



GLEICHSTELLUNGS- PLAN

der

Dualen Hochschule Gera-Eisenach (DHGE)

Stand: 28. November 2018

Inhalt

1. Einleitung	3
1.1 Vorwort	3
1.2 Organisatorische Einbettung.....	3
2. Bewertung des Ist-Zustandes	5
2.1. Studierende	5
2.2 Personal.....	6
2.2.1 Wissenschaftliches Personal	7
2.2.2 Nichtwissenschaftliches Personal.....	7
2.2.3 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen	9
2.2.4 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen	10
2.2.5 Gremienbesetzungen.....	11
3. Chancengleichheitsziele und Umsetzungsmaßnahmen	13
3.1 Studierende	13
3.2 Personal	15
3.2.1 Professuren.....	16
3.2.2 Nichtwissenschaftliches Personal	17
3.2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	18
3.3 Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt.....	19
4. Schlussbestimmungen	20

Gleichstellungsplan der Dualen Hochschule Gera-Eisenach 2018 - 2024

Nach § 4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (ThürGleichG) vom 06. März 2013 (GVBl. S. 49), zuletzt geändert durch Art. 1 Erstes ÄndG vom 07. Oktober 2016 (GVBl. S. 514), in Verbindung mit §§ 6 Abs. 1, 35 Abs. 1 Nr. 10 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 149), geändert durch Artikel 27 des Gesetzes vom 6. Juni 2018 (GVBl. S. 229), und in Verbindung mit § 23 Abs. 1 der Grundordnung der Dualen Hochschule Gera-Eisenach vom 05. Februar 2013 stellt die Duale Hochschule Gera-Eisenach, vom Senat beschlossen am 28. November 2018, den nachfolgenden Gleichstellungsplan auf.

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Die Duale Hochschule Gera Eisenach (DHGE) hat sich als moderne Hochschule zum Ziel gesetzt, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu fördern und zu sichern. Sie wirkt bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, dass Personen jeden Geschlechts ihrer Qualifikation entsprechend gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben und bestehende Nachteile beseitigt werden. Die Hochschulleitung sieht sich der nachhaltigen Erfüllung struktureller Chancengleichheit verpflichtet und wird dabei von den Gleichstellungsbeauftragten und dem Beirat für Gleichstellungsfragen unterstützt. Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule. Mit dem Gleichstellungskonzept konkretisiert die DHGE Ziel- und Zeitvorgaben sowie Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter.

1.2 Organisatorische Einbettung

Fragen der Chancengleichheit der Geschlechter werden an der DHGE durch zwei Akteure wahrgenommen. Für die inhaltliche und organisatorische Umsetzung der Gleichstellung der Beschäftigten und Studierenden sind die Gleichstellungsbeauftragte Frau Cornelia Müller und ihre Stellvertreterin Frau Sandra Siemon zuständig. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden vom Beirat für Gleichstellungsfrage beratend unterstützt. Mitglied und Vorsitzende kraft Amtes ist die Gleichstellungsbeauftragte. Zusätzlich gehören dem Beirat für Gleichstellungsfragen als stimmberechtigte Mitglieder an:

1. für jeden Campus jeweils ein Vertreter aus dem Kreis der Professoren,
2. für jeden Campus jeweils zwei Vertreter aus dem Kreis der Mitarbeiter und
3. für jeden Campus jeweils ein an dem Campus immatrikulierter Studierenden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Thüringer Hochschulen, die die Belange der Hochschulen auf dem Gebiet der Gleichstellung gegenüber dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft vertritt. Zudem arbeiten sowohl Gleichstellungsbeauftragte als auch Hochschulleitung eng mit dem

Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung zusammen, einer gemeinsamen wissenschaftlichen Einrichtung der Thüringer Hochschulen, die als hochschulpolitische Akteurin und als Service-Einrichtung für die Thüringer Hochschulen agiert, um Gleichstellungsmaßnahmen zu initiieren, weiterzuentwickeln und zu verstetigen sowie Gleichstellungsaktive zu informieren, zu beraten und zu vernetzen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt zum frühestmöglichen Zeitpunkt bei allen Struktur- und Personalentwicklungsplanungen mit. Zu diesem Zweck steht sie allen Gremien der akademischen Selbstverwaltung beratend zur Seite. Sie ist rechtzeitig über alle Angelegenheiten, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, zu informieren.

2. Bewertung des Ist-Zustandes

Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur der DHGE. Aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl in den einzelnen Entgeltgruppen und der damit verbundenen Möglichkeit von Rückschlüssen auf konkrete Beschäftigte wurden die Beschäftigten für die mittelfristige Analyse in berufsbezogene Beschäftigtengruppen zusammengefasst. Für die Darstellung des Personal-Ist-Bestandes wurden vier Entgeltgruppenverbände gebildet.

In Anwendung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes wird von Unterrepräsentanz gesprochen, wenn der Frauen- oder Männeranteil jeweils unter 40 Prozent liegt.

2.1. Studierende

Im Wintersemester 2017/2018 studierten (ohne beurlaubte Studierende) 1.320 Studierende an der DHGE. Der Anteil an weiblichen Studierenden lag zum Erhebungszeitpunkt bei 38,79 % über alle Studiengänge hinweg und damit ca. 20 % unter dem Anteil männlicher Studierender. Differenziert betrachtet überwiegt in den sozialen Studiengängen mit 71,22 % sehr deutlich der Anteil weiblicher Studierender, während in den technischen Studiengängen mit 88,19 % noch deutlicher der Anteil männlicher Studierender dominiert. In den betriebswirtschaftlichen Studiengängen ist ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis mit leichter Tendenz (55,36 %) zu überwiegender weiblichen Studierenden zu verzeichnen. (vgl. Tabelle 1)

Studiengänge	Studierende im											
	alle Studierende			3. Studienjahr			2. Studienjahr			1. Studienjahr		
	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil
Wirtschaftswissenschaften	448	248	55,36%	133	73	54,89%	148	90	60,81%	167	85	50,90%
Betriebswirtschaft Gera	226	130	57,52%	69	41	59,42%	74	46	62,16%	83	43	51,81%
Betriebswirtschaft Eisenach	222	118	53,15%	64	32	50,00%	74	44	59,46%	84	42	50,00%
Ingenieurwissenschaften	601	71	11,81%	170	19	11,18%	200	28	14,00%	231	24	10,39%
Elektrotechnik/Automatisierungstechn.	91	7	7,69%	25	2	8,00%	29	4	13,79%	37	1	2,70%
Engineering	291	37	12,71%	83	9	10,84%	98	15	15,31%	110	13	11,82%
Informations- u. Kommunikationstechnologien	27	0	0,00%	9	0	0,00%	6	0	0,00%	12	0	0,00%
Praktische Informatik	71	7	9,86%	21	2	9,52%	25	2	8,00%	25	3	12,00%
Wirtschaftsinformatik	70	11	15,71%	18	2	11,11%	23	4	17,39%	29	5	17,24%
Wirtschaftsingenieur Elektrotechnik	17	1	5,88%	4	0	0,00%	6	1	16,67%	7	0	0,00%
Wirtschaftsingenieur Techn. Vertrieb	34	8	23,53%	10	4	40,00%	13	2	15,38%	11	2	18,18%
Sozialpädagogik	271	193	71,22%	73	50	68,49%	95	65	68,42%	103	78	75,73%
Soziale Arbeit	271	193	71,22%	73	50	68,49%	95	65	68,42%	103	78	75,73%
Gesamt	1320	512	38,79%	376	142	37,77%	443	183	41,31%	501	187	37,33%

Tabelle 1: Geschlechterverhältnis Studierende DHGE, Stand 31.10.2017

In der mittelfristigen Betrachtung entwickelte sich der Anteil weiblicher Studierender seit 2013 mit einem geringen Plus von 1,94 % (vgl. Tabelle 2). Ein Trend zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis lässt sich hieraus leider nicht erkennen. Die durch Stereotype beeinflusste Studiengangwahl in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen - in die ca. 45 % aller Studierenden der DHGE immatrikuliert sind - führt nachhaltig zu einer Unterrepräsentanz weiblicher Studierender an der DHGE.

	Gesamtzahl Studierende	Frauen	Männer
2013	1272	469 (36,87%)	803 (63,13%)
2014	1243	465 (37,41%)	778 (62,59%)
2015	1194	449 (37,60%)	745 (62,40%)
2016	1273	494 (38,81%)	779 (61,19%)
2017	1327	515 (38,81%)	812 (61,19%)

Tabelle 2: Geschlechterverhältnis Studierende DHGE, 2013-2017

2.2 Personal

Am 01. Dezember 2017 waren an der DHGE 85 Beschäftigte tätig, 30 Frauen und 55 Männer. Mit einem Anteil von 35,29 % Frauen und 64,71 % Männern waren Frauen mit ca. 30 % gegenüber Männern unterrepräsentiert. 10,59 % der Beschäftigten war teilzeitbeschäftigt. Zwei von drei Teilzeitbeschäftigten waren Frauen (66,66%). Befristet an der DHGE beschäftigt waren 16,47 % des Personals; mit 42,86 % waren Frauen hiervon tendenziell weniger betroffen als Männer. (vgl. Tabelle 3)

Dienstverhältnis / Beschäftigungsverhältnis	Personal insgesamt			Vollzeitpersonal			Teilzeitpersonal			Befristetes Personal		
	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil
Beamte												
W	13	5	38,46%	13	5	38,46%	0	0	0,00%	2	0	0,00%
Vertretungsprof.												
W	2	1	50,00%	2	1	50,00%	0	0	0,00%	2	1	50,00%
Angestellte												
15 Ü bis 13	28	3	10,71%	25	1	4,00%	3	1	33,33%	1	0	0,00%
EG 12 bis 9	20	7	35,00%	18	6	33,33%	2	1	50,00%	4	1	25,00%
EG 8 bis 5	20	12	60,00%	12	10	83,33%	4	4	100,00%	3	2	66,66%
EG 4 bis 1	2	2	100,00%	2	2	100,00%	0	0	0,00%	2	2	100,00%
Gesamt	85	30	35,29%	72	25	34,72%	9	6	66,66%	14	6	42,86%

Tabelle 3: Personal-Ist-Bestand DHGE, Stand: 01. Dezember 2017

2.2.1 Wissenschaftliches Personal

Das wissenschaftliche Personal der Hochschule besteht nahezu ausschließlich aus hauptamtlichen Professorinnen und Professoren. Zudem sind ein wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt und zwei Vertretungsprofessuren beauftragt. Der wissenschaftliche Mitarbeiter und die Vertretungsprofessuren werden aufgrund der geringen Zahl nicht in die Ist-Stand-Analyse einbezogen.

An der DHGE waren zum Erhebungsstichtag 39 Professorinnen und Professoren tätig, darunter 6 Professorinnen und 33 Professoren. Der Anteil von Frauen in dieser Gruppe lag bei 15,38 %. In der mittelfristigen Betrachtung stieg der Anteil von Professorinnen von 2013 bis 2017 zwar kontinuierlich an (von 12,20 % auf 15,38 %), absolut erhöhte sich die Zahl der Professorinnen jedoch nur um eins. 5,1 % der Gruppe der Professorinnen und Professoren waren teilzeitbeschäftigt mit einer ausgeglichenen Geschlechter-Quote. Befristet waren ebenfalls 5,1 % der Gruppe der Professorinnen und Professoren, betroffen waren davon ausschließlich männliche Gruppenmitglieder. (vgl. Tabelle 4)

Erfreulich ist der Anteil von verbeamteten Professorinnen, dieser lag mit 38,46 % deutlich über dem Gesamtanteil von Professorinnen an ihrer Statusgruppe. Die Zahl der Professorinnen in Leitungspositionen (Leiterinnen von Studienrichtungen) stieg ebenso erfreulich von 7,14 % auf 18,75 %. Absolut bekleideten 50,00 % der Professorinnen Leitungspositionen.

	Personal insgesamt			Vollzeitpersonal			Teilzeitpersonal			Befristetes Personal		
	gesamt	Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	Frauen	Frauen-anteil	gesamt	Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	Frauen	Frauen-Anteil
Professuren												
2013	41	5	12,20%	41	5	12,20%	0			0		
2014	40	5	12,50%	39	4	10,26%	1	1	100,00%	1	0	0,00%
2015	42	6	14,29%	41	5	12,20%	1	1	100,00%	1	0	0,00%
2016	41	6	14,63%	40	5	12,50%	1	1	100,00%	2	0	0,00%
2017	39	6	15,38%	37	5	13,51%	2	1	50,00%	2	0	0,00%
Vertretungsprof.												
2016	2	0	0,00%	2	0	0,00%	0			2	0	0,00%
2017	2	1	50,00%	2	1	50,00%	0			2	1	50,00%

Tabelle 4: Geschlechterverhältnis Professuren DHGE, 2013-2017

2.2.2 Nichtwissenschaftliches Personal

Um weitergehend differenziert erkennen zu können, ob und wo sich Handlungsbedarfe bezüglich der Gleichstellung der Beschäftigten der DHGE ergeben, wurde die Gruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals für die Ist-Stand-Analyse in zwei Untergruppen betrachtet. Hierfür wurden die Beschäftigten der Bibliothek, des IT-Service und der Labore (Gruppe *Einrichtungen*) einerseits und die Beschäftigten aller verbleibenden Verwaltungsbereiche (Gruppe *Verwaltung*) andererseits getrennt abgebildet.

Die Gruppe *Einrichtungen* mit insgesamt 17 Beschäftigten setzt sich an der DHGE aus zwei Berufsgruppen zusammen, mehrheitlich zu ca. 64,71 % aus Ingenieuren, Informatikern und Technikern und zu 35,29 % aus Personal der Bibliothek. 12 männliche Beschäftigte bilden mit 70,59 %

in dieser Gruppe die Mehrheit und 5 weibliche Beschäftigte die Minderheit mit 29,41 Prozent (vgl. Tabelle 5). In der technischen Berufsgruppe liegt der Anteil der Männer bei 100 %. In der Berufsgruppe Personal der Bibliothek ist hingegen mit 83,33 % eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. Die Berufsgruppen wurden wegen der geringen Beschäftigtenzahlen nicht differenziert tabellarisch abgebildet.

29,41 % der Beschäftigten der Gruppe *Einrichtungen* waren teilzeitbeschäftigt. Mit 80 % nimmt der Anteil der Frauen in Teilzeit eine deutliche Überrepräsentanz ein. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind aufgrund der geringen Zahl nicht in die Ist-Stand-Analyse einbezogen worden.

	Personal insgesamt			Vollzeitpersonal			Teilzeitpersonal			Befristetes Personal		
	gesamt	Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	Frauen	Frauen-anteil	gesamt	Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	Frauen	Frauen-Anteil
Einrichtungen (Bibliothek, IT-Service, Labore)												
2013	13	5	38,46%	9	1	11,11%	4	4	100,00%	1	1	100,00%
2014	13	5	38,46%	9	1	11,11%	4	4	100,00%	1	1	100,00%
2015	12	4	33,33%	8	1	12,50%	3	3	100,00%	0		
2016	12	4	33,33%	7	0	0,00%	5	4	80,00%	0		
2017	17	5	29,41%	12	1	8,33%	5	4	80,00%	1	0	0,00%

Tabelle 5: Geschlechterverhältnis Zentrale Einrichtungen DHGE, 2013-2017

Die Gruppe *Verwaltung* bildet mit 26 Beschäftigten die größte Gruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals an der DHGE. Mit 22 Frauen und 4 Männern lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten in dieser Gruppe mit 84,61 % deutlich über dem der männlichen Beschäftigten. Die Gruppe *Verwaltung* lässt sich als weiblich dominierte Gruppe identifizieren mit einer signifikanten Unterrepräsentanz von Männern. 11,54 % der Mitglieder der Gruppe *Verwaltung* waren teilzeitbeschäftigt. Die Beschäftigung in Teilzeit wurde ausschließlich von Frauen wahrgenommen. 26,92 % des nicht-wissenschaftlichen Verwaltungspersonals konnten nur befristete Arbeitsverträge angeboten werden. Mit 71,43 % waren hiervon weit überwiegend Frauen betroffen.

Die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses der vergangenen fünf Jahre zeigt, dass der relative Anteil der Frauen an der Gruppe *Verwaltung* seit 2013 kontinuierlich von 89,47 % auf 84,61 % gesunken ist, so dass eine leichte Tendenz zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis erkennbar ist.

	Personal insgesamt			Vollzeitpersonal			Teilzeitpersonal			Befristetes Personal		
	gesamt	Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	Frauen	Frauen-Anteil
Verwaltung												
2013	19	17	89,47%	15	13	86,66%	5	5	100,00%	0		
2014	19	17	89,47%	16	14	87,50%	4	4	100,00%	0		
2015	19	17	89,47%	16	14	87,50%	5	5	100,00%	1	1	100,00%
2016	20	18	90,00%	15	13	86,66%	5	5	100,00%	1	1	100,00%
2017	26	22	84,61%	23	19	82,61%	3	3	100,00%	7	5	71,43%

Tabelle 6: Geschlechterverhältnis Verwaltung DHGE, 2013-2017

Die Analyse der Daten zeigt im Wesentlichen folgende Handlungsfelder für die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den Gruppen Studierende und Beschäftigte an der DHGE:

1. die Gruppe der Studierenden in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen,
2. die Gruppe der Professorinnen und Professoren,
3. die Untergruppe der Ingenieure, Informatiker und Techniker.

In diesen drei Bereichen tritt die Unterrepräsentanz von Frauen am deutlichsten auf. Dies liegt zum einen daran, dass 45 % des Studienangebotes und der Lehrtätigkeit ingenieurwissenschaftlich ausgerichtet sind. Zum anderen sind zumindest die beiden letztgenannten Gruppen und davon insbesondere die Gruppe der Professorinnen und Professoren zahlenmäßig sehr stark vertreten, so dass die Unterrepräsentanz von Frauen dort besonders auffällig ist. Auf die Gesamtbeschäftigten bezogen, führt dies trotz eines sehr hohen Frauenanteils in der Gruppe des Verwaltungspersonals zu einem nicht ausgewogenen Geschlechterverhältnis an der DHGE mit einer Unterrepräsentanz von Frauen.

2.2.3 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsverfahren hat sich etabliert und bewährt, so hat die Gleichstellungsbeauftragte aktiv dafür Sorge getragen, dass das unterrepräsentierte Geschlecht einer Gruppe häufiger zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wird.

Die Zahl der jährlich durchzuführenden Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen ist sehr stark schwankend. Bei Betrachtung der vergangenen fünf Jahre wurden 45 Stellen ausgeschrieben und 32 Einstellungsverfahren erfolgreich abgeschlossen. 16 Stellen wurden mit Frauen besetzt, damit betrug der Frauenanteil bei allen erfolgreich abgeschlossenen Einstellungsverfahren 50 %.

Insgesamt gingen 710 Bewerbungen ein, davon 427 Bewerbungen von Frauen und 283 von Männern. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen betrug 66,28 %, er war damit leicht höher als der Frauenanteil bei den Einstellungen.

In der Beschäftigtengruppe der Professorinnen und Professoren gingen auf 22 ausgeschriebene Stellen insgesamt 202 Bewerbungen ein, davon 41 von Frauen (25,47%) und 161 von Männern (74,53%). Zehn Verfahren konnten erfolgreich mit einer Berufung abgeschlossen werden. Nur eine Ruferteilung erging an eine Frau (Frauenanteil: 10,00 %).

Im nichtwissenschaftlichen Bereich wurden 10 Ausschreibungen in der Gruppe *Einrichtungen* und 11 Ausschreibungen in der Gruppe *Verwaltung* durchgeführt. Auf die Ausschreibungen in der Gruppe *Einrichtungen* gingen 114 Bewerbungen ein, davon 40 von Frauen (35,09 %) und 74 von Männern (64,91 %). Bei den Einstellungen betrug der Frauenanteil 60 %. Auf die Stellen in der Gruppe *Verwaltung* bewarben sich 344 Frauen und 46 Männer, was einem prozentualen Frauenanteil von 86,63% entspricht. Eingestellt wurden 8 Frauen und 2 Männer (Frauenanteil 80,00 %).

Die Kategorie Neueinstellungen zur Nachbesetzung von Elternzeit wird aufgrund der geringen absoluten Zahl (2 Neueinstellungen, davon eine Frau; Frauenquote 50 %) und dem damit verbundenen geringen statistischen Aussagewert nicht in die Ist-Stand-Analyse einbezogen.

Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzungen							
	Stellenausschreibungen	Bewerbungen			Stellenbesetzungen		
	gesamt	gesamt	Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	Frauen	Frauen-anteil
Professuren							
2013	0				5	0	0,00%
2014	2	17	1	5,88%	0		
2015	1	16	8	50,00%	2	1	50,00%
2016	9	88	14	15,91%	3	0	0,00%
2017	10	81	18	22,22%	0		
wiss. Beschäftigte							
2017	2	4	2	50,00%	2	1	50,00%
Einrichtungen							
2013	3	27	6	22,22%	3	2	50,00%
2014	1	3	3	100,00%	1	1	100,00%
2015	1	13	5	38,46%	1	1	100,00%
2016	3	57	14	24,56%	0		
2017	2	14	12	85,71%	5	2	40,00%
Verwaltung							
2013	0				0		
2014	0				0		
2015	0				0		
2016	7	251	218	86,85%	5	5	100,00%
2017	4	139	126	90,65%	5	3	60,00%

Tabelle 7: Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzungen DHGE 2013-2017

2.2.4 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Im Zeitraum von 2013 bis 2017 haben die Beschäftigten der DHGE insgesamt an 82 Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen (2013: 14; 2014: 15; 2015: 16; 2016: 13; 2017: 24). Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen orientiert sich vollständig an den Fortbildungswünschen der Beschäftigten. Ablehnungen von Fortbildungswünschen mussten nicht ausgesprochen werden. Der Anteil der weiblichen Teilnehmer lag bei 52,94 %. Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen weist damit insgesamt ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf. Im Verhältnis zum Anteil der weiblichen Beschäftigten an der DHGE (Frauenquote: 35,29 %) nehmen Frauen mit 52,94 % sogar deutlich überproportional an Fortbildungsveranstaltungen teil.

Bei differenzierter Betrachtung bezogen auf die vorhandenen Beschäftigtengruppen ist in den Gruppen *Einrichtungen* und *Verwaltung* eine starke Dominanz von Frauen bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu verzeichnen, während in der Gruppe der Professorinnen und

Professoren korrelierend mit dem Frauenanteil gesamt eine starke Dominanz von männlichen Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen festzustellen ist.

	Personal insgesamt			Vollzeitpersonal			Teilzeitpersonal		
	gesamt	Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	Frauen	Frauen-Anteil	gesamt	Frauen	Frauen-Anteil
Professuren									
2013	8	2	25,00%	7	1	14,29%	1	1	100,00%
2014	11	1	9,09%	10	0	0,00%	1	1	100,00%
2015	9	1	11,11%	9	1	11,11%	0		
2016	7	1	14,29%	7	1	14,29%	0		
2017	10	2	20,00%	10	2	20,00%	0		
Vertretungsprof.									
2016	0								
2017	0								
Einrichtungen (Bibliothek, IT-Service, Labore)									
2013	4	2	50,00%	3	2	66,67%	1	1	
2014	3	2	66,67%	2	1	50,00%	1	1	100,00%
2015	5	3	60,00%	3	1	33,33%	2	2	100,00%
2016	3	2	66,67%	1	0	0,00%	2	2	100,00%
2017	6	4	66,67%	3	1	33,33%	3	3	100,00%
Verwaltung									
2013	2	2	100,00%	1	1	100,00%	1	1	100,00%
2014	1	1	100,00%	0			1	1	100,00%
2015	2	2	100,00%	0			2	2	100,00%
2016	3	3	100,00%	2	2	100,00%	1	1	100,00%
2017	8	8	100,00%	7	7	100,00%	1	1	100,00%

Tabelle 8: Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen DHGE 2013-2017

2.2.5 Gremienbesetzungen

Frauen sind in den Organen der DHGE unterrepräsentiert. Im Hochschulrat sind drei Frauen vertreten (Frauenquote 23,08 %), im Senat sind 4 Frauen vertreten (Frauenquote 25,00 %) und im Präsidium ist eine Frau vertreten (Frauenquote 25,00 %).

Vergleichbar stellt sich die Frauenquote in den Gremien der DHGE dar. In den Koordinierungskommissionen arbeiten 3 Frauen mit, für die Arbeit in den Studienkommissionen konnten 7 Frauen gewonnen werden und in die Kooperationsausschüsse konnte eine Frau durch die DHGE entsendet werden.

Der Frauenanteil in den Organen und Gremien sowie in den sonstigen Kommissionen, Ausschüssen und Räten ist in nachfolgenden Abbildungen zum Stichtag 31.12.2017 dargestellt. Stellvertretende Mitglieder wurden nicht berücksichtigt.

Organe und Gremien	für Besetzung vorgeschlagene/bestellte Mitglieder		
	Gesamt	Frauen	Anteil
Hochschulrat	13	3	23,08%
Senat	16	4	25,00%
Präsidium	4	1	25,00%
Studienkommissionen Soziales	7	2	28,57%
Studienkommission Technik	8	2	25,00%
Studienkommission Wirtschaft	8	3	37,50%
Koordinierungskommission Gera	10	3	30,00%
Koordinierungskommission Eisenach	7	0	0,00%
Kooperationsausschüsse	10	1	10,00%
Sonstige Kommissionen, Ausschüsse und Räte			
Prüfungsausschuss Gera	7	2	28,57%
Prüfungsausschuss Eisenach	7	2	28,57%
Forschungskommission	7	0	0,00%
IT-Kommission	8	1	12,50%
Personalrat	3	1	33,33%
Gleichstellungsbeirat	8	4	50,00%

Tabelle 9: Besetzung von Organen, Gremien und sonstig. Kommissionen, DHGE 2013-2017

3. Chancengleichheitsziele und Umsetzungsmaßnahmen

Strukturelle Benachteiligungen von Frauen oder Männern sollen beseitigt werden. Das schließt ein, dass einer Benachteiligung von Frauen oder Männern in den Tätigkeitsfeldern entgegenge wirkt werden soll, in denen sie unterrepräsentiert sind. In diesen Bereichen soll langfristig der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts erhöht und die Studien- und Arbeitsbedingungen für das betroffene Geschlecht verbessert werden. Angestrebt wird hierbei eine an Qualität orientierte Stellenbesetzung für alle Beschäftigungsstrukturen.

Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen ergänzen das bereits durch Gesetze geregelte Recht zur Gleichstellung. Damit bekennt sich die Hochschule ausdrücklich zu dem Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen und fordert daher ihre Mitglieder und Angehörigen auf, dieses Ziel aktiv zu unterstützen.

3.1 Studierende

An der DHGE studieren mehr Männer als Frauen (vgl. Abschn. 2.1). Die angebotenen Studiengänge weisen geschlechterrollentypische Verteilungen auf mit einem hohen Frauenanteil im Studienbereich Soziales und einem signifikant geringem Frauenanteil in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Letzteres führt zu einer Unterrepräsentanz weiblicher Studierender an der DHGE. Zugleich stellt die Hochschule in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen einen stark gestiegenen Bedarf der beteiligten Praxispartner an vielseitig interessierten jungen Frauen als zukünftige Fach- und Führungskräfte fest.

Die Hochschule stellt sich daher ihrer Verantwortung und beschränkt ihre Initiative nicht nur auf die Ansprache von bereits voll entwickelten Studienwünschen, sondern beteiligt sich an der Frühförderung und Entwicklung des Interesses für Naturwissenschaften, Technik und Informatik. Seit 2016 arbeitet die DHGE mit der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik zusammen, einer Arbeitseinheit des Thüringer Kompetenznetzwerkes Gleichstellung mit der Zielstellung den Anteil junger Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen zu erhöhen. Um Kinder und jungen Menschen frühzeitig für Naturwissenschaften, Informatik und Technik zu begeistern, bietet die Hochschule für Schülerinnen und Schüler regelmäßig Veranstaltungen im Rahmen der Kinderuni und des Schülercampus an und beteiligt sich aktiv am bundesweiten Girl's und Boy's Day.

Ziel:

Der Anteil der weiblichen Studierenden in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen soll erhöht werden.

Maßnahmen:

Es werden weitere spezifische Angebote entwickelt, um insbesondere junge Frauen für ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge anzusprechen.

Bewährte Angebote zur Stärkung von Interessen im MINT-Bereich werden fortgeführt.

Um weibliche Vorbilder sichtbar zu machen, werden für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge bevorzugt weibliche Studierende und Absolventen für Marketingmaßnahmen eingesetzt.

Die DHGE baut Ihre Zusammenarbeit mit der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik aus.

Bei der Einführung neuer oder der curricularen Weiterentwicklung bestehender Studiengänge wird darauf geachtet, dass sie auch Frauen ansprechen.

Verantwortlichkeit: Präsidium, Gleichstellungsbeauftragte, Studienrichtungsleiter, Stabstelle Öffentlichkeitsarbeit

Umsetzung: laufend

Die DHGE begrüßt die politische Zielsetzung, die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu fördern und unterstützt die Initiativen zur familiengerechten Gestaltung der Hochschulen. Schwangeren Studierenden und Studierenden mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben werden Beratungsangebote unterbreitet; sie werden akzeptiert, integriert und mit den Besonderheiten ihrer Lage berücksichtigt. Ihr Studienerfolg wird als besonderes Anliegen der Hochschule gesehen, welches in intensiver Zusammenarbeit mit den Praxispartnern und unter Einbeziehung entsprechender Beratungs- und Dienstleistungsangebote der Praxispartner verfolgt wird.

Ziel:

Die DHGE wirkt gemeinsam mit ihren Praxispartnern und ggf. dem Studierendenwerk Thüringen darauf hin, dass die Rahmenbedingungen für schwangere Studierende und die Vereinbarkeit von Familie und Studium verbessert werden.

Maßnahmen:

Es werden Beratungs- und Dienstleistungsangebote für Studierende ausgebaut und verstetigt, mit der Zielsetzung, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.

Die Hochschule unterstützt im Zusammenwirken mit den Praxispartnern schwangere Studierende und Studierende mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben in ihrem Studienverlauf.

Studierenden mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben sind seitens der Hochschullehrer/innen im Rahmen der Studien- und Prüfungsordnung alle Möglichkeiten zu erschließen, um das Studienziel zu erreichen.

Mit dem Studierendenwerk Thüringen soll evaluiert werden, durch welche Maßnahmen das kinder- und familienfreundliche soziale Umfeld an der Hochschule gestärkt werden kann.

Verantwortlichkeit: Präsidium, Gleichstellungsbeauftragte, Hochschullehrer

Umsetzung: bis 31.12.2019

3.2 Personal

3.2.1 Professuren

Weiblich besetzte Professuren sind an der DHGE mit 15,38 % deutlich unterrepräsentiert. Damit liegt die Hochschule unter dem Bundesdurchschnitt aller Hochschularten (24 %) und dem Durchschnitt des Freistaats Thüringen für alle Hochschularten (21,5 %) (vgl. Statistisches Bundesamt 2017). Hieraus ergibt sich für die DHGE ein dringender Handlungsbedarf. Um den Frauenanteil bei Professuren zu erhöhen, hat sich die Hochschule die Aufgabe gestellt, wesentlich stärker als bisher Maßnahmen hierfür zu ergreifen.

Ziel:

Der Anteil an Professorinnen soll weiter erhöht werden.

Maßnahmen:

Fortführung der Bekanntmachung von Ausschreibungen für Professuren innerhalb der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Thüringer Hochschulen.

Die Funktionsbeschreibung, der Ausschreibungstext und die Profilanforderung bei Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, dass eine möglichst große Zahl von geeigneten Bewerberinnen angesprochen wird.

Zur Sicherstellung chancengleicher Berufungsverfahren wird eine Checkliste für Berufungsverfahren erarbeitet. Die Checkliste ist für Berufungskommissionen verbindlich und wird von der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden der Berufungskommission ausgefüllt und den Unterlagen beigelegt.

Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation wird ein Unterbrechen oder Reduzieren der wissenschaftlichen Tätigkeit und daraus resultierende geringere Quantität wissenschaftlicher Leistungen oder ein Verzögern eines Qualifikationsabschlusses nicht nachteilig berücksichtigt, wenn dies auf dem Erfüllen von Familienpflichten wie z.B. Kindererziehung und/oder Pflege beruht.

Solange Frauen bei den Professuren unterrepräsentiert sind, werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Bewerberinnen nach Maßgabe von § 8 Thüringer Gleichstellungsgesetz bevorzugt berücksichtigt.

Die Vergabe von Teilzeitprofessuren für Frauen und Männer aus familiären Gründen wird fortgeführt.

Verantwortlichkeit: Präsidium, Gleichstellungsbeauftragte, Berufungskommissionen

Umsetzung: laufend

3.2.2 Nichtwissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil innerhalb des nicht-wissenschaftlichen Personals liegt bei 62,79 %. Insofern müssten in diesem Bereich keine Anstrengungen zur Hebung des Frauenanteils mehr unternommen werden. Eine Analyse nach Berufsgruppen und Eingruppierungen offenbart jedoch Handlungsbedarfe in der Gruppe Einrichtungen und hier insbesondere in der Untergruppe Ingenieure, Informatiker und Techniker sowie generell in den unteren Entgeltgruppen (vgl. Tabellen 3 und 5). Das Bestreben der Hochschule aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, gerade auch im nicht-wissenschaftlichen Bereich beizutragen, muss daher - wenn auch sehr differenziert – weiter fortgeführt werden.

Ziel:

Mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in beruflichen Bereichen und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen durch Frauen besetzt werden.

Maßnahmen:

Stellenausschreibungen werden so abgefasst, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Stellenbesetzungsverfahren von Beginn an beteiligt.

Karriere-/Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen in den unteren Entgeltgruppen sind regelmäßig zu ermitteln. Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung sind als Instrument der Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten, der langfristigen Sicherung der Beschäftigung sowie des Abbaus der durch familiär bedingte Ausfallzeiten entstandenen Informationsdefizite fördernd einzusetzen.

Frauen sind über inner- und außerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen zu informieren. Sofern die jeweiligen Kriterien erfüllt sind, ist der angezeigte Teilnahmewunsch an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen zu befürworten.

Frauen sollen unter Beachtung des Eignungs- und Leistungsprinzips - ermutigt werden, sich für frei oder frei werdende Stellen mit Leitungsfunktionen und Ämter und Gremien der akademischen Selbstverwaltung zu bewerben.

Verantwortlichkeit: Präsidium, Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder des Personalrats

Umsetzung: laufend

3.2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die DHGE bekennt sich zur Familienfreundlichkeit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte in allen auf Dauer angelegten Lebensgemeinschaften, in denen soziale Verantwortung für Andere übernommen wird. Die soziale Verantwortung für Familien wird verstanden als Verantwortung für Versorgungsleistungen im Haushalt und Erziehungs- und Pflegearbeit, im folgenden Familienarbeit genannt. Die DHGE ist sehr daran interessiert, ihren Beschäftigten zu ermöglichen, Beruf und Familienarbeit zu vereinbaren. Dies wird durch flexible Arbeitszeitstrukturen sowie entsprechende Beratungsangebote der Hochschule unterstützt. Inzwischen hat sich die Dienstvereinbarungen für flexible Arbeitszeitregelungen fest etabliert und bildet eine Grundlage der hohen Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, wie auch die Beschäftigtenbefragung 2018 belegt.

Ziel:

Die DHGE verbessert die Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Maßnahmen:

Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und bestehenden Dienstvereinbarungen so gestaltet, dass die Übernahme von Familienarbeit mit der Berufstätigkeit vereinbar ist.

Beschäftigten mit Familienarbeit sind bei Bedarf und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange auf der Grundlage der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit, Änderungen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einzuräumen. Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern ist - unter Beachtung dienstlicher Belange - eine Urlaubsregelung zu gestatten, die Rücksicht auf die Schulferien nimmt.

Wird eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragt und stehen dringende dienstliche Belange dieser nicht entgegen, so ist dem Antrag stattzugeben. Die geltenden beamten- und tarifrechtlichen Regelungen sind zu beachten.

Die DHGE informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienarbeit. Sie ermutigt männliche Beschäftigte, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Leitungsfunktionen und Gremientätigkeit werden nach Möglichkeit so gestaltet, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.

Verantwortlichkeit: Präsidium, alle Führungskräfte

Umsetzung: laufend

3.3 Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt

Sexualisierte Belästigung und Gewalt stellen einen massiven Eingriff in die Selbstbestimmung der Betroffenen und die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe an Arbeit oder Studium dar. Die Hochschule vertritt daher eine Kultur der Sensibilisierung und des Hinsehens und unterstützt und schützt Betroffene sexualisierter Belästigung oder Gewalt. Im Sinne des AGG versteht die DHGE unter sexualisierter Belästigung, jede unerwünschte Verhaltensweise, die im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsmerkmal Geschlecht steht, die die Würde einer Person verletzt und eine Atmosphäre der Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung und Beleidigung schafft. Besonders verwerflich ist sexualisierte Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird. Die DHGE stellt sich dem Thema sexualisierte Belästigung und Gewalt aktiv und verfolgt intern und extern eine Kommunikation der Achtsamkeit, der Fairness und der Wertschätzung im Umgang miteinander. Sie stellt sich die Aufgabe, potentielle Diskriminierungsquellen für Frauen aufzudecken und zu beseitigen.

Betroffene können sich insbesondere an die Gleichstellungsbeauftragte, die Dienststellenleitung, den Personalrat oder Personen ihres Vertrauens mit Leitungsfunktionen wenden. Diese Personen unterliegen der Schweigepflicht. Die genannten Hilfsstellen behandeln jeden Fall vertraulich, beraten individuell und werden nur aktiv, wenn die betroffene Person dies wünscht.

Ziel:

Die DHGE schafft ein Umfeld, in dem alle Hochschulmitglieder und -angehörigen ohne Angst vor Belästigung oder Gewalt arbeiten und studieren können.

Maßnahmen:

Aufbau der Präventionsarbeit durch regelmäßige Informationsweitergabe und Sensibilisierung der Hochschulangehörigen mit Hinweisen auf die Ansprechbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Beauftragten für Diversität bei Vorfällen sexualisierter Belästigung und Gewalt.

Allen Beschäftigten in Leitungsfunktionen werden Qualifizierungsmaßnahmen zur Sensibilisierung für sexualisierte Grenzverletzungen angeboten.

Den Beschäftigten in Leitungsfunktionen wird zur Pflicht gemacht, die persönliche Würde aller Geschlechter zu wahren, sexualisierter Belästigung und Gewalt von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule entgegenzuwirken und entsprechenden Fällen unverzüglich nachzugehen.

Verantwortlichkeit: Präsidium, alle Beschäftigten in Leitungsfunktionen, Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragter für Diversität

Umsetzung: laufend

4. Schlussbestimmungen

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit Wirkung vom 01. Dezember 2018 in Kraft. Er gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren. Er wird nach Ablauf von drei Jahren anhand der Statistik nach § 5 Abs. 1 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (ThürGleichG) vom 06. März 2013 (GVBl. S. 49), zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. Oktober 2016 (GVBl. S. 514) auf seine Wirksamkeit hin überprüft, aktualisiert und ggf. durch geeignete Maßnahmen ergänzt.

An der Erstellung dieses Gleichstellungsplans war die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 18 Abs. 1 ThürGleichG beteiligt. Beteiligt war außerdem der Beauftragte für Diversität und der Personalrat. Der Plan ist vom Senat in seiner 8. Sitzung am 28. November 2018 diskutiert und beschlossen worden.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten der Hochschule bekanntgegeben und über die Homepage auch den Studierenden zugänglich gemacht.