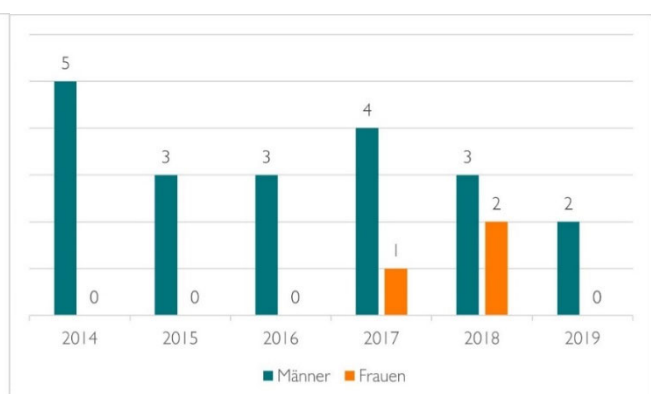


Abb. 29: Geschlechterverteilung bei den abgeschlossenen Habilitationsverfahren an der TU Ilmenau in den Prüfungsjahren von 2014 bis 2019.

⁶ Kennzahlen des Statistischen Bundesamtes (destatis) für das WS 2019/2020

⁷ vgl. CEWS-Hochschulranking 2019

1.3. Bestandsaufnahme hinsichtlich der Gremienbesetzung

Mit der Novelle des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG; Mai 2018) gab es für den Frauenanteil in Gremien striktere Vorgaben: Im ThürHG § 22 Rechte und Pflichten der Mitglieder, Abs. (4) ist für die Besetzung von Gremien eine Frauenquote festgelegt: „(4) Die Mitglieder eines Organs oder Gremiums werden, soweit sie dem Organ oder Gremium nicht kraft Amtes angehören, für eine bestimmte Amtszeit gewählt; sie sind an Weisungen nicht gebunden. Frauen sollen bei der Besetzung von Organen und Gremien angemessen, mindestens jedoch zu 40 vom Hundert, berücksichtigt werden, sofern nicht durch Gesetz oder Satzung der Hochschule ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist; Ausnahmen sind zu begründen. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlorgane und Wahlgremien soll auf paritätische Repräsentanz der Geschlechter geachtet werden. Die Mitglieder haben durch ihre Mitwirkung dazu beizutragen, dass das Organ oder Gremium seine Aufgaben wirksam erfüllen kann.“

Um die seit 2018 im Gesetz als Soll-Bestimmung formulierte Quote für die weiblichen Wahlvorschläge zu erfüllen, setzt die TU Ilmenau unter anderem auf die aktive Ansprache geeigneter Kandidatinnen. Wie in Abbildung 30 zu sehen, sind im Senat 32% Frauen und 68% Männer und im Hochschulrat 38% Frauen und 62% Männer vertreten. Eine weitere Steigerung der paritätischen Besetzung der Gremien würde zwar die Sichtbarkeit der weiblichen Mitglieder erhöhen, aber gleichzeitig zum aktuellen Zeitpunkt, auf Grund der starken Unterrepräsentanz insbesondere beim wissenschaftlichen Personal, zu einer unzumutbaren Erhöhung der damit einhergehenden Arbeitsbelastung bedeuten.



Abb. 30: Geschlechterverteilung im Senat und Hochschulrat an der TU Ilmenau im Jahr 2020.

2. Gleichstellungskonzept: Zielsetzungen, Handlungsfelder und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

2.1 Auswertung der Zielerreichung des vorausgegangenen Gleichstellungsplans

Die Ist-Standanalyse zeigt auf, dass sich die Geschlechterverteilung an der TU Ilmenau über die letzten sechs Jahre hinweg konstant verhielt.

Über alle Besoldungsgruppen hinweg zeigt sich beim angestellten Personal zahlenmäßig ein etwa gleich großer Anteil von Frauen und Männern. Allerdings fällt bei der genaueren Betrachtung eine Ungleichverteilung innerhalb der Universität auf. Dieses Ergebnis resultiert zum einen aus der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich und zum anderen aus der gleichzeitigen Überrepräsentanz von Frauen bei den Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich. Auch bei den Besoldungs- und Entgeltgruppen besteht keine einheitliche Verteilung. Handlungsbedarf, den Frauenanteil zu erhöhen, besteht weiterhin auch beim verbeamteten Personal. Insbesondere beim wissenschaftlichen Personal (einschließlich Berufungen) setzt die Universität noch gezielter auf die aktive Rekrutierung qualifizierter Kandidatinnen. Wie bereits oben dargelegt, sind interne Stellenausschreibungen nicht das geeignete Mittel, um den absoluten Frauenanteil an der Universität zu erhöhen. Jedoch können interne Stellenausschreibungen zumeist verbunden mit der aktiven Ansprache als Instrument zur Erhöhung des weiblichen Anteils in Führungspositionen genutzt werden

Bezüglich der Arbeitszeitmodelle zeigt sich, dass Teilzeitarbeit von Frauen und Männern gleichermaßen in Anspruch genommen wird, Vollzeittätigkeiten jedoch mehrheitlich von Männern ausgeübt werden. Zu den genauen Ursachen lassen sich anhand der vorliegenden Daten lediglich Vermutungen anstellen, Gründe liegen z. B. in Budgetvorgaben aus Drittmittelprojekten oder in der Reduzierung der Arbeitszeiten aufgrund einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben. Positiv hervorzuheben ist, dass von den Höhergruppierungen mehrheitlich Frauen in den EG 5 bis 9 und EG 10 bis 13 profitierten. Bei den leitenden Funktionen gelingt der TU Ilmenau insgesamt bereits eine gleichberechtigte Einbindung von Frauen und Männern.

Während beim leitenden Personal außerhalb der Fakultäten mit Ausnahme von Wahlämtern weitestgehend eine Geschlechtergleichverteilung gegeben ist, besteht bei der Besetzung von Frauen in Wahlämtern (Präsidium, Dekanate, Institutsleitungen) noch Entwicklungspotential.

Eine positive Entwicklung lässt sich bei der Gewinnung von Studentinnen in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften feststellen. Doch auch in den anderen MINT-Studiengängen gelang es, trotz sinkender Studierendenzahlen, den prozentualen Frauenanteil konstant zu halten. Nichtsdestotrotz zeigt sich beim Blick auf bundes- und thüringenweite Kennzahlen⁸ an der TU Ilmenau noch deutlicher Handlungsbedarf (vgl. Abb. 31).

Die Zahlen der Absolventinnen zeigen, dass es der TU Ilmenau trotz Unterrepräsentanz der Frauen bei den Studierenden gelingt, insofern chancengleiche Studienbedingungen zu schaffen, als dass die Zahl der Abschlüsse von Frauen sogar geringfügig höher sind als der Prozentsatz der Studienanfängerinnen vermuten lassen. Für die weitere Qualifizierungs- und Karrierephasen Promotion und Habilitation ist jedoch ein deutlicher Abfall des Frauenanteils festzustellen (Stichwort "leaky pipeline").

Hier bedarf es weiterer Bemühungen und Fördermaßnahmen zur Gewinnung und langfristigen Bindung qualifizierter Frauen. Deutlicher Handlungsbedarf kann insbesondere für die Post-Doc-Phase und die Berufung von Frauen festgestellt werden (vgl. Abb. 32).

Neben der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zur beruflichen (Weiter-)Qualifizierung fördert die TU Ilmenau kontinuierlich auch die hochschulpolitische Teilhabe ihrer Mitarbeiter:innen. Für den Zeitraum 2017 bis 2019 zeigte sich dies insbesondere bei der Besetzung der Gremien. Hier konnte der Frauenanteil deutlich gesteigert werden.

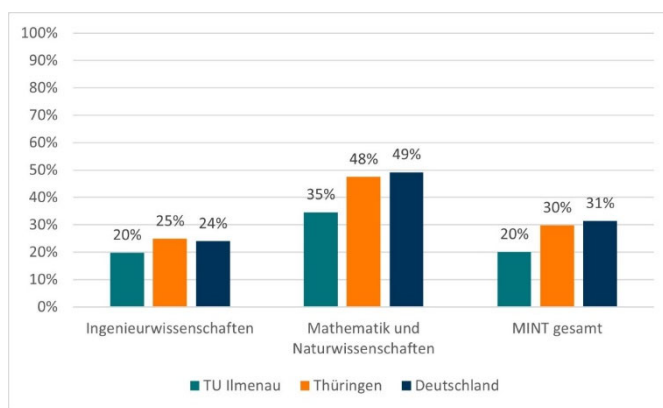


Abb. 31: Prozentualer Frauenanteil bei den Studierenden im MINT-Bereich an der TU Ilmenau, in Thüringen und in Deutschland für das Jahr 2019.

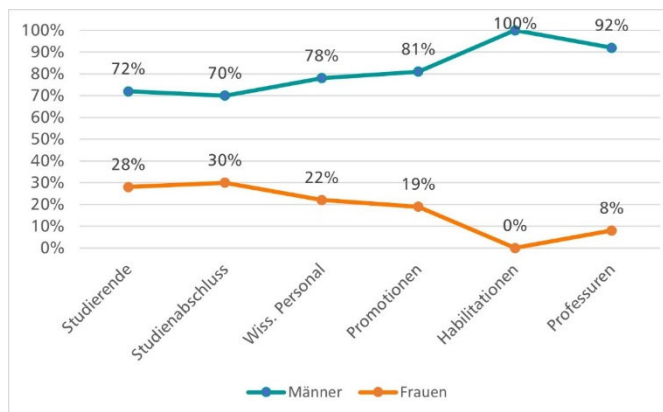


Abb. 32 Prozentualer Frauen- und Männeranteil in den jeweiligen wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen an der TU Ilmenau für den Zeitraum 2019/2020.

⁸ Quelle: Kennzahlen des Statistisches Bundesamtes (destatis) 2020 und eigene Berechnungen des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., <https://www.komm-mach-mint.de/service/mint-datentool>; abgerufen am 01.02.2021

2.2 Zielvorgaben für die aktuelle Gleichstellungsarbeit

2.2.1 Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal

Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeiter:innen

Zur Umsetzung einer chancengleichen Wissenschaftskultur soll beim wissenschaftlichen Personal der Frauenanteil mindestens auf dem aktuellen Niveau von 22% gehalten und perspektivisch auf 25% erhöht werden. Dies erscheint angesichts einer Absolventinnenquote von 30% eine realistische Zielsetzung.

Statusgruppe Professor:innen

Im Jahr 2020 konnten zwei Berufungen erfolgreich beendet werden, dabei wurde eine Professorin berufen. Im Dreijahresdurchschnitt 2018 bis 2020 lag der Anteil an Ernennungen von Frauen bei 9%. In den nächsten Jahren wird sich die TU Ilmenau weiter aktiv dafür einsetzen, die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen. Chancen bietet hierzu insbesondere das Tenure-Track-Programm des Bundes. Die TU Ilmenau hat in ihrer Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Freistaat Thüringen bei der Neubesetzung von Professuren im Dreijahresdurchschnitt einen (Basis-)Zielwert von 17% Frauenanteil vereinbart, dies entspricht einem Anteil von rd. einer Professorin bei fünf Ernennungen (aktuell: eine von zehn). In diesem Kontext legt die TU Ilmenau einen Fokus auf die Erhöhung des Anteils fachlich qualifizierter Bewerber:innen bei Berufungsverfahren durch eine Professionalisierung der aktiven Rekrutierung und auf die Steigerung der Attraktivität des Standortes (u. a. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie Unterstützung von Doppelkarrieren).

2.2.2 Zielvorgaben für das nicht-wissenschaftliche Personal

Bei der Besetzung von Stellen im nicht-wissenschaftlichen Bereich sollen rein weibliche oder rein männliche Bewerber:innenfelder vermieden werden, um der horizontalen Segregation in weiblich dominierten Verwaltungsbereichen und männlich dominierten technischen Arbeitsbereichen entgegenzuwirken. Damit verbunden ist das Ziel der Erhöhung des Anteils männlicher Bewerber in den Entgeltgruppen 5 bis 8 beim nicht-wissenschaftlichen Personal und die Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter in den oberen Entgeltgruppen.

2.2.3 Zielvorgaben für Studierende, Promovierende und Habilitierende

Statusgruppe Studierende

Die TU Ilmenau weist als Technische Universität traditionell einen im thüringenweiten Vergleich geringen Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden auf. Der Anteil der weiblichen Studierenden konnte bereits in den vergangenen Jahren geringfügig auf nun 28% gesteigert werden. Mindestens die Beibehaltung des Erreichten muss Ziel der Studierendenwerbung sein. Eine Steigerung auf 30% erscheint wünschenswert und realistisch erreichbar. Besonderes Augenmerk gilt hierbei den MINT-Studiengängen. Für diese Statusgruppe besteht die Zielsetzung, den bisherigen Anteil der Studentinnen von 20% in den MINT-Studiengängen mindestens zu halten und nach Möglichkeit auf 25% zu erhöhen. Thüringen- und deutschlandweite Kennzahlen bieten dabei eine gute Orientierung. Des Weiteren ist die TU Ilmenau darauf bedacht, das aktuell ausgewogene Geschlechterverhältnis in den sozial- und geisteswissenschaftlichen Studiengängen beizubehalten.

Statusgruppe Promovierende und Habilitierende

An der TU Ilmenau ist die Förderung von Frauen während der Qualifizierungsphase ein zentraler Baustein der Karriere- und Personalentwicklung. Bei den Promovierenden gilt es, angesichts der Absolventinnenquote bei den Studierenden von aktuell 30% den Frauenanteil von bisher 19% bei den Promovierenden mindestens zu halten und schrittweise auf 25% zu erhöhen. Die Zahl der Habilitationen ist insgesamt zu gering, um statistisch relevante Aussagen zu treffen. Seit 2014 wurden 23 Habilitationsverfahren abgeschlossen, dabei waren drei Habilitandinnen zu verzeichnen. Dies entspricht einem Anteil von 13%. Auch hier sollte durch geeignete Maßnahmen das Ziel verfolgt werden, den Anteil auf etwa 20% zu erhöhen und dort zu stabilisieren.

2.3 Querschnittsziele

2.3.1 Familienfreundliche und chancengleiche Studien- und Arbeitsbedingungen

Das Selbstverständnis der TU Ilmenau beinhaltet den Anspruch, Familien- und Sorgearbeit mit Beruf und Studium vereinbaren zu können. Daher setzt die TU Ilmenau auf den Ausbau bereits bestehender familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen und etablierter Betreuungsmöglichkeiten. Flexible Arbeitszeiten und die Bereitstellung der Infrastruktur für Tele- und Heimarbeit sowie mobiles Arbeiten bieten jungen Familien oder Arbeitnehmer:innen mit Aufgaben in der Pflege von Angehörigen gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit. Des Weiteren spielen Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention eine wichtige Rolle. Die weitere Umsetzung des universitären Gesundheitsmanagements auf der betrieblichen Ebene und für die Studierenden, erfolgt mit zwei projektfinanzierten Personalstellen. Konzepte und Maßnahmen sollten ggf. geschlechterdifferente Bedarfe ermitteln und entsprechende Angebote schaffen bzw. weiterentwickeln.

2.3.2 Förderung einer familienfreundlichen und chancengleichen Organisationskultur

Organisationskultur

Zur Umsetzung einer gelebten gleichstellungsorientierten Organisationskultur bedarf es der regelmäßigen Überprüfung und Überarbeitung des Gleichstellungskonzeptes, in dem Zielsetzungen, Handlungsfelder und Maßnahmen mit aktuellen Entwicklungen und Bedarfen abgestimmt werden. Ein Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Innenwirkung der Gleichstellungspolitik.

Außenwirkung der TU Ilmenau

Eine positive Außenwirkung, getragen von einer modernen Öffentlichkeitsarbeit, ist erforderlich um die TU Ilmenau als attraktiven Wissenschaftsstandort zu präsentieren und mehr Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen. Dazu gehört eine geschlechtersensible Text- und Bildsprache, die Vielfalt sichtbar macht und die Kultur im Umgang miteinander unterstreicht. Insbesondere in Stellenausschreibungen, die die Universität national und international als moderne Arbeitgeberin und Forschungseinrichtung darstellen, muss dies konsequent umgesetzt werden.

2.3.3 Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und Thüringenweite Vernetzung

Professionalisierung

Gelebte Chancengleichheit stellt an der TU Ilmenau einen Mehrwert für alle Bereiche des universitären Lebens dar und wird daher als Querschnittsaufgabe und Entwicklungsprozess verstanden. Als Mitglied in der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) hat sich die TU Ilmenau zur Einhaltung der DFG-Gleichstellungsstandards verpflichtet. Chancengleichheit in der Wissenschaft ist nach diesen Standards unmittelbare Voraussetzung in der Drittmittelinwerbung und ist nachweisbar in interne Standards umzusetzen. Eine zukunftsorientierte Diversitäts- und Gleichstellungspolitik der TU Ilmenau ermöglicht eine hohe nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit um exzellente Studierende, Lehrende, Forschende und weitere Hochschulangehörige.

Vernetzung

Durch die Mitarbeit im *Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung*, der *Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik* und dem *Netzwerk Diversität an Thüringer Hochschulen* setzt die TU Ilmenau weiterhin auf den fachlichen Austausch und die hochschulübergreifende Zusammenarbeit.

2.4 Handlungsfelder und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Bei der Umsetzung der Gleichstellungsaufgaben sieht sich die Hochschulleitung in einer zentralen Verantwortung. Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten wirkt sie auf die Herstellung der verfassungsrechtlich garantierten Chancengleichheit der Geschlechter an der Universität hin. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt insbesondere Rechte und Aufgaben gemäß § 6 Abs. 5 bis 7

ThürHG wahr. Sie ist insbesondere berechtigt und verpflichtet, die allgemeine und die Universitätsöffentlichkeit über ihre Arbeit zu informieren. Hierbei wird sie durch die Hochschulleitung unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden nach Maßgabe des Thüringer Hochschulgesetzes gewählt und für eine Dauer von drei Jahren durch den Präsidenten bestellt. Zu ihren Aufgaben zählen gem. § 6 ThürHG die

- Mitwirkung bei Struktur- und Personalentscheidungen, insbesondere Prüfung aller Personalentscheidungen, vor allem Stellungnahmen zu allen Berufungsentscheidungen;
- Mitwirkung bei der Entwicklungsplanung, insbesondere auch Zusammenarbeit mit allen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsakteurinnen/-akteuren und
- Beteiligung an den Richtlinien zur Gleichstellung und den Gleichstellungsplänen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität wird nach § 6 Abs. 9 ThürHG vom Beirat für Gleichstellungsfragen (Gleichstellungsrat) unterstützt, der insbesondere für die Erstellung und Durchsetzung von Programmen zur Frauenförderung und zur Umsetzung des Gender Mainstreaming sowie von Richtlinien zur Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen an der Universität zuständig ist. Der Gleichstellungsrat setzt sich zusammen aus fünf stimmberechtigten Vertreter:innen der Fakultäten, vier stimmberechtigten Vertreter:innen des Service- und Administrationsbereiches, drei stimmberechtigten Studierenden, der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin. Den Vorsitz führt die Gleichstellungsbeauftragte. Während das Amt der Gleichstellungsbeauftragten Frauen vorbehalten ist, sind in der Funktion der Stellvertreter:innen auch Männer zugelassen.

Eine weitere Akteurin an der TU Ilmenau ist die Stabsstelle Campus-Familie. Sie wurde 2008 auf Initiative des Gleichstellungsrates der TU Ilmenau etabliert und ist dem Präsidenten zugeordnet. Mit der im Leitbild der TU Ilmenau definierten Philosophie einer weltoffenen Campus-Familie verfolgt die Universität das Ziel einer Universitätsgemeinschaft, welche die Vielfalt der Menschen, ihre unterschiedlichen Fähigkeiten, Talente und Kompetenzen fördert und dabei den Fokus auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander und auf Chancengerechtigkeit legt. Angeregt durch die Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte für Diversität wird die Stabsstelle zukünftig Aufgaben der Gleichstellung, Diversität sowie Gesundheit wahrnehmen und in diesem Zusammenhang die Koordination der Akteure im Bereich Gleichstellung, Diversität und Gesundheit in Kooperation mit den Interessenvertretungen übernehmen.

Unterstützt wird die Gleichstellungsarbeit der TU Ilmenau durch das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) und der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik. Als Service-Einrichtungen der Thüringer Hochschulen unterstützen sie beim Initiieren, Weiterentwickeln und Verstetigen von Gleichstellungsmaßnahmen und informieren, beraten und vernetzen die Gleichstellungsaktiven der Thüringer Hochschulen.

2.4.1 Handlungsfelder und Maßnahmen im Bereich des wissenschaftlichen Personals

Im Folgenden werden die Maßnahmen skizziert, mit denen die TU Ilmenau die für die Handlungsfelder definierten Ziele umsetzen will.

Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeiter:innen

Insgesamt ist die Ausschreibung und transparente Stellenvergabe das Mittel der Wahl, um einen fairen und wertschätzenden Auswahlprozess sicher zu stellen. Verbindliche Beteiligungen von Interessenvertretungen bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung, wie sie zum Beispiel in der Dienstvereinbarung zur Stellenbesetzungsverfahren festgelegt wurden, sind hier eine wesentliche Voraussetzung. Externe Ausschreibungen bieten angesichts der bestehenden gleichstellungsbezogenen Ungleichgewichte innerhalb der TU Ilmenau die Möglichkeit, diese auszugleichen. Interne Stellenbesetzungen und Höhergruppierungen erfordern eine transparente Personalentwicklungstrategie seitens der Hochschule. Um qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, legt die TU Ilmenau einen großen Fokus auf eine wertschätzende und chancengleiche Personalauswahl und Personalführung. Mitglieder von Auswahlkommissionen sollen durch Weiterbildungsangebote geschult (z. B. durch E-Learning-Angebot mit Lehrvideos zur chancengleichen Gestaltung von Auswahlverfahren) und durch Leitlinien standardisierte Abläufe gewährleistet werden. Zur weiteren Qualitätssicherung ist u. a. eine Überarbeitung von Dienstvereinbarungen zu Personalauswahlverfahren in Vorbereitung.

Unbewussten Einstellungen (unconscious bias) gegenüber Personengruppen kann dabei durch Schulungen/ Workshops und Informationsmaterial entgegengewirkt werden.

Tab. 2: Gleichstellungsziele und Maßnahmen zu 2.4.1 (wissenschaftliche Mitarbeiter:innen)

Zielgruppe	Gleichstellungsziel	Maßnahmen
An Auswahlprozessen Beteiligte	Frauenanteil auf dem aktuellen Niveau von 22% halten und perspektivisch auf 25% erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> • Anwendung des Kodex gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft • Überarbeitung der Dienstvereinbarung zu Stellenbesetzungsverfahren • nach Möglichkeit externe Ausschreibungen zur Erhöhung des Frauenanteils • Berücksichtigung von Diversitäts- und Gleichstellungsaspekten in Stellenbesetzungsverfahren • Schulungen, Workshops und Bereitstellung von Informationsmaterial zu fairen und wertschätzenden Berufungs- und Personalauswahlverfahren

Statusgruppe Professor:innen

Wie bei den Personalauswahlverfahren setzt die TU Ilmenau in den Berufungsverfahren auf einen fairen und wertschätzenden Auswahlprozess. Zur Qualifizierung der Kommissionsmitglieder werden Schulungen (z. B. zu rechtlichen Rahmenbedingungen) und Handreichungen (z. B. TKG-Handreichung „Handlungsempfehlungen zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren“) angeboten. Um langfristig die Qualität und Chancengleichheit zu sichern, wird derzeit der verbindliche Berufungsleitfadens überarbeitet, der u. a. die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten von Beginn an, die aktive Rekrutierung und Dokumentationspflicht sowie die stärkere Einbeziehung weiblicher vergleichender Gutachter:innen regelt. Darüber hinaus beabsichtigt die Universität eine Bewerbung um das DHV-Gütesiegel für „Faire und transparente Berufungsverhandlungen“.

Tab. 3: Gleichstellungsziele und Maßnahmen zu 2.4.1 (Professor:innen)

Zielgruppe	Gleichstellungsziel	Maßnahmen
Berufungskommissionen, Dekanate, Präsidium	Erreichen der Basiszahl in der ZLV von 17% Neuberufungen von Professorinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Überarbeitung des bestehenden Berufsleitfadens • frühzeitiges Einbinden der Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld von Berufungen (Beteiligung am Strategiegelgespräch zwischen Fakultät und Präsidium) • breite Streuung der Ausschreibungen und beachten der Konnotationen • aktives Rekrutieren potenzieller Kandidatinnen mit schriftlicher Dokumentation der Bemühungen • gezielte Ansprache von Gutachterinnen und Gutachtern • Unterstützung von Dual Career und Bereitstellung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen • Evaluation von Berufungsverfahren hinsichtlich Gleichstellungsaspekten • Angebote zur Karriereentwicklung/Coaching für Juniorprofessor:innen und Neuberufene

2.4.2 Handlungsfelder und Maßnahmen im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals

In Bezug auf standardisierte, chancengerechte und transparente Personalauswahlverfahren sind hier dieselben Maßstäbe anzulegen wie bei Stellenbesetzungsverfahren im Bereich des wissenschaftlichen Personals. Um den Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen zu erhöhen, nutzt die Universität in definierten Fällen u.a. das Instrument individueller Personalentwicklungsmaßnahmen, die durch aufstiegsorientierte Fortbildungsmaßnahmen für Führungsaufgaben begleitet werden. Durch aktive Ansprache qualifizierter Bewerberinnen bei internen Stellenbesetzungsverfahren kann zudem der Frauenanteil in höheren Entgeltgruppen erhöht werden. Dem bestehenden hohen Anteil von Frauen im Verwaltungsbereich muss durch die gezielte Ansprache von männlichen Bewerbern für die Entgeltgruppen E5 bis E8 entgegenwirkt werden.

Tab. 4: Gleichstellungsziele und Maßnahmen zu 2.4.2 (nicht-wissenschaftliches Personal)

Zielgruppe	Gleichstellungsziel	Maßnahmen
An Auswahlprozessen Beteiligte, Personalentwicklung	<p>Vermeidung von rein weiblichen/rein männlichen Bewerber:innenfeldern</p> <p>Vermeidung der Segregation in männlich und weiblich dominierte Betätigungsfelder</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anwenden des Kodex gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft • nach Möglichkeit externe Ausschreibungen zur Erhöhung des absoluten Frauenanteils • Berücksichtigung von Diversitäts- und Gleichstellungsaspekten in Stellenbesetzungsverfahren

		<ul style="list-style-type: none"> transparente interne Personalentwicklung: Angebot von Fortbildungsmaßnahmen und Höherqualifizierungen
--	--	---

2.4.3 Handlungsfelder und Maßnahme im Bereich Studierender, Promovierender und Habilitierender

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Studiengängen

Praxiserfahrungen zeigen, dass sich technisch- und naturwissenschaftlich versierte Schülerinnen zunehmend für ein interdisziplinär ausgerichtetes Studium entscheiden, insbesondere wenn dieser Aspekt bereits aus der Bezeichnung und inhaltlichen Beschreibung des Studienfaches hervorgeht. Die höchsten Frauenanteile an der TU Ilmenau weisen für das Studienjahr 2020/21 die MINT-Studienfächer Biomedizinische Technik (53%) und Biotechnische Chemie (36%) und Wirtschaftsingenieurwesen (30%) gegenüber traditionellen Studienfächern wie Elektrotechnik (13%), Maschinenbau (17%) und Informatik (13%) auf. In Ansätzen bereits realisiert, gewichtet die TU Ilmenau diesen Punkt zukünftig stärker und nutzt ihn zur Gewinnung von Studentinnen im MINT-Bereich. Dazu gehört wesentlich die gezielte Stärkung der Sichtbarkeit interdisziplinärer Studiengänge.

In der Phase der Studienorientierung setzt die Universität weiterhin auf bewährte monoedukative studienorientierende Angebote (z. B. Sommeruniversität für Schülerinnen, CampusThüringenTour) sowie gendersensible koedukative Angebote (z. B. Schülerforschungszentrum). Auch im Bereich von künftig geplanten Orientierungsphasen (Orientierungsstudium) zum Studieneinstieg soll die Möglichkeit monoedukativer Angebote geprüft werden. Im Bereich der Masterstudiengänge ist der hohe Frauenanteil von 27% bis 28% in den englischsprachigen Masterangeboten markant. Im Zusammenhang mit der Internationalisierungsstrategie der Hochschule kann hier durch den Ausbau englischsprachiger Studienangebote sowohl die Gesamtzahl internationaler Studierender als auch der Frauenanteil MINT-Bereich erhöht werden. Dabei sollen zudem Bedarfe ausländischer Studentinnen erhoben und entsprechende Angebote geschaffen werden. Dazu ist die Bündelung der einzelnen Maßnahmen und eine enge Abstimmung der Akteur:innen (u. a. Fachgebiete, Studierendenmarketing, Gleichstellungsbüro, Thüringer Koordinierungsstelle NWT) weiterhin von Relevanz.

Tab. 5: Gleichstellungsziele und Maßnahmen zu 2.4.3 (MINT-Studiengänge)

Zielgruppe	Gleichstellungsziel	Maßnahmen
Studierende und Studieninteressierte	Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Studiengängen von aktuell 20% auf 25%	<ul style="list-style-type: none"> stärkerer Fokus auf interdisziplinäre Aspekte bei der Beschreibung und Gestaltung von Studienfächern monoedukative studienorientierende Angebote (z. B. Sommeruniversität für Schülerinnen, CampusThüringenTour) gendersensible koedukative Angebote (z. B. Schülerforschungszentrum) Prüfung der Möglichkeiten zur Erweiterung des englischsprachigen Studienangebots und gegebenenfalls Erweiterung desselben Erhebung der Bedarfe ausländischer weiblicher Studierender und Schaffung von entsprechenden Angeboten Evaluation der Möglichkeit zur Quotierung von Kooperationen mit internationalen Akteur:innen

		<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation zur Möglichkeit monoedukativer Einstiegsangebote (z.B. Frauenseminargruppe im Rahmen eines Orientierungsstudiums) • Abstimmung der Akteur:innen (u. a. Fachgebiete, Studierendenmarketing, Gleichstellungsbüro, Thüringer Koordinierungsstelle NWT)
--	--	---

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Befristete Arbeitsverträge, teilzeitbedingte Nebentätigkeiten sowie familiäre Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind Hauptgründe von beruflichen Unterbrechungen, die oft in einer Benachteiligung junger Eltern resultieren. Hier orientiert sich die TU Ilmenau an dem DFG-Kriterium *Geld statt Zeit* und finanziert aus Gleichstellungsmitteln Wiedereinstiegs-, Anschub- und Abschlussstipendien für Wissenschaftler:innen während ihrer Qualifikationsphase. Um die Sichtbarkeit in wissenschaftlichen Netzwerken zu erhöhen, bezuschusst sie zudem aus Eigen- und aus Fördermitteln des *Thüringer Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen* gezielt Habilitandinnen, um ihnen einen erfolgreichen Abschluss zu ermöglichen. Um die Qualifizierungsphasen auch für ausländische Doktorandinnen und Habilitandinnen attraktiv zu gestalten, sollen zukünftig deren Bedarfe stärker berücksichtigt und entsprechende Unterstützungsangebote geschaffen werden. Ein Augenmerk wird dabei auf den Ausbau digitaler Angebote gelegt. Die TU Ilmenau verpflichtet sich den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und achtet auf deren Umsetzung. Eingeworbene DFG-Mittel zur Förderung von Chancengleichheit werden zur Koordination sowie zur gendersensiblen Ausgestaltung und gezielten Frauenförderung in den Graduiertenschulen und Graduiertenkollegs verwendet. Mit der Beteiligung am thüringenweiten Rowena-Morse-Mentoring-Programm ermöglicht die TU Ilmenau ihren Doktorandinnen und Postdoktorandinnen durch Peer-Groups und Workshops eine individuelle Unterstützung bei der Planung ihres individuellen Karriereweges. Darüber hinaus werden in Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure der Universität diverse Informations-, Coaching- und Workshopangebote unterbreitet. Zur Stärkung der Netzwerkarbeit und um qualifizierten Wissenschaftlerinnen adäquate berufliche Perspektiven außerhalb der Hochschule aufzuzeigen, arbeitet die TU Ilmenau eng mit regionalen außeruniversitären Forschungseinrichtungen und An-Instituten zusammen.

Tab. 6: Gleichstellungsziele und Maßnahmen zu 2.4.3 (Promotionen und Habilitationen)

Zielgruppe	Gleichstellungsziel	Maßnahmen
Promovierende und Habilitierende	<p>Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen von aktuell 19% auf 25%</p> <p>Erhöhung des Frauenanteils bei Habilitationen von aktuell 13% auf 20 %</p>	<p>Förderung von Frauen während der Qualifizierungsphase durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wiedereinstiegs-, Anschub- und Abschlussstipendien • aus Eigen- und Fördermitteln des Thüringer Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen gezielte Förderung von Habilitandinnen • Bedarfe der ausländischen Doktorandinnen und Habilitandinnen ermitteln und entsprechende (z.B. digitale) Unterstützungsangebote schaffen • Verwendung eingeworbene DFG-Mittel zur Förderung von Chancengleichheit:

		Koordination und gendersensiblen Ausgestaltung der Graduiertenschulen und -kollegs <ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung am thüringenweiten Rowena-Morse-Mentoring-Programm für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen • Vielfältige Informations-, Coaching- und Workshopangebote diverser Akteure • enge Kooperation mit regionalen außeruniversitären Forschungseinrichtungen und An-Instituten
--	--	---

2.4.4 Handlungsfelder und Maßnahmen im Bereich der Querschnittsziele

Familienfreundliche und chancengleiche Studien- und Arbeitsbedingungen

Mit dem Beitritt in den *Best Practice-Clubs Familie in der Hochschule e. V.* im Jahr 2015 verpflichtet sich die TU Ilmenau durch Unterzeichnung der gleichnamigen Charta zu dessen Richtlinien, einer stetigen Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit und zur Mitarbeit im Best Practice Club. Um ihren Beschäftigten gute und zugleich familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, baut die TU Ilmenau ihre digitale Infrastruktur weiter für flexible und ortsunabhängige Arbeitsmodelle mit Tele- und Heimarbeit aus. Zudem werden Teilzeitbeschäftigte gleichrangig mit Vollzeitbeschäftigten behandelt. Eine Übersicht zu den vielfältigen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangeboten finden Beschäftigte und Studierende der TU Ilmenau beim Campus-Familien-Büro und im digitalen Beratungskompass. Hinsichtlich der Kinderbetreuungsmöglichkeiten arbeitet die TU Ilmenau eng mit dem Studierendenwerk Thüringen und der Stadt Ilmenau zusammen. Insbesondere die Kindertagesstätte des Studierendenwerkes bietet in erster Priorität Studierenden und bei ausreichenden Kapazitäten den Kindern von Beschäftigten optimale Betreuung. Diese Betreuungsmöglichkeiten mit verlängerten bzw. geänderten Öffnungszeiten, die sich am Wissenschaftsbetrieb orientieren, Sicherheit für die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie. Vor dem Hintergrund einer ganzheitlichen Personalentwicklung setzt die TU Ilmenau auf ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Hierbei sind u. a. spezifische Angebote zur Frauen- und Männergesundheit geplant. Um Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen eine Teilnahme zu ermöglichen, wird bei der Planung darauf geachtet, dass die Veranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten angeboten werden.

Tab. 7: Gleichstellungsziele und Maßnahmen zu 2.4.4 (Familienfreundlichkeit)

Zielgruppe	Gleichstellungsziel	Maßnahmen
übergreifend	<p>Vereinbarkeit von Familien- und Sorgearbeit mit Beruf und Studium</p> <p>Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention</p> <p>Familienfreundliche und chancengleiche Studien- und Arbeitsbedingungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der digitalen Infrastruktur für flexible und ortsunabhängige Arbeitsmodelle mit Tele- und Heimarbeit und mobiles Arbeiten • gleichrangige Behandlung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten, z. B. bei Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten • Umsetzung des universitären Gesundheitsmanagements auf der betrieblichen Ebene und für Studierende • Angebote zur Frauen- und Männergesundheit • flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Kooperation mit dem Studierendenwerk und der Stadt Ilmenau • Umsetzung familienfreundlicher Zeiten für Lehrveranstaltungen, Gremien und wissenschaftliche Veranstaltungen

Förderung einer gleichstellungsorientierten und chancengleichen Organisationskultur

Bereits seit 2010 verfolgt die TU Ilmenau den Gedanken einer Campus-Familie und die Vision einer weltoffenen und modernen Bildungseinrichtung, die einen aktiven Fokus auf den Menschen im universitären System legt und diesen in Leitbild-, Steuerungs- und Qualitätssicherungsprozesse mit einbezieht, um diesen Anspruch in einer gelebten Willkommens- und Universitätskultur umzusetzen. Diesem Selbstanspruch will die Hochschule auch weiterhin gerecht werden. So findet der im Jahr 2017 vom Senat verabschiedete Kodex *Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an der TU Ilmenau* seine konsequente Anwendung. Ebenfalls etabliert ist die Beteiligung des Gleichstellungsrates bei der zentralen Stipendienvergabe der TU Ilmenau und die Regelung, dass ein bestimmter Prozentsatz der Stipendien an Frauen vergeben wird. Zur Verbesserung der Vergleichbarkeit und Transparenz in den Personalauswahl- und Berufungsverfahren werden Leitfäden und Handreichungen er- und überarbeitet. Um dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (1 BvR 2019/16) zur Anerkennung der Geschlechtervielfalt Rechnung zu tragen, schafft die TU Ilmenau die administrativen Rahmenbedingungen und orientiert sich dabei an den Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. Um Beiträge zur Gleichstellungsarbeit insgesamt zu honorieren, Impulse zu setzen und für die gesamte Universität sichtbar zu machen, sieht die TU Ilmenau vor, einen Preis für Herausragendes Engagement in der Gleichstellung auszuschreiben.

Tab. 8: Gleichstellungsziele und Maßnahmen zu 2.4.4 (Organisationskultur)

Zielgruppe	Gleichstellungsziel	Maßnahmen
übergreifend	Anerkennung und Wertschätzung von Geschlechtervielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • administrative Rahmenbedingungen schaffen, orientiert an den Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen der Bundeskonferenz

	<p>Erhöhung der Sichtbarkeit von Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit innerhalb der Hochschule</p> <p>Umsetzung einer geschlechtersensible Text- und Bildsprache in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit</p>	<p>der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preis für Herausragendes Engagement in der Gleichstellung • Erstellungen von Handreichungen und Empfehlungen für den internen Gebrauch • Verwendung diskriminierungsfreier Sprache in allen Bereichen und konsequente Umsetzung bei Stellenausschreibungen, Homepage, internen Dokumenten, Pressetexten usw.
--	---	--

Maßnahmen zur professionalisierten Gleichstellungsarbeit

Eine wesentliche Voraussetzung für die Definition überprüfbarer Ziele ist die Erhebung geeigneter Daten (Gleichstellungsmonitoring). Neben dem zentralen Gleichstellungsplan der TU Ilmenau bieten fakultätsbezogene Gleichstellungspläne die Möglichkeit, Handlungsbedarfe zu ermitteln und Zielvorgaben (z.B. entsprechend des Gleichstellungsplanes der TU Ilmenau und der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Land Thüringen) sowie Maßnahmen zu definieren. Anhand gleichstellungsrelevanter Kennzahlen können Umsetzungserfolge regelmäßig überprüft und Entwicklungstendenzen aufgezeigt werden. Hierbei unterzieht sich die TU Ilmenau auch externen Bewertungsprozessen (z. B. Total E-Quality-Prädikat, Diversity Audit). Durch den fachlichen Austausch in thüringen- und deutschlandweiten Communities (u. a. Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V., Dual Career Netzwerk der Thüringer Hochschulen) greifen Gleichstellungsaktive der TU Ilmenau aktuelle Entwicklungen und Impulse auf und gestalten Prozesse mit (z. B. Mutterschutzgesetz für Studentinnen). Durch die Teilnahme an Weiterbildungen erlangen sie wichtige Fach- und Methodenkompetenzen für ihre Gleichstellungsarbeit an der Hochschule.

Tab. 9: Gleichstellungsziele und Maßnahmen zu 2.4.4 (Professionalisierung)

Zielgruppe	Gleichstellungsziel	Maßnahmen
übergreifend	Thüringen- und deutschlandweite Netzwerkarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit im TKG, im Netzwerk Diversität an Thüringer Hochschulen, Zusammenarbeit mit ThüKo NWT, Mitgliedschaft LaKof Thüringen, Mitgliedschaft bukof e. V. und Überprüfung der Wirksamkeit der Netzwerkarbeit und Mitgliedschaften • Teilnahme an externen Bewertungsprozessen (z. B. Total E-Quality-Prädikat, Diversity Audit)
	Gender Monitoring	<ul style="list-style-type: none"> • Erfassung und Auswertung geschlechtsbezogener Daten
Akteur:innen der Gleichstellungsarbeit	Professionalisierung	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Beauftragte oder von Gremienmitgliedschaften

Thüringer Gleichstellungsstatistik 2017

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

Technische Universität Ilmenau

Status: Dateneingabe abgeschlossen am 17.01.2018 12:34 Uhr

1a Bedienstetenstruktur insgesamt Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2017

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	148	16	10,8	145	14	9,7	2	1	50,0	1	1	100,0			
	gehobener Dienst	4	3	75,0	3	2	66,7	1	1	100,0						
	mittlerer Dienst	1	1	100,0	1	1	100,0									
	Zusammen	153	20	13,1	149	17	11,4	3	2	66,7	1	1	100,0			
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	680	176	25,9	465	101	21,7	214	75	35,0	1		-			
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	238	117	49,2	183	75	41,0	51	38	74,5	4	4	100,0			
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	295	207	70,2	218	135	61,9	73	69	94,5	4	3	75,0			
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	5	3	60,0	1		-	4	3	75,0						
	nicht nach Tarif Beschäftigte	476	149	31,3	29	12	41,4	447	137	30,6						
	geringfügig Beschäftigte															
Zusammen	1694	652	38,5	896	323	36,0	789	322	40,8	9	7	77,8				
Insgesamt		1847	672	36,4	1045	340	32,5	792	324	40,9	10	8	80,0			

1b Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2017

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	66	4	6,1	66	4	6,1									
	B 2															
	B 1															
	A 16 mit Zulage															
	A 16, R 2, C 3, W 2	27	4	14,8	26	3	11,5				1	1	100,0			
	A 15, R 1, C 2, W 1	9		-	9		-									
	A 14, C 1	11	2	18,2	10	1	10,0	1	1	100,0						
	A 13	35	6	17,1	34	6	17,6	1		-						
Zusammen	148	16	10,8	145	14	9,7	2	1	50,0	1	1	100,0				
Gehobener Dienst	A 16 L															
	A 15 L															
	A 14 L															
	A 13 S mit Zulage, A 13 L															
	A 13 S	1		-	1		-									
	A 12															
	A 11	1	1	100,0	1	1	100,0									
	A 10	1	1	100,0	1	1	100,0									
	A 9	1	1	100,0				1	1	100,0						
	Zusammen	4	3	75,0	3	2	66,7	1	1	100,0						
Mittlerer Dienst	A 9 S mit Zulage															
	A 9 S															
	A 8															
	A 7	1	1	100,0	1	1	100,0									
	A 6															
	A 5															
	Zusammen	1	1	100,0	1	1	100,0									
Insgesamt																
		153	20	13,1	149	17	11,4	3	2	66,7	1	1	100,0			

1c Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Personal-Ist-Bestand am 30. Juni 2017

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	3		-	2		-	1		-						
	E 15 Ü	1		-	1		-									
	E 15	3		-	3		-									
	E 14, 13 Ü	135	35	25,9	111	23	20,7	24	12	50,0						
	E 13	538	141	26,2	348	78	22,4	189	63	33,3	1		-			
	Zusammen	680	176	25,9	465	101	21,7	214	75	35,0	1		-			
EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	E 12, S 18	32	12	37,5	27	9	33,3	5	3	60,0						
	E 11, S 17	91	39	42,9	77	30	39,0	13	8	61,5	1	1	100,0			
	E 10, S 16, S 15	54	24	44,4	38	13	34,2	15	10	66,7	1	1	100,0			
	E 9, S 14 bis 9	61	42	68,9	41	23	56,1	18	17	94,4	2	2	100,0			
	Zusammen	238	117	49,2	183	75	41,0	51	38	74,5	4	4	100,0			
EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	E 8, S 8 bis 6	59	36	61,0	53	31	58,5	5	5	100,0	1		-			
	E 7	23	4	17,4	22	3	13,6	1	1	100,0						
	E 6, S 5	157	135	86,0	106	85	80,2	49	48	98,0	2	2	100,0			
	E 5, S 4	56	32	57,1	37	16	43,2	18	15	83,3	1	1	100,0			
	Zusammen	295	207	70,2	218	135	61,9	73	69	94,5	4	3	75,0			
EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	E 4, S 3															
	E 3	4	3	75,0	1		-	3	3	100,0						
	E 2, S 2	1		-				1		-						
	E 1															
	Zusammen	5	3	60,0	1		-	4	3	75,0						
	nicht nach Tarif Beschäftigte	476	149	31,3	29	12	41,4	447	137	30,6						
	geringfügig Beschäftigte															
	Zusammen	476	149	31,3	29	12	41,4	447	137	30,6						
Insgesamt		1694	652	38,5	896	323	36,0	789	322	40,8	9	7	77,8			

2b Beamtinnen und Beamte in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2017

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	65	3	4,6	65	3	4,6			
	B 2									
	B 1									
	A 16, R 2, C 3, W 2	26	3	11,5	26	3	11,5			
	A 15, R 1	9		-	9		-			
A 14	3		-	3		-				
Referatsleitung, Sachgebietsleitung	A 16, R 2, C 3, W 2									
	A 15, R 1, C 2, W 1									
	A 14, C 1	1		-	1		-			
	A 13	2		-	2		-			
Zusammen	106	6	5,7	106	6	5,7				
Sachgebiets- und Geschäftsleitung	A 13 S mit Zulage									
	A 13 S	1		-	1		-			
	A 12									
	A 11	1	1	100,0	1	1	100,0			
	A 10									
	A 9									
	Zusammen	2	1	50,0	2	1	50,0			
Insgesamt		108	7	6,5	108	7	6,5			

2c Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen im höheren und gehobenen Dienst am 30. Juni 2017

Funktion	Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
Dienststellen- oder Behördenleitung, Abteilungsleitung, Dezernatsleitung	außertariflich	3		-	2		-	1		-
	E 15 Ü	1		-	1		-			
	E 15	3		-	3		-			
	E 14	7	3	42,9	7	3	42,9			
	E 13	3	2	66,7	3	2	66,7			
Referatsleitung, Sachgebietsleitung	außertariflich									
	E 15 Ü									
	E 15									
	E 14	1	1	100,0				1	1	100,0
	E 13									
Zusammen		18	6	33,3	16	5	31,3	2	1	50,0
Sachgebiets- und Geschäftsleitung	E 13	3	2	66,7	3	2	66,7			
	E 12, S 18	3	1	33,3	3	1	33,3			
	E 11, S 17	5	5	100,0	5	5	100,0			
	E 10, S 16, S 15	5	1	20,0	4	1	25,0	1		-
	Zusammen	16	9	56,3	15	9	60,0	1		-
Insgesamt		34	15	44,1	31	14	45,2	3	1	33,3

3a Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter - Beförderungen am 30. Juni 2017 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

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		1	-	1											
	Zusammen		1	-	1											
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		1	-	1												

3b Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - Höhergruppierungen am 30. Juni 2017 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	1		-	1		-									
	Zusammen	1		-	1		-									
EG 13 bis 10, SG 18 bis 15	E 13	11	5	45,5	4	1	25,0	7	4	57,1						
	E 12, S 18															
	E 11, S 17	5	4	80,0	4	3	75,0	1	1	100,0						
	E 10, S 16, S 15	2	2	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0						
	Zusammen	18	11	61,1	9	5	55,6	9	6	66,7						
EG 9 bis 5, SG 14 bis 4	E 9, S 14 bis 9	5	2	40,0	5	2	40,0									
	E 8, S 8 bis 6	2	2	100,0	2	2	100,0									
	E 7	1		-	1		-									
	E 6, S 5	11	8	72,7	9	6	66,7	2	2	100,0						
	E 5, S 4	1		-	1		-									
	Zusammen	20	12	60,0	18	10	55,6	2	2	100,0						
EG 4 bis 2, SG 3 bis 2	E 4, S 3															
	E 3															
	E 2, S 2															
	Zusammen															
Insgesamt		39	23	59,0	28	15	53,6	11	8	72,7						

4a Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen am 30. Juni 2017 für den Zeitraum ab 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres

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							13	141	14	9,9	11	1	9,1	
	Gehobener Dienst							3	61	13	21,3	2		-	
	Mittlerer Dienst	1	4	3	75,0	1	1	100,0	9	135	24	17,8	7	1	14,3
	Zusammen	1	4	3	75,0	1	1	100,0	25	337	51	15,1	20	2	10,0
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 bis 13	8	28	10	35,7	8	5	62,5	168	1018	371	36,4	105	35	33,3
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	9	41	32	78,0	5	4	80,0	20	275	135	49,1	12	6	50,0
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	15	79	72	91,1	15	12	80,0	10	258	232	89,9	10	9	90,0
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2														
	Zusammen	32	148	114	77,0	28	21	75,0	198	1551	738	47,6	127	50	39,4
Vorbereitungsdienst/ Ausbildung	Beamtinnen und Beamte														
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer							14	289	147	50,9	22	13	59,1	
	Zusammen							14	289	147	50,9	22	13	59,1	
Insgesamt		33	152	117	77,0	29	22	75,9	237	2177	936	43,0	169	65	38,5

4b Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen am 30. Juni 2017 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								5	19	1	5,3	5		-
	Gehobener Dienst														
	Mittlerer Dienst	1	4	3	75,0	1	1	100,0	3	57	12	21,1	3		-
	Zusammen	1	4	3	75,0	1	1	100,0	8	76	13	17,1	8		-
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	8	28	10	35,7	8	5	62,5	168	1018	371	36,4	105	35	33,3
	EG 12 bis 9	9	41	32	78,0	5	4	80,0	20	275	135	49,1	12	6	50,0
	EG 8 bis 5	15	79	72	91,1	15	12	80,0	10	258	232	89,9	10	9	90,0
	EG 4 bis 1														
	Zusammen	32	148	114	77,0	28	21	75,0	198	1551	738	47,6	127	50	39,4
Professoren, Beamte der W- Besoldung	W 3								8	122	13	10,7	6	1	16,7
	W 2								3	61	13	21,3	2		-
	W 1								6	78	12	15,4	4	1	25,0
	Zusammen								17	261	38	14,6	12	2	16,7
Ausbildung	Beamtinnen und Beamte														
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer								14	289	147	50,9	22	13	59,1
	Zusammen								14	289	147	50,9	22	13	59,1

4c Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit am 30. Juni 2017 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						
	höherer Dienst	4	2	50,0						
	C-Besoldung									
	W-Besoldung	8	2	25,0						
	Zusammen	14	6	42,9						
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	148	50	33,8						
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	14	8	57,1						
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	27	21	77,8						
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	1	1	100,0						
	Zusammen	190	80	42,1						
Insgesamt		204	86	42,2						

5a Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen insgesamt am 30. Juni 2017 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	42	6	14,3	39	3	7,7	3	3	100,0						
	Gehobener Dienst	15	10	66,7	11	6	54,5	4	4	100,0						
	Mittlerer Dienst	12	12	100,0	12	12	100,0									
	Zusammen	69	28	40,6	62	21	33,9	7	7	100,0						
Richterinnen und Richter																
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	287	150	52,3	194	86	44,3	93	64	68,8						
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	220	170	77,3	192	144	75,0	28	26	92,9						
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	237	192	81,0	173	128	74,0	64	64	100,0						
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	1	1	100,0				1	1	100,0						
	Zusammen	745	513	68,9	559	358	64,0	186	155	83,3						
Insgesamt		814	541	66,5	621	379	61,0	193	162	83,9						

5b Teilnahme an Führungskräftefortbildungen am 30. Juni 2017 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	19	9	47,4	19	9	47,4									
	Gehobener Dienst	4	4	100,0	4	4	100,0									
	Mittlerer Dienst															
	Zusammen	23	13	56,5	23	13	56,5									
Richterinnen und Richter																
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	28	14	50,0	21	8	38,1	7	6	85,7						
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	19	17	89,5	13	11	84,6	6	6	100,0						
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	1	1	100,0				1	1	100,0						
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2															
	Zusammen	48	32	66,7	34	19	55,9	14	13	92,9						
Insgesamt		71	45	63,4	57	32	56,1	14	13	92,9						

6 Gremienbesetzungen am 30. Juni 2017

Gremienbezeichnung	für Gremien vorgeschlagene / bestellte Bedienstete		
	gesamt	Frauen	Anteil %
Hochschulrat	4		-
Senat	15	3	20,0
Insgesamt	19	3	15,8

Thüringer Gleichstellungsstatistik 2020

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

Technische Universität Ilmenau

Status: Dateneingabe abgeschlossen am 15.01.2021 11:21 Uhr

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	145	16	11,0	143	15	10,5	1	1	100,0				1		-
	gehobener Dienst	4	3	75,0	3	3	100,0							1		-
	mittlerer Dienst	1	1	100,0	1	1	100,0									
	Zusammen	150	20	13,3	147	19	12,9	1	1	100,0				2		-
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	714	199	27,9	466	95	20,4	230	90	39,1				18	14	77,8
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	232	123	53,0	167	73	43,7	60	46	76,7				5	4	80,0
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	265	181	68,3	185	109	58,9	75	68	90,7				5	4	80,0
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	10	5	50,0	1		-	9	5	55,6						
	nicht nach Tarif Beschäftigte	370	126	34,1	31	16	51,6	339	110	32,4						
	geringfügig Beschäftigte															
Zusammen	1591	634	39,8	850	293	34,5	713	319	44,7				28	22	78,6	
Insgesamt		1741	654	37,6	997	312	31,3	714	320	44,8				30	22	73,3



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	68	4	5,9	67	4	6,0							1		-
	B 2															
	B 1															
	A 16 mit Zulage															
	A 16, R 2, C 3, W 2	22	2	9,1	22	2	9,1									
	A 15, R 1, C 2, W 1	11	1	9,1	11	1	9,1									
	A 14, C 1	10	3	30,0	9	2	22,2	1	1	100,0						
	A 13	34	6	17,6	34	6	17,6									
Zusammen	145	16	11,0	143	15	10,5	1	1	100,0				1		-	
Gehobener Dienst	A 16 L															
	A 15 L															
	A 14 L															
	A 13 S mit Zulage, A 13 L															
	A 13 S															
	A 12	1		-										1		-
	A 11	1	1	100,0	1	1	100,0									
	A 10	1	1	100,0	1	1	100,0									
	A 9	1	1	100,0	1	1	100,0									
	Zusammen	4	3	75,0	3	3	100,0							1		-
Mittlerer Dienst	A 9 S mit Zulage															
	A 9 S															
	A 8															
	A 7	1	1	100,0	1	1	100,0									
	A 6															
	A 5															
	Zusammen	1	1	100,0	1	1	100,0									
Insgesamt		150	20	13,3	147	19	12,9	1	1	100,0				2		-

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	2		-	1		-	1		-						
	E 15 Ü	1		-	1		-									
	E 15	4	1	25,0	4	1	25,0									
	E 14, 13 Ü	102	27	26,5	84	18	21,4	18	9	50,0						
	E 13	605	171	28,3	376	76	20,2	211	81	38,4				18	14	77,8
	Zusammen	714	199	27,9	466	95	20,4	230	90	39,1				18	14	77,8
EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	E 12, S 18	37	15	40,5	25	9	36,0	11	6	54,5				1		-
	E 11, S 17	87	40	46,0	72	27	37,5	13	11	84,6				2	2	100,0
	E 10, S 16, S 15	53	29	54,7	32	14	43,8	21	15	71,4						
	E 9, S 14 bis 9	55	39	70,9	38	23	60,5	15	14	93,3				2	2	100,0
	Zusammen	232	123	53,0	167	73	43,7	60	46	76,7				5	4	80,0
EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	E 8, S 8 bis 6	60	35	58,3	46	23	50,0	12	11	91,7				2	1	50,0
	E 7	23	4	17,4	20	2	10,0	2	1	50,0				1	1	100,0
	E 6, S 5	151	129	85,4	96	76	79,2	53	51	96,2				2	2	100,0
	E 5, S 4	31	13	41,9	23	8	34,8	8	5	62,5						
	Zusammen	265	181	68,3	185	109	58,9	75	68	90,7				5	4	80,0
EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	E 4, S 3															
	E 3	3	2	66,7	1		-	2	2	100,0						
	E 2, S 2	7	3	42,9				7	3	42,9						
	E 1															
	Zusammen	10	5	50,0	1		-	9	5	55,6						
	nicht nach Tarif Beschäftigte	370	126	34,1	31	16	51,6	339	110	32,4						
	geringfügig Beschäftigte															
	Zusammen	370	126	34,1	31	16	51,6	339	110	32,4						
Insgesamt		1591	634	39,8	850	293	34,5	713	319	44,7				28	22	78,6

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	64	2	3,1	64	2	3,1			
	B 2									
	B 1									
	A 16, R 2, C 3, W 2	22	2	9,1	22	2	9,1			
	A 15, R 1	11	1	9,1	11	1	9,1			
A 14	2		-	2		-				
Referatsleitung, Sachgebietsleitung	A 16, R 2, C 3, W 2									
	A 15, R 1, C 2, W 1									
	A 14, C 1									
	A 13	2		-	2		-			
Zusammen		101	5	5,0	101	5	5,0			
Sachgebiets- und Geschäftsleitung	A 13 S mit Zulage									
	A 13 S									
	A 12									
	A 11	1	1	100,0	1	1	100,0			
	A 10									
	A 9									
	Zusammen		1	1	100,0	1	1	100,0		
Insgesamt		102	6	5,9	102	6	5,9			

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	2		-	1		-	1		-
	E 15 Ü	1		-	1		-			
	E 15	4	1	25,0	4	1	25,0			
	E 14	4	1	25,0	4	1	25,0			
	E 13	5	3	60,0	5	3	60,0			
Referatsleitung, Sachgebietsleitung	außertariflich									
	E 15 Ü									
	E 15									
	E 14	3	2	66,7	1		-	2	2	100,0
	E 13	2	1	50,0	1		-	1	1	100,0
Zusammen		21	8	38,1	17	5	29,4	4	3	75,0
Sachgebiets- und Geschäftsleitung	E 13									
	E 12, S 18	3	1	33,3	3	1	33,3			
	E 11, S 17	3	3	100,0	2	2	100,0	1	1	100,0
	E 10, S 16, S 15	5	2	40,0	3	1	33,3	2	1	50,0
	Zusammen		11	6	54,5	8	4	50,0	3	2
Insgesamt		32	14	43,8	25	9	36,0	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

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		2		-	2		-								
	A 14, C 1															
	Zusammen		2		-	2		-								
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		1	1	100,0	1	1	100,0								
	A 7															
	A 6															
Zusammen		1	1	100,0	1	1	100,0									
Insgesamt		3	1	33,3	3	1	33,3									

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	1		-	1		-									
	Zusammen	1		-	1		-									
EG 13 bis 10, SG 18 bis 15	E 13	1	1	100,0	1	1	100,0									
	E 12, S 18	2	2	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0						
	E 11, S 17	7	4	57,1	7	4	57,1									
	E 10, S 16, S 15	4	2	50,0	3	1	33,3	1	1	100,0						
	Zusammen	14	9	64,3	12	7	58,3	2	2	100,0						
EG 9 bis 5, SG 14 bis 4	E 9, S 14 bis 9	7	4	57,1	4	1	25,0	3	3	100,0						
	E 8, S 8 bis 6	6	5	83,3	4	3	75,0	2	2	100,0						
	E 7															
	E 6, S 5	10	6	60,0	7	3	42,9	3	3	100,0						
	E 5, S 4															
Zusammen	23	15	65,2	15	7	46,7	8	8	100,0							
EG 4 bis 2, SG 3 bis 2	E 4, S 3															
	E 3															
	E 2, S 2															
	Zusammen															
Insgesamt		38	24	63,2	28	14	50,0	10	10	100,0						

4a Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen 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			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	2	2	1	50,0	2	1	50,0	12	52	15	28,8	11	3	27,3
	Mittlerer Dienst														
	Zusammen	2	2	1	50,0	2	1	50,0	12	52	15	28,8	11	3	27,3
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 bis 13	17	1	1	100,0	15	1	6,7	282	2431	1001	41,2	251	98	39,0
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	9	18	3	16,7	9	2	22,2	51	27	16	59,3	4	2	50,0
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	7	26	12	46,2	7	5	71,4	38	79	51	64,6	4	2	50,0
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2														
	Zusammen	33	45	16	35,6	31	8	25,8	371	2537	1068	42,1	259	102	39,4
Vorbereitungsdienst/ Ausbildung	Beamtinnen und Beamte														
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer								16	303	256	84,5	22	16	72,7
	Zusammen								16	303	256	84,5	22	16	72,7
Insgesamt		35	47	17	36,2	33	9	27,3	399	2892	1339	46,3	292	121	41,4

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	2	2	1	50,0	2	1	50,0	12	52	15	28,8	11	3	27,3
	Mittlerer Dienst														
	Zusammen	2	2	1	50,0	2	1	50,0	12	52	15	28,8	11	3	27,3
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	17	1	1	100,0	15	1	6,7	282	2431	1001	41,2	251	98	39,0
	EG 12 bis 9	9	18	3	16,7	9	2	22,2	51	27	16	59,3	4	2	50,0
	EG 8 bis 5	7	26	12	46,2	7	5	71,4	38	79	51	64,6	4	2	50,0
	EG 4 bis 1														
	Zusammen	33	45	16	35,6	31	8	25,8	371	2537	1068	42,1	259	102	39,4
Professoren, Beamte der W- Besoldung	W 3								14	201	19	9,5	9	1	11,1
	W 2														
	W 1								10	232	33	14,2	6		-
	Zusammen								24	433	52	12,0	15	1	6,7
Ausbildung	Beamtinnen und Beamte														
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer								16	303	256	84,5	22	16	72,7
	Zusammen								16	303	256	84,5	22	16	72,7

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									
	höherer Dienst									
	C-Besoldung									
	W-Besoldung									
	Zusammen									
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	9	6	66,7						
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	9	8	88,9						
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	15	12	80,0						
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2									
	Zusammen	33	26	78,8						
Insgesamt		33	26	78,8						

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	86	18	20,9	75	9	12,0	11	9	81,8						
	Gehobener Dienst	12	11	91,7	5	4	80,0	7	7	100,0						
	Mittlerer Dienst	4	4	100,0	4	4	100,0									
	Zusammen	102	33	32,4	84	17	20,2	18	16	88,9						
Richterinnen und Richter																
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	625	358	57,3	396	210	53,0	229	148	64,6						
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	369	280	75,9	256	171	66,8	113	109	96,5						
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	257	227	88,3	177	147	83,1	80	80	100,0						
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2	17	1	5,9	9		-	8	1	12,5						
	Zusammen	1268	866	68,3	838	528	63,0	430	338	78,6						
Insgesamt		1370	899	65,6	922	545	59,1	448	354	79,0						

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	49	4	8,2	49	4	8,2									
	Gehobener Dienst	1	1	100,0	1	1	100,0									
	Mittlerer Dienst															
	Zusammen	50	5	10,0	50	5	10,0									
Richterinnen und Richter																
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	EG außertariflich, 15 Ü bis 13	123	82	66,7	105	66	62,9	18	16	88,9						
	EG 12 bis 9, SG 18 bis 9	68	49	72,1	49	30	61,2	19	19	100,0						
	EG 8 bis 5, SG 8 bis 4	1	1	100,0	1	1	100,0									
	EG 4 bis 1, SG 3 bis 2															
	Zusammen	192	132	68,8	155	97	62,6	37	35	94,6						
Insgesamt		242	137	56,6	205	102	49,8	37	35	94,6						

6 Gremienbesetzungen am 30. Juni 2020

Gremienbezeichnung	für Gremien vorgeschlagene / bestellte Bedienstete		
	gesamt	Frauen	Anteil %
Hochschulrat	13	5	38,5
Senat	27	10	37,0
Insgesamt	40	15	37,5

Technische Universität Ilmenau

Präsident

Prof. Dr.-Ing. habil. Kai-Uwe Sattler

Ehrenbergstr. 29

98693 Ilmenau

www.tu-ilmenau.de

Gleichstellungsbüro

Am Helmholtzring 1

98693 Ilmenau

www.tu-ilmenau.de/gleichstellung