

Gleichstellungsplan der TU Ilmenau 2015 – 2021

Anpassung im Jahr 2018
nach § 4 Thüringer Gleichstellungsgesetzes

Begutachtet vom Gleichstellungsrat der TU Ilmenau am 18.03.2015
Bestätigt und erlassen vom Senat der TU Ilmenau am 21.04.2015

Anpassung:

Begutachtet vom Gleichstellungsrat der TU Ilmenau am 27.06.2018
Bestätigt und erlassen vom Senat der TU Ilmenau am 03.07.2018

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Situationsanalyse	4
2.1 Ist-Stand-Analyse der Beschäftigtenstruktur an der TU Ilmenau	4
2.2 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	8
2.3 Beförderung und Höhergruppierungen	9
2.4 Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen	9
2.5 Gremienbesetzung	11
2.6 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen	12
2.7 Studierende	12
2.8 Fazit	13
3. Ziele der Gleichstellungsarbeit	14
3.1 Ziele nach Statusgruppen	14
3.2 Querschnittsziele	16
4. Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit	17

Anhang

- Thüringer Gleichstellungsstatistik 2014
- Thüringer Gleichstellungsstatistik 2017
- Gleichstellungskonzept der TU Ilmenau 2015 bis 2021

1. Einleitung

Als einzige Technische Universität im Freistaat Thüringen weist die TU Ilmenau eine langjährige Tradition in der Ausbildung von Ingenieurinnen und Ingenieuren der Elektrotechnik und des Maschinenbaus vor. 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- und sozialwissenschaftliche Studiengänge und Forschungsfelder unter einem Dach und fördert die fächerübergreifende und interdisziplinäre Zusammenarbeit in Forschung und Lehre.

Während sich einerseits tradierte Geschlechterrollen immer noch auf eine stereotype Studien- und Berufswahl auswirken, zeichnen sich andererseits gesamtgesellschaftliche Veränderungen im Selbstverständnis von Frauen und Männern zur Vereinbarkeit von Ausbildung/Studium/Arbeit und Privatleben ab. Dieser Prozess bringt auch für die Universität neue Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Chancen mit sich. Gleichstellung und Chancengleichheit werden dabei an der TU Ilmenau als wichtige Querschnittsaufgabe verstanden und gelebt und finden im Leitbild der Universität Berücksichtigung. Individuelle und zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Förderangebote sowie die (weitere) Vernetzung und Verstetigung bestehender Gleichstellungsmaßnahmen und Organisationsstrukturen sind dabei die zentralen Elemente 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:

1. Im **Leitbild** heißt es: „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.“
2. Das Gremium für die Interessenvertretung der Gleichstellung ist der **Gleichstellungsrat**, der sich aus fünf Vertreterinnen der Fakultäten, vier Vertreterinnen der Verwaltung und den Betriebseinheiten und drei Studierenden zusammensetzt. Seine Vorsitzende ist die **Gleichstellungsbeauftragte**. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied im Senat und hat Rederecht in den Senatsausschüssen und im Hochschulrat. Die Hochschule unterstützt nach §6 des Thüringer Hochschulgesetzes die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.
3. Die **Stabsstelle Campus-Familie** wurde 2008 auf Initiative des Gleichstellungsrates der TU Ilmenau etabliert und ist dem Rektor zugeordnet. Ihre Aufgabe besteht darin, die Abläufe in der Universität so zu betrachten, dass der Mensch innerhalb der Systemprozesse fokussiert wird und daraus geeignete Maßnahmen für die einzelne Person und für die gesamtuniversitären Abläufe abgeleitet werden können.
4. Die **Steuerungsgruppe Campus-Familie** ist das Gremium, in dem die strategische Ausrichtung zur Familienfreundlichkeit, Gesundheitsförderung und die Auswirkungen der Internationalisierung an der TU Ilmenau diskutiert wird. Sie setzt sich zusammen aus Schnittstellenvertreter/innen der TU Ilmenau und unterstützt die Arbeit der Stabsstelle Campus-Familie.

Bereits im Oktober 2006 wurde der TU Ilmenau als erster Hochschule Thüringens das **TOTAL-E-QUALITY-Prädikat** verliehen. Aufgrund einer kontinuierlichen Fortführung und weiteren Intensivierung der Gleichstellungspolitik konnte die TU Ilmenau das Prädikat in den Jahren 2009, 2012 und 2015 erfolgreich verteidigen und reichte im Frühjahr 2018 einen Antrag auf Wiederverteidigung des Prädikates ein.

Damit wird der TU Ilmenau ein nachhaltiges Engagement für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf bescheinigt.

Gemäß § 4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes wird der Gleichstellungsplan aus dem Jahr 2015 nach drei Jahren aktualisiert und die Entwicklung in diesem Zeitraum dargestellt. Die Überarbeitung und Anpassung des Gleichstellungsplans erfolgt im Jahr 2018, und er wird bis zum Jahr 2021 fortgeschrieben.

Der Gleichstellungsplan wird durch das Gleichstellungskonzept der TU Ilmenau aufgegriffen und ergänzt. Der Gleichstellungsplan enthält die tiefere Analyse der Gleichstellungsstatistik und erläutert die Gleichstellungsstrategie und Ziele der TU Ilmenau. Das Gleichstellungskonzept stützt sich auf die statistischen Analysen des Gleichstellungsplanes, zeigt Ziele und Prioritäten der Gleichstellungsarbeit auf und gibt einen Überblick über die Maßnahmen und Verantwortlichkeiten.

2. Situationsanalyse

2.1 Ist-Stand-Analyse der Beschäftigtenstruktur an der TU Ilmenau

Wie der Tabelle 1 zu entnehmen ist, waren zum Stichtag¹ insgesamt 1.847 Personen an der TU Ilmenau beschäftigt, darunter 672 Frauen. Dies entspricht einem prozentualen Frauenanteil von 36%. Im vorhergehenden Berichtszeitraum lag der Frauenanteil ebenfalls bei rund 36 % und ist somit konstant geblieben. Die Aufgliederung in Vollzeit-, Teilzeit und Altersteilzeitbedienstete zeigt, dass die prozentualen Anteile in beiden Gruppen (BeamtenInnen und ArbeitnehmerInnen) sich nur geringfügig verändert haben.

Tabelle 1

Bedienstetenstruktur insgesamt Personal-Ist-Bestand der TU Ilmenau für die Jahre 2014 und 2017

		Bedienstete			Vollzeitbedienstete			Teilzeitbedienstete			Altersteilzeitbedienstete		
		gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %	gesamt	Frauen	Anteil %
2014	BeamtenInnen	165	26	15,8	163	24	14,7	1	1	100,0	1	1	100,0
	ArbeitnehmerInnen	1.836	699	38,1	1.002	357	35,6	791	309	39,1	43	33	76,7
	Insgesamt	2.001	725	36,2	1.165	381	32,7	792	310	39,1	44	34	77,3
2017	BeamtenInnen	153	20	13,1	149	17	11,4	3	2	66,7	1	1	100,0
	ArbeitnehmerInnen	1.694	652	38,5	896	323	36,0	789	322	40,8	9	7	77,8
	Insgesamt	1.847	672	36,4	1.045	340	32,5	792	324	40,9	10	8	80,0

Die Personalstruktur an Hochschulen unterscheidet sich in wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal (z. B. Wissenschaftsmanagement, Verwaltung, Sekretariate, technische Dienste). Diese Bereiche weisen eine unterschiedliche Geschlechterverteilung auf. Da der Gleichstellungsplan keine Differenzierung zwischen wissenschaftlichem und wissenschaftsstützendem Personal ausweist, werden an dieser Stelle nur statistische Kennzahlen zum verbeamteten Personal und zu den Angestellten aufbereitet.

Verbeamtetes Personal

Beim verbeamteten Personal liegt der Frauenanteil bei 13%. Gegenüber dem Jahr 2014 (Frauenanteil: 16%) ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Diese Unterrepräsentanz ist insbesondere in den Laufbahnen des höheren und mittleren Dienstes zu beobachten. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei 11% und im mittleren Dienst bei 13%. Wegen des geringen Anteils an Bediensteten ist hier ein Vergleich der absoluten Zahlen aussagekräftiger, die einen Rückgang von zwei weiblichen Beamten des gehobenen Dienstes und eine konstante Besetzung mit einer Beamtin des mittleren Dienstes ausweisen (siehe Anhang).

Hinsichtlich der Beschäftigungszeitmodelle gibt es für die Jahre 2014 und 2017 kaum eine Veränderung. Sowohl Männer als auch Frauen sind vorrangig in einer Vollzeitbeschäftigung an der TU Ilmenau tätig (siehe Abbildung 1).

¹ Der Stichtag war der 30. Juni 2017. Zum Vergleich wird die Gleichstellungsstatistik zum Stichtag 30.06.2014 herangezogen

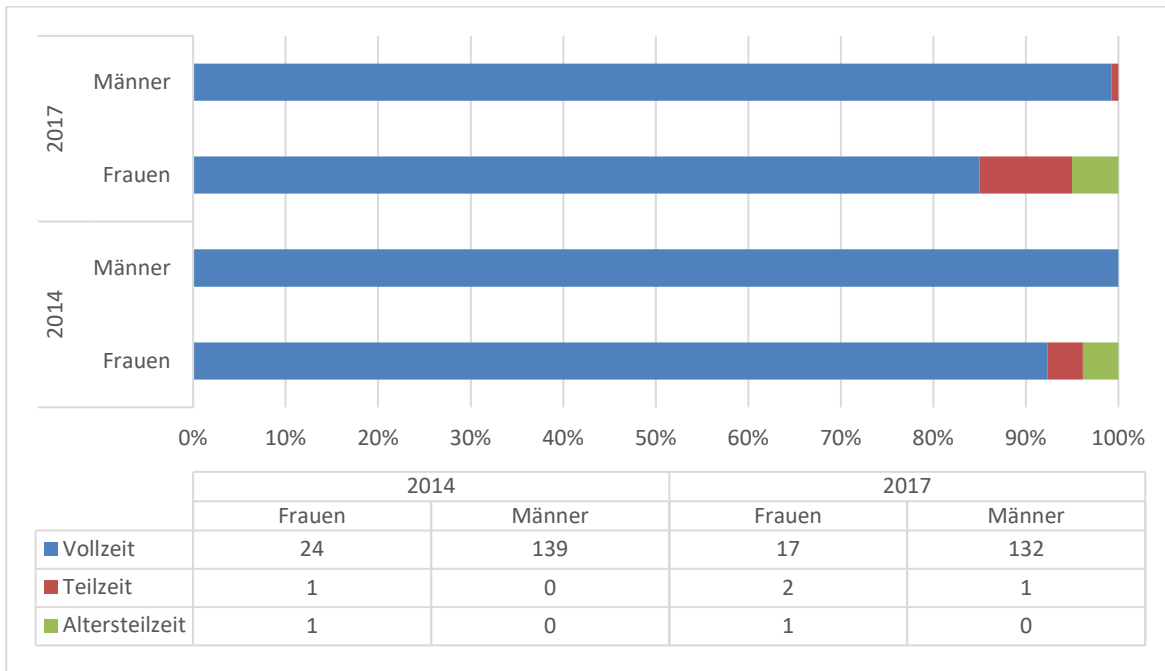


Abbildung 1. Geschlechterverteilung beim verbeamteten Personal für die Jahre 2014 und 2017, differenziert nach Vollzeit-, Teilzeit- und Altersteilzeitbeschäftigung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

An der TU Ilmenau sind zum Stichtag 1694 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ohne beamtetes Personal) angestellt. Der Frauenanteil beim angestellten Personal blieb mit 38% bis 39% für die Jahre 2014 und 2017 konstant (siehe Anhang). Wie die Abbildung 2 veranschaulicht, gab es hinsichtlich des Dienstverhältnisses eine Gleichverteilung von Vollzeit- und Teilzeitmodellen. Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Angestellten sind eher gering. Insgesamt lässt sich eine leichte Verschiebung von Vollzeit- hin zu Teilzeitmodellen beobachten.

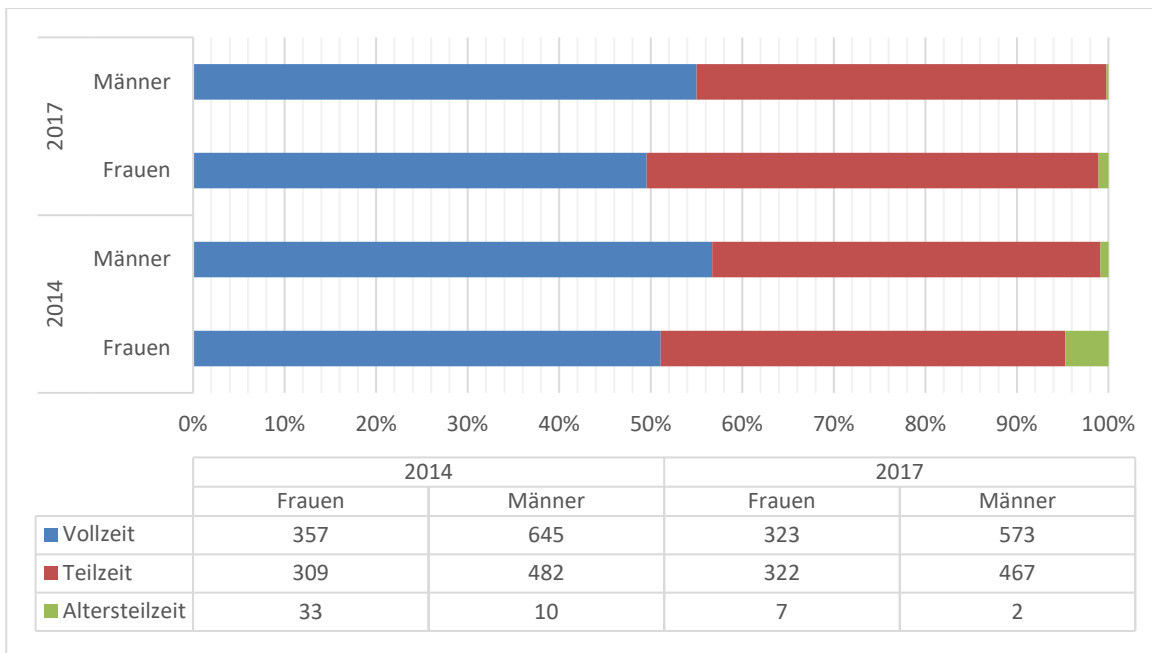


Abbildung 2. Geschlechterverteilung beim angestellten Personal für die Jahre 2014 und 2017, differenziert nach Vollzeit-, Teilzeit- und Altersteilzeitbeschäftigung

Eine Betrachtung der jeweiligen Entgeltgruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zeigt von 2014 bis 2017 keine nennenswerte Veränderung (siehe Abbildung 3).

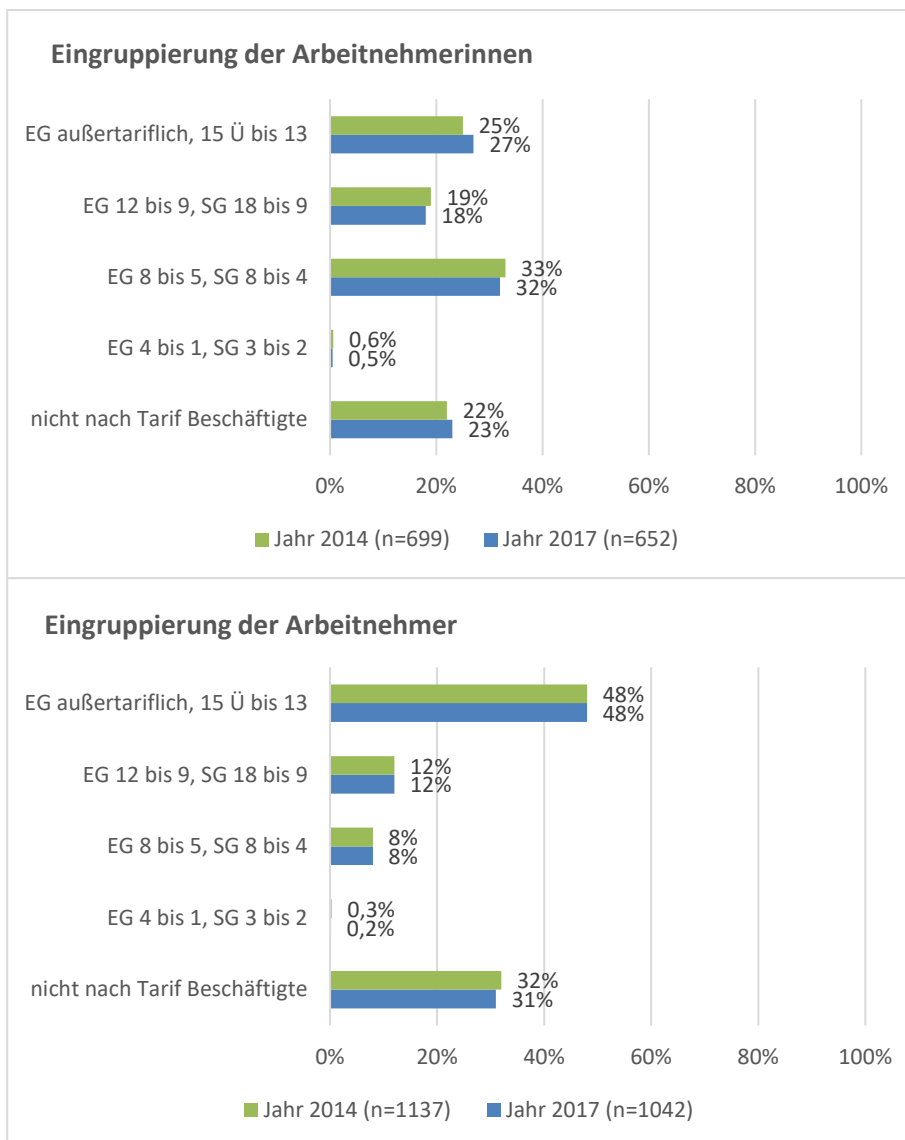


Abbildung 3. Übersicht der Eingruppierungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an der TU Ilmenau für die Jahre 2014 und 2017

Während Frauen in annähernd gleichen Anteilen auf vier Tarifgruppen verteilt sind, ist ein deutlich größerer Anteil der Männer in der höchsten Tarifgruppe eingeordnet. Eine geschlechterdifferente Analyse stellt heraus, dass sowohl in der Gruppe der *nicht nach Tarif Beschäftigten*² als auch bei den 15 Ü bis 13 der Männeranteil deutlich überwiegt. In den *Entgeltgruppen EG 8 bis 5, SG 8 bis 4* hingegen überwiegt der Frauenanteil (siehe Abbildung 4).

² Hierzu zählen insbesondere Aushilfskräfte/PraktikantInnen, Lehrbeauftragte, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

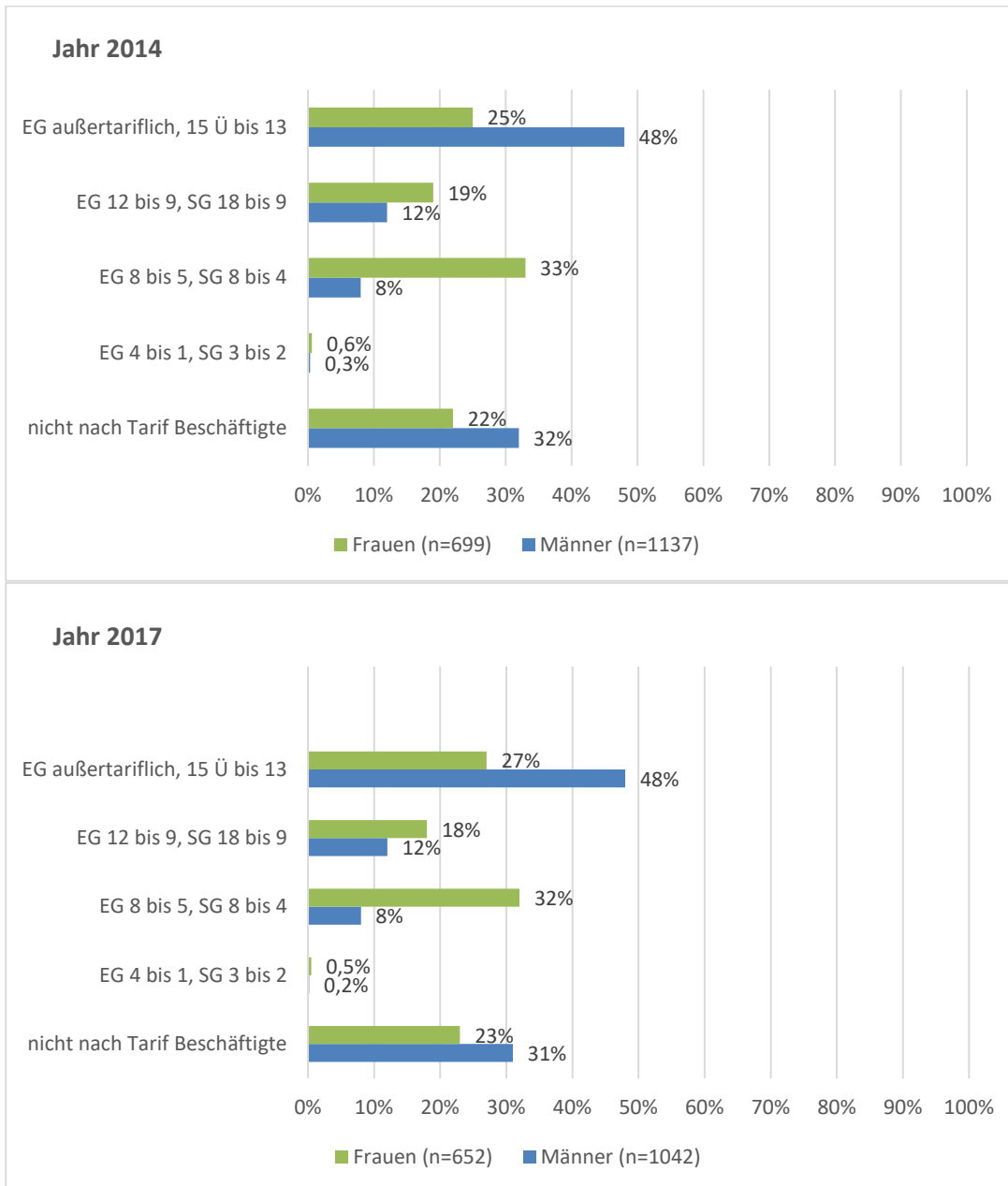


Abbildung 4. Geschlechterverteilung bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den jeweiligen Entgeltgruppen für die Jahre 2014 und 2017

Professuren

An der TU Ilmenau gibt es zum Stichtag im Jahr 2017 insgesamt 98 Professuren (inklusive Stiftungsprofessuren). Von diesen sind acht Professuren mit Frauen besetzt, was einem prozentualen Anteil von 8% entspricht. Wie die Abbildung 5 zeigt, konnte trotz aktiver und intensiver Rekrutierungsmaßnahmen der Frauenanteil bei den Professuren und bei Beamtenstellen mit einer W-Besoldung in den letzten Jahren nicht wesentlich erhöht werden.

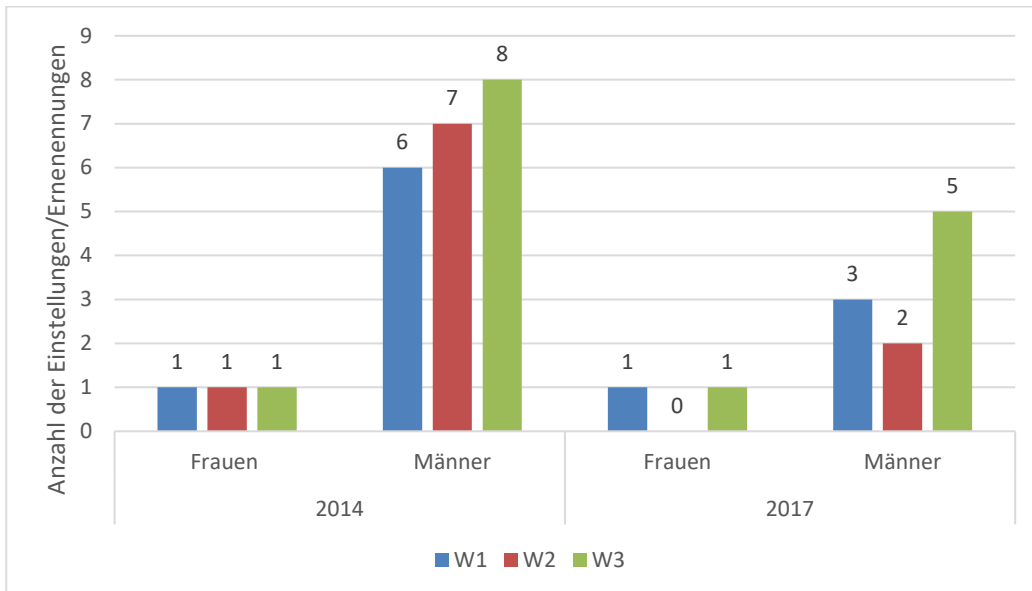


Abbildung 5. Geschlechterverteilung bei den Einstellungen/Ernenennungen auf Ausschreibungen zu Professuren und Beamtenstellen mit W-Besoldung für die Jahre 2014 und 2017

2.2 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Während auf der Ebene der Hochschulleitung zum Stichtag 2014 die Position des Kanzlers/der Kanzlerin durch eine Frau besetzt war, werden zum Stichtag 2017 die Positionen des Rektors, der zwei Prorektoren und des Kanzlers ausschließlich von Männern ausgeführt. Abgesehen davon zeigt sich für den Zeitraum von drei Jahren folgende gleichbleibende Besetzung der Leitungsebene:

Tabelle 2

Geschlechterverteilung bei Leitungsaufgaben an der TU Ilmenau in den Jahren 2014 und 2017

	2014		2017	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Hochschulleitung	3	1	4	0
Dezernate	3	0	3	0
Referate	2	2	2	2
Stabsstellen	0	4	0	4
Betriebseinheiten	5	1	5	1
Wissenschaftliche Einrichtungen	1	1	1	1

2.3 Beförderung und Höhergruppierungen

Im Zeitraum vom 01.07.2013 bis 30.06.2014 gab es in der Gruppe des verbeamteten Personals insgesamt acht Beförderungen, darunter drei Frauen. Im Zeitraum 01.07.2016 bis 30.06.2017 erfolgte eine Beförderung.

Hinsichtlich der Gruppe des angestellten Personals wurden 2013/2014 insgesamt 37 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer höher eingruppiert, wovon mit 70% mehrheitlich Frauen profitierten. Dies lässt sich auch für das Jahr 2016/2017 verzeichnen. Hier lag bei insgesamt 39 Höhergruppierungen der Frauenanteil bei 59%.

2.4 Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

Interne Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Im Zeitraum vom 01.07. 2013 bis 30.06. 2014 erfolgten an der TU Ilmenau 26 interne Stellenausschreibungen, für die insgesamt 127 Bewerbungen eingingen und einen hohen Frauenanteil von 84% aufwiesen.

Zwischen dem 01.07.2016 und dem 30.06.2017 wurden intern 33 Stellen ausgeschrieben. Auf diese bewarben sich insgesamt 152 Personen, mit 79% mehrheitlich Frauen.

Externe Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Im Zeitraum zwischen 01.07.2013 und 30.06.2014 wurden an der TU Ilmenau 244 Stellen extern ausgeschrieben. Für diese Ausschreibungen gingen insgesamt 3387 Bewerbungen ein. Der Frauenanteil lag hier bei 52%. Während sich auf die Professuren sowie BeamtInnen der W-Besoldung weitestgehend Männern beworben haben, bewarben sich für die Stellenausschreibung im Bereich der *Ausbildung* und der *ArbeitnehmerInnen* mehr Frauen (siehe Abbildung 6).

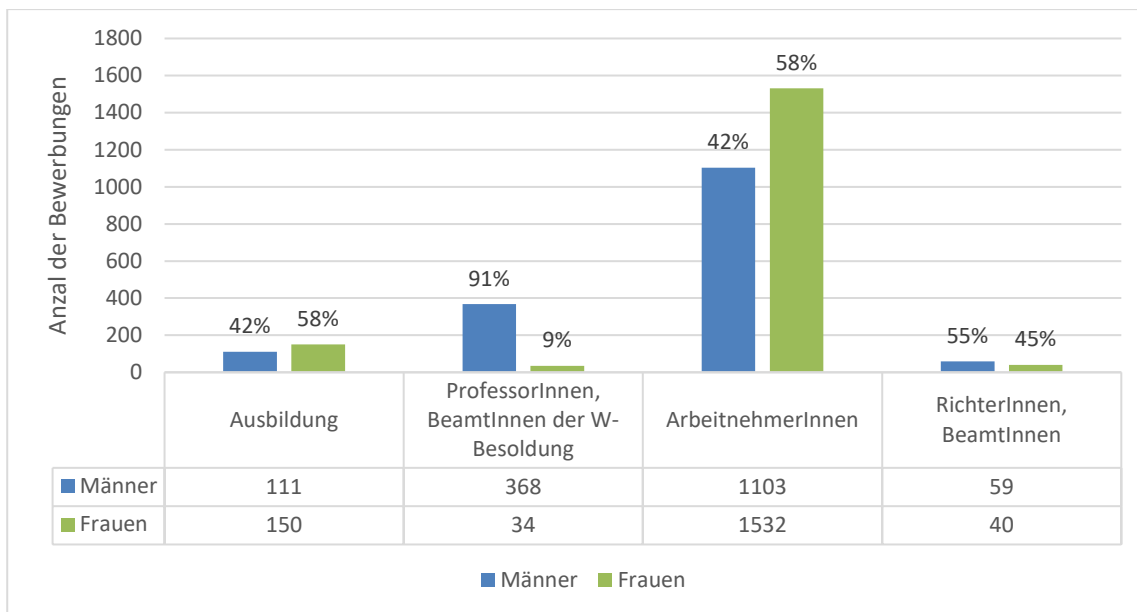


Abbildung 6. Geschlechterverteilung bei den eingegangenen Bewerbungen, aufgelistet nach den Stellenausschreibungen für das jeweilige Dienstverhältnis im Jahr 2014

Zwischen dem 01.07.2016 und dem 30.06.2017 erfolgten 237 Stellenausschreibungen. Auf diese Stellenausschreibungen bewarben sich insgesamt 2177 Personen, davon waren 43% Frauen (siehe Abbildung 7).

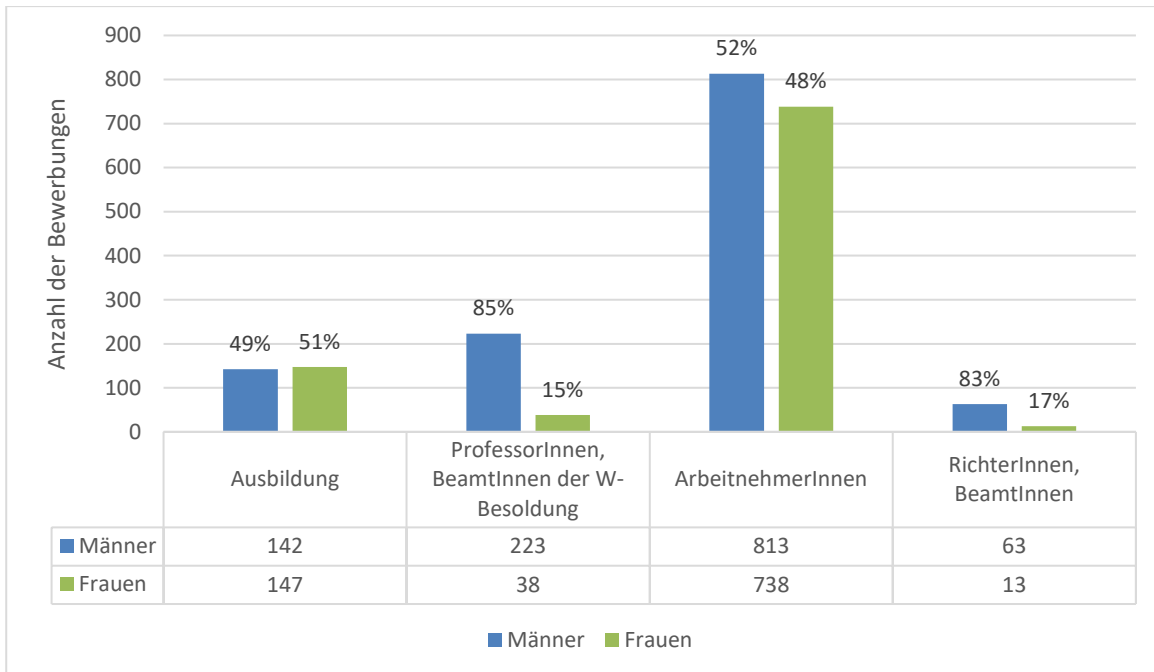


Abbildung 7. Geschlechterverteilung bei den eingegangenen Bewerbungen, aufgelistet nach den Stellenausschreibungen für das jeweilige Dienstverhältnis im Jahr 2017

Einstellungen/Ernennungen

Bezüglich der Einstellungen und Ernennungen zeigt sich, dass im Jahr 2014 mehr Männer, im Jahr 2017 jedoch mehr Frauen eingestellt oder ernannt wurden.

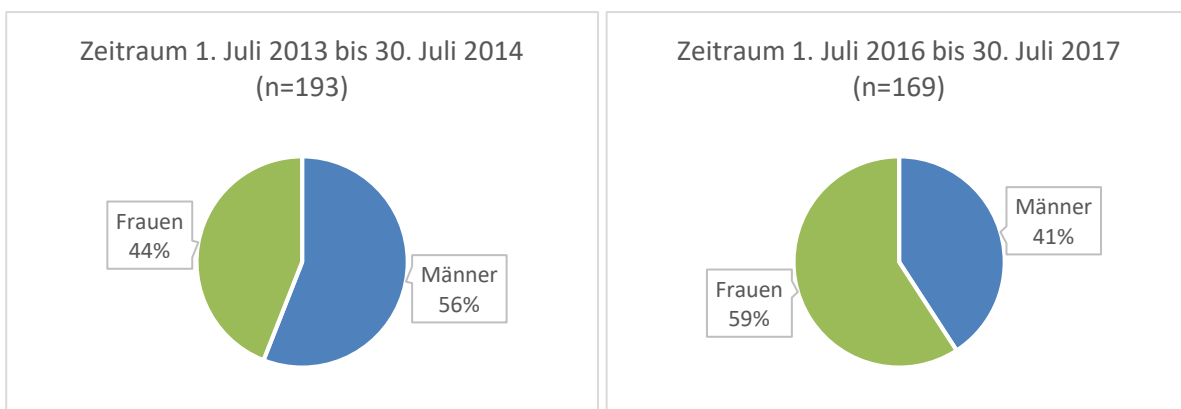


Abbildung 8. Frauen- und Männeranteil bei den Einstellungen und Ernennungen für die Jahre 2014 und 2017

Trotz einer höheren Anzahl an Stellenausschreibungen für die höheren Entgeltgruppen überwiegt im Jahr 2017 prozentual betrachtet der Anteil der eingestellten Frauen in erster Linie bei Stellenausschreibungen zu den geringeren Entgeltgruppen (EG 1 bis EG 8), siehe hierzu Anhang.

Nachbesetzungen bei Elternzeit

Trotz der Bestrebungen der TU Ilmenau, bei den Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit auf eine Geschlechtergleichverteilung zu achten, lag in den Zeiträumen von 2013 bis 2014 und von 2016 bis 2017 der Männeranteil höher als der Frauenanteil (siehe Abbildung 10)

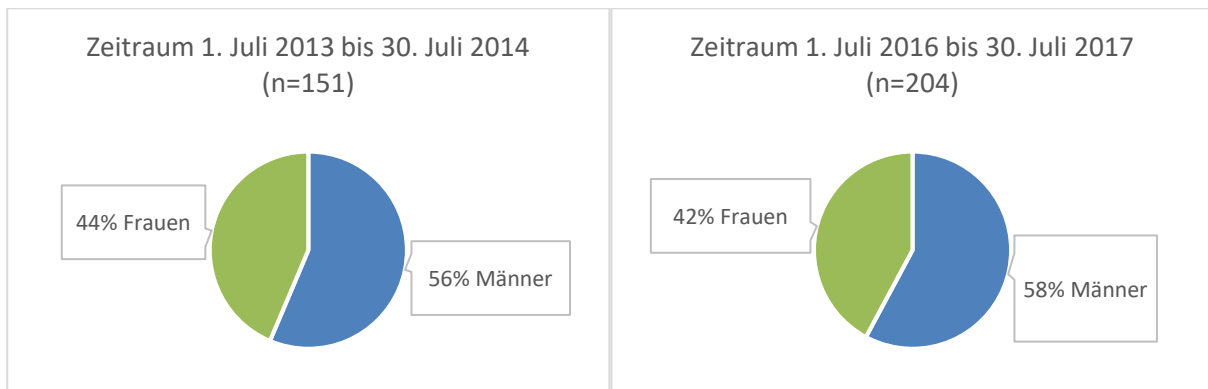


Abbildung 9. Frauen- und Männeranteil bei den Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit für die Jahre 2014 und 2017

2.5 Gremienbesetzung

Für die Jahre 2014 und 2017 zeigt sich bei der Gremienbesetzung (Senat: siehe Abbildung 10; Hochschulrat: siehe Abbildung 11) für folgende Geschlechterverteilung:

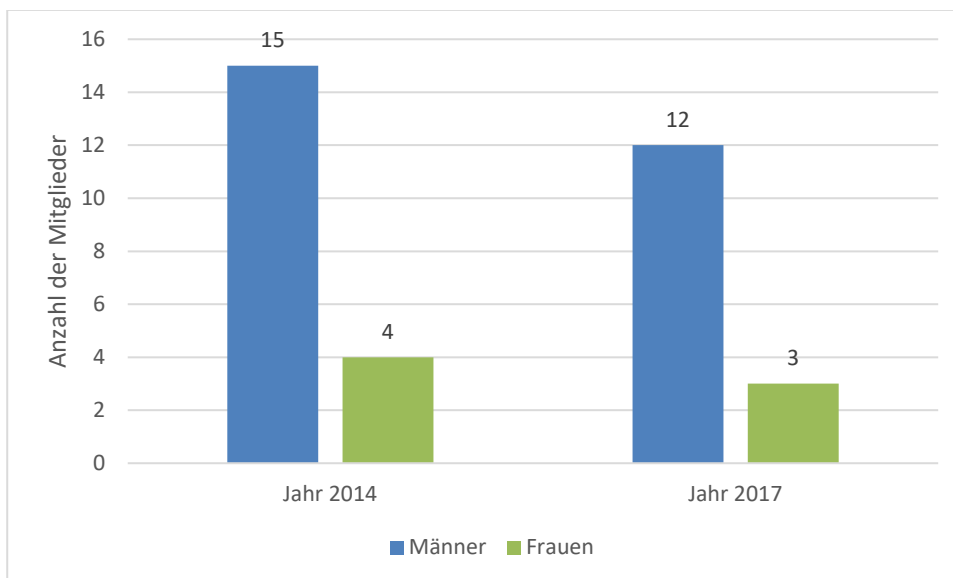


Abbildung 10. Geschlechterverteilung im Senat der TU Ilmenau für die Jahre 2014 und 2017

Im Jahr 2014 bestand der Senat der TU Ilmenau einschließlich des Rektors und der Gleichstellungsbeauftragten aus 19 stimmberechtigten Mitgliedern. Zum Stichtag gehörten dem Senat vier Frauen an, was einem Anteil von 21% entspricht. Im Jahr 2017 bestand der Senat aus zwölf männlichen und drei weiblichen Mitgliedern.

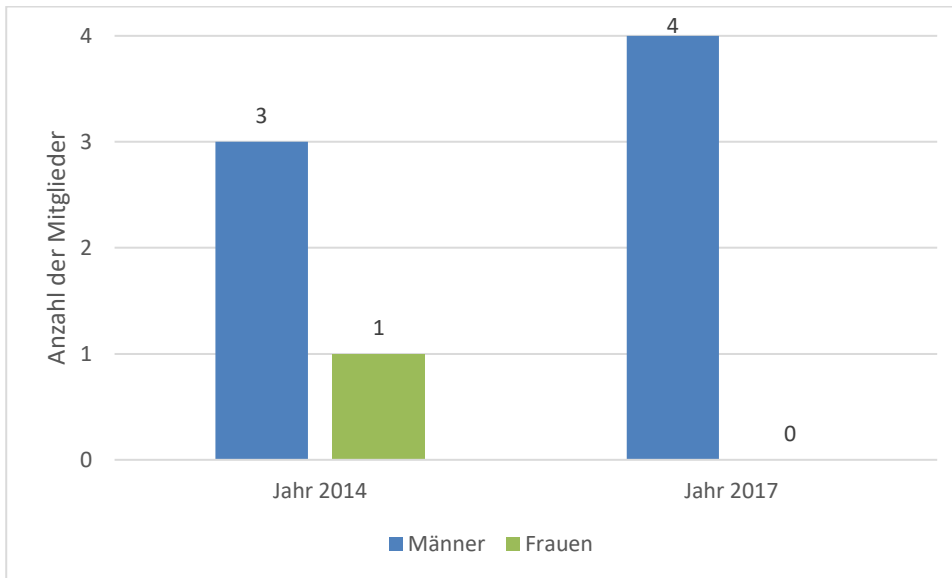


Abbildung 11. Geschlechterverteilung im Hochschulrat der TU Ilmenau für die Jahre 2014 und 2017

Dem Hochschulrat der TU Ilmenau gehören der Grundordnung der TU Ilmenau entsprechend vier stimmberechtigte Mitglieder an. Während 2014 noch eine Frau mitwirkte, war das Gremium zum Stichtag (30. Juni 2017) rein männlich besetzt.

2.6 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Für 2014 wurden an der TU Ilmenau insgesamt 560 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnahmen. Insbesondere Frauen ($n=339$; 61%) nahmen diese Fortbildungsangebote wahr. An Führungskräftefortbildungen nehmen insgesamt 36 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Die Geschlechterverteilung war hier ausgewogen.

Für 2017 ist mit insgesamt 814 Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine stärkere Nachfrage der Fortbildungsveranstaltungen zu verzeichnen. Der Frauenanteil stieg hierbei auf 67%. Bei den Führungskräftefortbildungen verdoppelte sich die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmern und der Frauenanteil stieg auf 63%.

2.7 Studierende

Für den Zeitraum vom WS 2014/2015 bis WS 2017/2018 betrachtet, lag der Frauenanteil bei den Studierenden kontinuierlich bei 27% bis 28%. Der Tabelle 3 ist zu entnehmen, dass sich bezüglich der Fächergruppen deutliche Unterschiede zeigen. Während die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften im WS 2017/2018 mit 61% einen vergleichsweise hohen Anteil an Studentinnen aufwiesen, zeigt sich bei den MINT-Studiengängen mit einem Frauenanteil von 19% weiterhin Handlungsbedarf.

Tabelle 3

Studierende der TU Ilmenau von 2014 bis 2017 nach Fächergruppen und Anteil der weiblichen Studierenden

Fächergruppe		WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18
Ingenieurwissenschaften	gesamt	3929	4544	4278	4015
	weiblich	690	785	755	744
	weiblich %	18%	17%	18%	19%
Mathematik Naturwissenschaft	gesamt	698	69	72	72
	weiblich	93	20	22	17
	weiblich %	13%	29%	31%	24%
Sozial-, Wirtschaftswissenschaften	gesamt	1436	1426	1339	1152
	weiblich	858	872	821	701
	weiblich %	60%	61%	61%	61%
TU Ilmenau gesamt	gesamt	6.063	6.039	5.689	5.239
	weiblich	1.641	1.677	1.598	1.462
	weiblich %	27%	28%	28%	28%

2.8 Fazit

Bei der Beschäftigtenstruktur und den Studierenden zeigt sich nach wie vor eine geschlechterdifferente Verteilung durch einen hohen Männeranteil in den MINT-Studiengängen und einen hohen Frauenanteil in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie in der Verwaltung. Gekoppelt an die jeweiligen Tätigkeiten geht hiermit auch die ungleiche Verteilung in den jeweiligen Entgeltgruppen einher. Während Männer vorrangig Stellen besetzen, die in einer höheren Entgeltgruppe angesiedelt sind, üben Frauen vorrangig Tätigkeiten im mittleren Dienst aus. Für die Tätigkeiten in der Entgeltgruppe *EG 12 bis 9, SG 18 bis 9* zeigt sich jedoch eine Gleichverteilung. Erfreulich ist, dass dreiviertel der Beförderungen und Höhergruppierungen das weibliche Personal betrafen.

Hinsichtlich der Arbeitszeitmodelle ist der Anteil von Frauen und Männern in Vollzeit und Teilzeit ausgewogen. Hier zeichnet sich eine kleine Tendenz zur Teilzeitbeschäftigung ab.

Beim weiblichen wissenschaftlichen Personal konnte die TU Ilmenau bereits einige Erfolge verzeichnen. Anhand des Kaskadenmodells lässt sich die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den jeweiligen Karrierestufen veranschaulichen. Von den Studienanfängerinnen bis zu den Promotionen gelingt dies an der TU Ilmenau recht gut. Einbrüche zeigen sich ab der Habilitationsphase und bei den Professuren, wo Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Mit gezielten Fördermaßnahmen (u. a. Habilitandinnenprogramm) und einer aktiven Rekrutierung wirkt hier die TU Ilmenau weiterhin auf eine Erhöhung des Frauenanteils hin.

Ein Ungleichgewicht zeigt sich auch durch den hohen Männeranteil bei den Gremienmitgliedern. Dies ist auf die allgemeine Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Bereichen zurückzuführen. Nach wie vor werden daher gezielt Frauen angesprochen und ermutigt, sich in Gremien einzubringen.

Bei Stellenausschreibungen für den Bereich der *Ausbildung* gelingt es der TU Ilmenau bereits sehr gut, Frauen und Männern gleichermaßen anzusprechen und zu einer Bewerbung zu motivieren. Anzustreben ist nach wie vor, einen größeren Pool an Bewerberinnen für eine *Professur oder Beamtenstatus mit W-Besoldung* zu generieren. An dieser Stelle setzt die TU Ilmenau ebenfalls verstärkt auf entsprechende Fördermaßnahmen und aktive Rekrutierung. Als ein Beispiel sei hier das Förderprogramm zur Vernetzung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen genannt.

Weiterhin wird an der TU Ilmenau die Fortbildung und stetige Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als eine wichtige Aufgabe der Personalentwicklung wahrgenommen. Hier lässt sich ein deutlicher Positivtrend erkennen, insbesondere bei den Führungskräftefortbildungen.

3. Ziele der Gleichstellungsarbeit

Aus dem vorliegenden Gleichstellungsplan der TU Ilmenau lassen sich drei Handlungsfelder definieren, deren Untermauerung mit konkreten Maßnahmen im Gleichstellungskonzept 2015-2021³: verankert sind. Die drei Handlungsfelder sind folgende:

- I. Personalentwicklung und Nachwuchsförderung
- II. Vereinbarkeit Beruf – Familie – Studium
- III. Organisationskulturentwicklung

Aufbauend auf diesen Handlungsfeldern hat der Gleichstellungsrat der TU Ilmenau für seine aktuelle Arbeit entsprechende Ziele definiert:

- den Frauenanteil in den MINT-Fächern zu erhöhen (z. B. durch Vermittlung technischer und naturwissenschaftlicher Kompetenzen bei Schülerinnen)
- Frauen auf allen Stufen ihrer Karriereentwicklung (z. B. Stipendienprogramme) zu fördern und den Anteil von Frauen bei den Professuren zu erhöhen.
- Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre beruflichen Perspektiven sowohl in der Wissenschaft als auch im Wissenschaftsmanagement (z. B. durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit den Fraunhofer Instituten) aufzuzeigen.
- die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen und ihre Einbindung in Fachcommunities und Netzwerke zu stärken.
- Hochschulmitglieder und -angehörige über aktuelle Gleichstellungsthemen (z. B. durch Aktions- und Thementage, Flyer usw.) zu informieren und die Anlaufstellen mit Meldekettchen bei aktuellen Problemen (z. B. Sexismus, Mobbing, Stalking usw.) aufzuzeigen.
- weiterhin eng und vertrauensvoll mit der Stabsstelle Campus-Familie und dem Campus-Familien-Büro bei familienfreundlichen und gesundheitsfördernden Programmen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Ausbildung/Studium/Arbeit und Privatleben zusammenzuarbeiten.
- die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit an der TU Ilmenau zu erhöhen.

3.1 Ziele nach Statusgruppen

Differenziert nach den einzelnen Statusgruppen der Ist-Stand-Analyse lassen sich die Ziele für die Gleichstellungsarbeit folgendermaßen konkretisieren.

Studentinnen und Studenten

Insgesamt soll der Studentinnenanteil unter den Studierenden an der TU Ilmenau auf 30 % gesteigert werden. Es müssen daher weiterhin Anstrengungen unternommen werden, Frauen für ein naturwissenschaftlich-technisches Studium zu motivieren. Wie die Ist-Stand-Analyse zeigt, steigt der Anteil von Studienanfängerinnen im ersten Hochschulsesemester kontinuierlich und ist derzeit höher als der Gesamtfrauenanteil im naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Ziel ist es, ausgehend von dieser Entwicklung den Frauenanteil in den MINT-Wissenschaften⁴ zumindest auf dem aktuellen Niveau zu halten sowie durch gezielte Maßnahmen auf über 20% zu steigern und gleichzeitig das ausgewogene Geschlechterverhältnis in den sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächergruppen beizubehalten.

³ Die Ziele und deren Maßnahmen sind im hier vorliegenden Gleichstellungsplan kurz umrissen und im beiliegenden Gleichstellungskonzept der TU Ilmenau breiter beschrieben.

⁴ Zusammengefasste Kennzahlen für die Ingenieur- und Naturwissenschaften aus Tabelle 3

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Promovierende

Die Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich ist an der TU Ilmenau ein wesentlicher Bestandteil der Karriere- und Personalentwicklung und der Gleichstellungsarbeit. Sie ist verbunden mit dem Ziel die gleichstellungsorientierte Universitätskultur weiter auszubauen und den Rahmen für eine chancengleiche Wissenschaft zu setzen.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen entspricht dem Anteil der Studentinnen in den jeweiligen Fächergruppen. Dieses Verhältnis soll beibehalten werden, sodass der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und die Anzahl von Promotionen von Frauen jeweils mindestens dem der Studentinnen entspricht. Für den MINT-Bereich bedeutet dies, dass der Frauenanteil nur durch die weitere Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden dieser Fachrichtungen erhöht werden kann. Ziel ist es, den Frauenanteil von derzeit 22% auf mindestens 25% insgesamt zu steigern. Um den Erfolg bei den durch Frauen abgeschlossenen Promotionen fortzusetzen, setzt sich die TU Ilmenau für koordinierte Promotionsprogramme (z. B. DFG) ein und fördert Stipendien insbesondere für Promovendinnen.

Um den Anteil der in der Wissenschaft tätigen Frauen auch nach der Promotion weiter zu halten, wird weiterhin eine gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung mit Vernetzungs-, Mentoring- und Workshopangeboten ausgebaut. Damit sollen Frauen dabei unterstützt werden, sich gezielt auf eine wissenschaftliche Laufbahn vorzubereiten. Neben den Bestrebungen den Frauenanteil bei den Haushalts- und Drittmittelstellen zu erhöhen, setzt die TU Ilmenau unter anderem auch auf Stipendienprogramme. Mit der Ausschreibung des Programms „Junge Wissenschaftlerinnen“ durch den Freistaat Thüringen und der erfolgreichen Bewerbung der TU Ilmenau in diesem Programm, fördert die TU Ilmenau derzeit vier Habilitandinnen mit Hilfe eines Stipendiums. Eine Verstetigung von Förderangeboten für Frauen bei Habilitationen und Vorbereitungen auf Juniorprofessuren wird seitens der TU Ilmenau unbedingt unterstützt, wobei es ohne eine zusätzliche Unterstützung aus Landesmitteln nicht möglich ist, diese Form des Stipendiums aufrecht zu erhalten.

Professorinnen und Professoren

Ziel der TU Ilmenau ist es, erstens den Frauenanteil bei den Bewerbungen auf Professuren zu steigern und zweitens dadurch den Anteil von Professorinnen zu steigern. Aufgrund der aktuellen Entwicklung und des Abbaus von Professuren an der TU Ilmenau insgesamt ist der Handlungsspielraum in diesem Bereich allerdings sehr begrenzt. Als quantitatives Ziel soll ein Anteil von mindestens 15% Frauen an den Professuren angestrebt werden.

Ein erster Schritt zur Erreichung dieser Ziele wurde mit der Maßgabe der aktiven Rekrutierung von Frauen unternommen, die in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten festgeschrieben ist. Unter dieser Maßgabe sind Berufungskommissionen angehalten, geeignete Kandidatinnen gezielt anzusprechen und für eine Bewerbung zu gewinnen. Diese Bemühungen der aktiven Rekrutierung müssen im Rahmen des Berufungsverfahrens nachhaltig dokumentiert werden. Weiterhin wird darauf hingewirkt, Berufungskommissionen geschlechterparitatisch zu besetzen – sofern dies möglich ist und zu keiner überproportionalen Belastung einzelner Frauen führt. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist allgemein als hilfreich anerkannte und gelebte Kultur in Berufungsverfahren. Mitglieder des Gleichstellungsrates werden kontinuierlich zur aktiven Mitarbeit in Berufungskommissionen befähigt, geschult und qualifiziert.

Wissenschaftsstützendes Personal

Die Analyse der Beschäftigungsstruktur zeigt, dass die Geschlechteranteile im wissenschaftsstützenden Bereich ab dem gehobenen Dienst relativ ausgeglichen sind, Frauen in den niedrigeren Entgeltgruppen jedoch überrepräsentiert sind. Ziel ist es, den ausgewogenen Geschlechteranteil im gehobenen und höheren Dienst so beizubehalten. Gleichzeitig muss darauf hingewirkt werden, dass Frauen in den niedrigeren Entgeltgruppen die Möglichkeit zur Weiterqualifikation geboten wird, die die Übernahme einer höher bewerteten Tätigkeit ermöglicht. Weiterhin müssen flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Arbeit in Teilzeit weiterhin ermöglicht werden, um die Flexibilität für Beschäftigte mit Familienpflichten zu gewährleisten.

3.2 Querschnittsziele

Familienfreundliche Universität

Familien- und Sorgearbeit muss mit dem Beruf und Studium für alle Mitglieder der TU Ilmenau vereinbar sein. Ziel der TU Ilmenau ist es, die bereits bestehenden familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen beizubehalten und etablierte Betreuungsmöglichkeiten auszubauen. Der TU Ilmenau ist die Gesundheitsförderung ihrer Beschäftigten wichtig, weswegen spezielle geschlechtergerechte Angebote zur Gesundheitsprävention zukünftig beibehalten und vermehrt angeboten werden. Derzeit arbeiten die Thüringer Hochschulen bei der Implementierung der Regelungen des Mutterschutzgesetzes für Studentinnen mit.

Entwicklung einer gleichstellungsorientierten Organisationskultur

Gleichstellung wird an der TU Ilmenau als Querschnittsaufgabe und Entwicklungsprozess verstanden. Dies bedeutet, an der Beibehaltung einer chancengleichen und diskriminierungsfreien Universitätskultur zu arbeiten und Gleichstellung als Mehrwert und Qualitätsmerkmal in Forschung, Lehre und im Rahmen der gesamten Organisationskultur und in allen Gremien aufzufassen. Damit Gleichstellung als gesamtuniversitäre Aufgabe wahrgenommen werden kann, werden Weiterbildungsangebote zur Förderung gendersensiblen Handelns insbesondere für Führungskräfte und den Gleichstellungsrat sowie Informationen zur Gleichstellungsarbeit für alle Universitätsmitglieder angeboten. Seit dem WS 2011/2012 werden im Studium generale jedes Semester der Einführungskurs sowie der weiterführende Aufbaukurs „Gender und Diversity im Berufs- und Privatleben“ angeboten. Darüber hinaus ist am Institut Medien und Kommunikationswissenschaft das studienbegleitende Gender-Diversity-Zertifikat etabliert. Hierdurch haben Studierende die Möglichkeit, sich mit der Gleichstellungsthematik wissenschaftlich auseinanderzusetzen. Die Beteiligung an Evaluationen, Feedback-Optionen und Zertifizierungen wie durch das Total E-Quality-Prädikat, werden dazu genutzt, die Gleichstellungsarbeit stetig zu überprüfen und anhand der Ergebnisse weiter zu entwickeln.

Thüringenweite Vernetzung und Zusammenarbeit unter dem Dach des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung (TKG)

Seit Dezember 2013 unterstützt das TKG als gemeinsame wissenschaftliche Einrichtung aller Thüringer Hochschulen des Freistaates Thüringen diese bei der Umsetzung ihrer gleichstellungspolitischen Aufgaben und Zielvorgaben. Die Gleichstellungsarbeit an der TU Ilmenau profitiert in hohem Maße von dem durch das TKG etablierten Austausch mit anderen Gleichstellungsaktiven an Thüringer Hochschulen. Koordiniert durch das TKG finden regelmäßige Fortbildungen und Austauschforen für Gleichstellungsaktive statt, die den Mitgliedern der Thüringer Hochschulen offen stehen und zur Vernetzung über den eigenen Standort hinaus dienen. Die dezentrale Mitarbeiterin des TKGs an der TU Ilmenau unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Umsetzung der Gleichstellungsaufgaben an der TU Ilmenau und arbeitet in den Arbeitskreisen des TKG mit.

Die TU Ilmenau ist seit 20 Jahren Sitz der Geschäftsstelle der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik (ThüKo NWT). Die ThüKo NWT unterstützt mit ihren vielfältigen Informations- und Beratungsangeboten sowie Veranstaltungen (z. B. Schnupperstudium für Schülerinnen, Netzwerkabende für Studentinnen) alle Thüringer Hochschulen, die über eine MINT-Ausrichtung verfügen, bei der Gewinnung und Förderung von Frauen im MINT-Bereich. Die Hochschulleitung der TU Ilmenau bekennt sich zur Relevanz der Arbeit der ThüKo NWT und hat die Stellen 2018 entfristet.

4. Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

Die Ziele der Gleichstellungsarbeit an der TU Ilmenau sollen durch Maßnahmen in drei Handlungsfeldern erreicht werden. Die drei Handlungsfelder und ihre jeweilige strategische Ausrichtung sind im Gleichstellungskonzept ausdifferenziert. Die nachstehende Tabelle 4 gibt einen strukturierten Überblick über die Gleichstellungsziele und Maßnahmen in den drei Handlungsfeldern:

- I. Personalentwicklung und Nachwuchsförderung
- II. Vereinbarkeit Beruf – Familie – Studium
- III. Organisationskulturentwicklung

Tabelle 4
Übersicht zu den aktuellen Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit an der TU Ilmenau

Personalentwicklung und Nachwuchsförderung	Vereinbarkeit Familie - Studium - Beruf	Organisationskulturentwicklung
Gleichstellungsziele		
Gendergerechte Partizipation in allen Staturebenen ermöglichen Gendergerechte Stellenbesetzungsverfahren	Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen	Entwicklung von Gender- und Diversity-Kompetenz Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe
Aktives Rekrutieren in Berufungsverfahren sowie Begleitung von Einstellungs- und Berufungsverfahren durch den Gleichstellungsrat	Kindertagesstätte des Studierendenwerks sowie Kooperation mit den Kindertagesstätten und Kindergärten der Stadt Ilmenau	Erstellung und Anpassung der Gleichstellungspläne nach §4 ThürGG mithilfe eines universitären Gender Monitors
Koordinierte gendersensible Ausgestaltung der Graduiertenschulen und -kollegs mittels der DFG-Gleichstellungspauschale	Verlängerte Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Kindertagesstätte des Studierendenwerks Ilmenau anbieten, um den Zeiten des Wissenschaftsbetriebes zu entsprechen	Wiederkehrende Bewerbung um das Total E-Quality Prädikat (alle 3 Jahre)
gendersensible Ausgestaltung von Internationalisierungsmaßnahmen	flexible Arbeitszeitmodelle beibehalten (Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit und zur Tele- und Heimarbeit)	Vernetzung im Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung, aktive Mitarbeit in den Arbeitskreisen
Unterstützung von Weiterbildung zur Qualifikation von Personen mit Leitungsaufgaben	Gesundheitsmanagement der Campus-Familie mit Angeboten speziell zur Frauengesundheit und zu familienfreundlichen Zeiten	Konzeption und Weiterentwicklung von Fortbildungsangeboten zur Gestaltung einer gendersensiblen Lehre, insbesondere im MINT-Bereich
Förderung durch Wiedereinstiegs-, Anschub- und Abschlussstipendien	Beratungsangebote bei Diskriminierung und sexueller Belästigung (Beratungskompass)	Fortführung der Gender- und Diversity-Kurse sowie des Gender- und Diversity-Zertifikats

Fortführung der Tabelle 4

Personalentwicklung und Nachwuchsförderung	Vereinbarkeit Familie - Studium - Beruf	Organisationsentwicklung
Forschungs- und Kongressreiseunterstützung zur Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen in den Fachgesellschaften		Veranstaltungen zu Gender- und Gleichstellungsthemen für alle Universitätsmitglieder anbieten
Netzwerke und Mentoring für Wissenschaftlerinnen		Würdigung von Engagement in der Gleichstellungsarbeit
Workshops und individuelle Beratung/Coaching zur Wissenschaftskarriere		Weiterbildung des Gleichstellungsrates, der Berufungskommissionen und Führungskräfte zu Gleichstellungsthemen
Angebote der ThüKo NWT zur Studienmotivation von Schülerinnen für MINT-Fächer: Sommeruniversität, tasteMINT, CampusThüringen-Tour		