

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Schaff (DIE LINKE)

und

Antwort

des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft

Chancengleichheit und Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen

Die **Kleine Anfrage 4022** vom 19. Juli 2019 hat folgenden Wortlaut:

Die Zahl der Professorinnen in Thüringen ist in den letzten Jahren nur langsam gestiegen. Noch immer ist nur jede fünfte Professur von einer Frau besetzt. Um die sogenannte "gläserne Decke" aufzubrechen wurden in der Rahmenvereinbarung IV und den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen entsprechende Maßnahmen und finanzwirksame Ziele innerhalb des Budgets verankert. So wurde vereinbart, dass sich die Hochschulen für den Frauenanteil bei Neubesetzungen von Professuren einen hochschulindividuellen Zielkorridor setzen, der im Dreijahresschnitt für die Jahre 2016 bis 2018 berechnet wird.

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie hat sich die Zahl und der Anteil der Professorinnen an den Thüringer Hochschulen seit dem Jahr 2014 entwickelt (bitte in absoluten und relativen Zahlen nach Hochschulen, Fakultäten und Jahresscheiben aufschlüsseln)?
2. Wie hoch war der Dreijahresschnitt der Ernennungsquote von Frauen auf Professuren zwischen den Jahren 2013 bis 2015 (bitte nach Hochschulen aufschlüsseln)?
3. Wie hoch war der Dreijahresschnitt der Ernennungsquote von Frauen auf Professuren zwischen den Jahren 2016 bis 2018 (bitte nach Hochschulen aufschlüsseln)?
4. Welche Hochschulen haben die vereinbarten Zielwerte nach Frage 3 in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen nicht erreicht und in welcher Höhe hatte dies finanzielle Auswirkungen auf das Leistungsbudget (bitte nach Hochschulen aufschlüsseln)?
5. Welche Gründe haben die Hochschulen für das Nichterreichen der vereinbarten Zielwerte nach Frage 4 angeführt (bitte nach Hochschulen aufschlüsseln)?
6. Welche Maßnahmen ergreifen die Thüringer Hochschulen zur Förderung und Gewinnung von Frauen im Bereich der akademischen Beschäftigten und bei Berufungen von Frauen auf Professuren (bitte nach Hochschulen aufschlüsseln)?

Das **Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 3. September 2019 wie folgt beantwortet:

Zu 1.:

Die Anlage zu Frage 1 enthält die Zahlen und die Anteile der Professorinnen an den Thüringer Hochschulen seit dem Jahr 2014, gegliedert nach Hochschulen, Fächergruppen und Jahresscheiben. Eine Aufgliederung nach Fakultäten beziehungsweise Fachbereichen hätte umfangreiche Umsortierungen in der Hochschul- und Personalstatistik erfordert und wurde aus diesem Grund nicht vorgenommen. Die Daten basieren auf Ergebnissen der amtlichen Hochschulstatistik. Die Zahlen zeigen, dass sich die Anzahl der Professorinnen an Thüringer Hochschulen seit dem Jahr 2014 bis zum Jahr 2018 um 27,3 Prozent erhöht hat. Der Anteil der Professorinnen stieg im selben Zeitraum von 17,4 Prozent auf 21,8 Prozent.

Zu 2. und 3.:

Die Anlage zu den Fragen 2 und 3 enthält die Zahlen der Ernennungen von Frauen auf Professuren in den Jahren 2013 bis 2015 sowie 2016 bis 2018 und die Ernennungsquoten für die jeweiligen Dreijahresdurchschnitte, aufgeschlüsselt nach Hochschulen. Die Zahlen zeigen, dass sich die Ernennungsquote der Jahre 2016 bis 2018 um fast 18 Prozentpunkte gegenüber der Ernennungsquote der Jahre 2013 bis 2015 erhöht hat und dass mit einer aktuellen Ernennungsquote von 44 Prozent nahezu jede zweite Professur in den letzten Jahren mit einer Frau besetzt wurde.

Zu 4.:

Mit Ausnahme der Hochschule Schmalkalden und der Dualen Hochschule Gera-Eisenach wurde mit allen Hochschulen in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen ein bestimmtes Ziel für den Frauenanteil bei der Neubesetzung von Professuren im Dreijahresdurchschnitt vereinbart. Für den Dreijahreszeitraum 2016 bis 2018 haben nur die Technische Universität Ilmenau und die Hochschule Nordhausen die vereinbarten Mindestwerte nicht erreicht. Bei der Technische Universität Ilmenau wurde der vereinbarte Mindestwert von 15 Prozent mit erreichten 13,3 Prozent verfehlt; bei der Hochschule Nordhausen wurde der vereinbarte Mindestwert von 25 Prozent mit erreichten 16,7 Prozent verfehlt.

Wird ein vereinbartes Ziel von einer Hochschule nicht erreicht, hat die Hochschule gemäß Ziffer VII. Nr. 5. der Ziel- und Leistungsvereinbarungen die dafür ausschlaggebenden Gründe anzugeben und nachzuweisen, dass sie notwendige und geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung vorgenommen hat. Die Entscheidung darüber, ob die vereinbarten Ziele aus von den beiden Hochschulen nicht zu vertretenden Gründen nicht erreicht worden sind, wurde noch nicht getroffen. Da die diesbezüglichen Gespräche zwischen dem Ministerium und den Hochschulen noch ausstehen, ist derzeit eine Aussage zur Höhe einer möglichen Rückforderung beziehungsweise Verrechnung mit bereits zugewiesenen Landesmitteln nicht möglich.

Zu 5.:

Die Technische Universität Ilmenau hat als einen Grund für das Nichterreichen des vereinbarten Ziels für den Frauenanteil bei der Neubesetzung von Professuren im Dreijahresdurchschnitt der Jahre 2016 bis 2018 angeführt, dass im Jahr 2018 von den zehn von der Hochschule erteilten Rufen auf neu zu besetzende Professuren zwei an Frauen gingen, diese jedoch aufgrund erfolgreicher Bleibeverhandlungen an ihren bisherigen Universitäten den Ruf an die Technische Universität Ilmenau abgelehnt haben.

Die Hochschule Nordhausen hat als einen Grund für das Nichterreichen des vereinbarten Ziels für den Frauenanteil bei der Neubesetzung von Professuren im Dreijahresdurchschnitt der Jahre 2016 bis 2018 angeführt, dass in den Jahren 2016 bis 2018 von den neun von der Hochschule erteilten Rufen auf neu zu besetzende Professuren vier an Frauen gingen, diese jedoch aus unterschiedlichen Gründen den Ruf an die Hochschule Nordhausen abgelehnt haben.

Die Berufungsquote von Frauen lag im Jahr 2018 bei der Technische Universität Ilmenau bei 20 Prozent und bei der Hochschule Nordhausen im Dreijahresdurchschnitt 2015 bis 2018 bei 44,4 Prozent und damit über den jeweils für diesen Zeitraum vereinbarten Mindestwerten bei der Ernennungsquote. Dies wird bei der vom Ministerium zu treffenden Entscheidung über eine mögliche Rückforderung beziehungsweise Verrechnung bereits zugewiesener Landesmittel zu berücksichtigen sein und zeigt, dass sich die Hochschulen stärker um die Gewinnung von Professorinnen bemüht haben, als es in den Ernennungsquoten zum Ausdruck kommt.

Zu 6.:

Zur Beantwortung der Frage wird zum einen auf die Anlagen 1 und 2 zu Frage 6 verwiesen. Darüber hinaus sind zum anderen folgende Maßnahmen zur Förderung und Gewinnung von Frauen im Bereich der akademischen Beschäftigten, bei Berufungen von Frauen auf Professuren und Begleitmaßnahmen zu nennen:

1. Maßnahmen der Thüringer Hochschulen zur Förderung und Gewinnung von Frauen im Bereich der akademischen Beschäftigten

- Alle Universitäten und die Musikhochschule vergeben zur Förderung und Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses Stipendien für Promotionsvorhaben und künstlerische Entwicklungsvorhaben an besonders qualifizierte Graduierte und Meisterschüler nach der Thüringer Graduiertenförderungsverordnung. Hier ist eine paritätische Vergabe an Frauen und Männer bei gleicher Eignung der Bewerber vorgesehen, sofern entsprechend viele geeignete Bewerbungen beider Geschlechter vorliegen.
- Im Rahmen des Thüringer Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen vergeben alle Universitäten und die Musikhochschule Stipendien für ausgezeichnete Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, die an der antragstellenden Hochschule zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (zum Beispiel Forschungsvorhaben) erbringen möchten, um die Einstellungsbedingungen für eine Universitätsprofessur zu erwerben oder an hervorragende Nachwuchskünstlerinnen, die künstlerische Vorhaben an/mit der antragstellenden Hochschule durchführen möchten, um sich durch selbstständige künstlerische Arbeit weiter zu qualifizieren und die Einstellungsbedingungen für eine künstlerische Professur zu erlangen.
- Alle Universitäten haben mit dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft ein Berufungs- und Karrierekonzept vereinbart, wonach neu auszuschreibende W1- und/oder W2-Professuren mit einer Tenure-Track-Option versehen werden können. Für Personen mit familiärer Verantwortung (Kinderbetreuung, Pflege), die in vielen Fällen bei Frauen verortet ist, bietet eine Tenure-Track-Professur eine langfristige Perspektive, die die Entscheidung für den Verbleib in der Wissenschaft entscheidend beeinflussen kann.
- Ein zentrales, durch das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung koordiniertes Angebot der Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen aller Thüringer Hochschulen ist das Rowena-Morse-Mentoring-Programm. Es begleitet fächerübergreifend Doktorandinnen in der Endphase ihrer Promotion und Postdoktorandinnen in der Orientierungsphase auf ihrem Karriereweg. Neben der Vermittlung einer Mentorin beziehungsweise eines Mentors werden spezifische Workshops zur Weiterqualifizierung angeboten. Im Rahmen von Peer-Mentorings vernetzen sich die Mentees mit (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen anderer Thüringer Hochschulen und werden dabei in Gruppen-Mentorings von erfahrenen Professorinnen und Professoren der Thüringer Hochschulen begleitet.
- Aus Mitteln des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung können von Bachelor- und Masterstudentinnen sowie Promotionsstudentinnen und Doktorandinnen der Thüringer Hochschulen Reisekostenzuschüsse zur Teilnahme an Fachtagungen, Summerschools und vergleichbaren Veranstaltungen beantragt werden, sofern eine Finanzierung über eigene Haushalts- beziehungsweise Projektmittel nicht möglich ist. Die Zuschüsse werden vergeben, um eine frühzeitige Einbindung in Karrierenetze zu ermöglichen.
- Der Thüringer Netzwerkabend "MINT-Geflüster" zur Vernetzung von Frauen aus Wissenschaft (unter anderem Promovendinnen, Postdoktorandinnen aus dem MINT-Bereich) und Praxis wird in Kooperation vom Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung und der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen hochschulübergreifend angeboten und dient ebenfalls der Förderung und Gewinnung von Frauen im Bereich der akademischen Beschäftigten.

2. Maßnahmen der Thüringer Hochschulen zur Förderung und Gewinnung von Frauen bei Berufungen auf Professuren

- Alle Universitäten sind Mitglied in der Deutschen Forschungsgemeinschaft und setzen die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft um.
- Um die Gewinnung von Professorinnen zu verbessern, fördern alle Thüringer Hochschulen als Mitglieder im "Dual Career Netzwerk Thüringen" die berufliche und familiäre Integration von Dual-Career-Paaren in Thüringen.

- Alle Hochschulleitungen (ausgenommen Duale Hochschule Gera-Eisenach) haben sich in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen verpflichtet, Chancengleichheit sicherzustellen, indem aktives Recruiting und faire Berufungsverfahren bei der Besetzung von Professuren durchgeführt werden. Hierzu ergreifen sie vielfältige Maßnahmen, insbesondere:
 - Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten von Beginn des Berufungsverfahrens an (alle Hochschulen),
 - Hinweis in der Stellenausschreibung, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind, Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und spezielle Ansprache von Frauen in den Berufungsverfahren (alle Hochschulen),
 - Bekanntmachung der Ausschreibung über Gleichstellernetzwerke oder Berufsverbände (zum Beispiel Musikhochschule, Fachhochschulen Erfurt, Nordhausen und Schmalkalden sowie Duale Hochschule Gera-Eisenach),
 - Unterstützung der Berufungskommissionen durch Bereitstellung von eigenen Handlungsleitfäden oder den "Handlungsempfehlungen zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren an den Thüringer Hochschulen" (herausgegeben vom Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung in Kooperation mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Thüringer Hochschulen (zum Beispiel Universität Erfurt, Technische Universität Ilmenau und Friedrich-Schiller-Universität Jena),
 - Angebot von speziellen Trainings, Schulungen et cetera, um zum Beispiel unbewusste Diskriminierungsprozesse in der Leistungsbewertung, bei der Personalauswahl oder in Begutachtungsprozessen bewusst zu machen (zum Beispiel Universität Erfurt, Technische Universität Ilmenau),
 - aktive Recherche (auch in Datenbanken) nach und gezielte Ansprache von geeigneten Kandidatinnen - bei zu wenig Bewerberinnen auch noch nach Ablauf der Bewerbungsfrist (zum Beispiel Technische Universität Ilmenau, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Bauhaus-Universität Weimar, Musikhochschule, Fachhochschulen Erfurt, Nordhausen und Schmalkalden),
 - konsequente Besetzung von Berufungskommissionen mit einem bestimmten Anteil an Frauen (zum Beispiel Technische Universität Ilmenau, Bauhaus-Universität Weimar),
 - aktive Bemühung um externe Gutachten auch von Frauen (zum Beispiel Fachhochschule Erfurt),
 - Sondervotum der Gleichstellungsbeauftragten zu Berufungsvorschlägen (zum Beispiel Fachhochschule Erfurt),
 - gegebenenfalls Zurückweisung des Berufungsvorschlags, wenn die Gleichstellungsbeauftragte eine Verletzung des Gleichstellungsauftrags nach § 6 Thüringer Hochschulgesetz geltend macht (zum Beispiel Musikhochschule).

3. Begleitmaßnahmen

Alle Thüringer Hochschulen begleiten ihre vorgenannten Aktivitäten, indem sie verschiedene Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten. Dies sind insbesondere die Gestaltung von flexiblen Arbeits- und Präsenzzeiten für wissenschaftliche Mitarbeitende (Teilzeit, Telearbeit), Kinderbetreuung (kurzzeitige Betreuung am Arbeitsplatz, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, flexible Kinderbetreuung, Kindertagesstätten), familienfreundliche Infrastruktur und Beratung durch Familien- und Gleichstellungsbüros. Einige Hochschulen nehmen erfolgreich an Zertifizierungen wie "familiengerechte Hochschule" (Universität Erfurt und Fachhochschule Erfurt) oder TOTAL-E-QUALITY (Technische Universität Ilmenau, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Bauhaus-Universität Weimar und Hochschule Schmalkalden teil.

Tiefensee
Minister

Anlagen*

Endnote:

- * Auf den Abdruck der Anlagen wurde verzichtet. Ein Exemplar der Antwort der Landesregierung mit Anlagen erhielten jeweils vorab der Fragesteller und die Fraktionen. In der Landtagsbibliothek liegt diese Drucksache mit Anlagen zur Einsichtnahme bereit. Des Weiteren kann sie unter der oben genannten Drucksachennummer im Abgeordneteninformationssystem sowie im Internet unter der Adresse: www.parldok.thueringen.de eingesehen werden.

Maßnahmen der Thüringer Hochschulen zur Förderung und Gewinnung von Frauen im Bereich der akademischen Beschäftigten

Universität Erfurt	<ul style="list-style-type: none"> - gendergerecht ausgestaltete Promotionsstipendien für strukturierte Promotionen in Nachwuchskollegs, - Brückenstipendien zur Unterstützung für Promovierende u. a. mit Familienaufgaben, die zuvor eine Förderung in Form eines Stipendiums erhalten haben, in der Abschlussphase ihrer Dissertation zur Fertigstellung, zum erfolgreichen Abschluss der Promotion, - Förderung von Postdotorandinnen durch Annemarie-Schimmel-Fellowship (Stipendium), - Unterstützung von Doktorand*innen und Postdotorand*innen, die eigene Vernetzungsinitiativen auf den Weg bringen wollen, durch Förderung von Workshop- bzw. Tagungskosten, Reisekosten und ggf. auch Honorarverträgen für eingeladene Gäste.
Technische Universität Ilmenau	<ul style="list-style-type: none"> - Stipendien zur wissenschaftlichen Qualifizierung (Promotionsabschluss- und Wiedereinstiegsstipendium für Doktorandinnen), - Stipendien an Habilitandinnen für projektunabhängigen Abschluss bereits laufender Habilitationen und für Beantragung eigenverantwortlicher Förderprojekte zum Beginn von Habilitationen, - Förderung von Kongress- und Tagungsreisen, die nachweislich nicht durch ein Stipendium oder das Fachgebiet finanziert werden können, durch Reisekostenzuschüsse an Nachwuchswissenschaftlerinnen, - Förderung wissenschaftlicher Netzwerke von Frauen durch Finanzierung von Reise- und Übernachtungskosten (für Wissenschaftlerinnen, um Fachkolleg*innen für Fachgespräche und Kolloquiumsvorträge an die TU Ilmenau einzuladen oder Einladungen an andere Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu folgen, Kontakte für Projektanträge sowie Erfahrungen für Berufungsverfahren zu sammeln, für Wissenschaftler, um Wissenschaftlerinnen einzuladen).
Friedrich-Schiller-Universität Jena	<ul style="list-style-type: none"> - Forschungsförderprogramme für Postdotorandinnen zur Stärkung der wissenschaftlichen Profilbildung und Verbesserung der Berufungsfähigkeit (Programmlinien ProChance), - Forschungs- und Habilitationsförderprogramm des Interdisziplinären Zentrums für Klinische Forschung am Universitätsklinikum für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, - Brückenfinanzierungen zur Unterstützung des Qualifizierungsabschlusses und Karrierefortgangs (Stipendien zur Förderung der wissenschaftlichen Profilbildung und des wissenschaftlichen Karrierefortgangs herausragender promovierter Nachwuchswissenschaftlerinnen in Übergangssituationen und Einwerbung von Drittmitteln zur Ersatz- bzw. Nachfinanzierung von Elternzeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Drittmittelprojekten).
Bauhaus-Universität Weimar	<ul style="list-style-type: none"> - Wiedereinstiegsstipendien nach einer Familienpause, - Promotionsabschlussstipendien, die Frauen darin unterstützen, ihre Promotion fertigzustellen und ihre wissenschaftliche Karriere fortzuführen, - Kongressreisefonds und Frauenförderfonds, mit denen Studentinnen, Promovendinnen und Mitarbeiterinnen unterstützt werden, sich aktiv an Tagungen und Ausstellungen zu beteiligen bzw. eigene wissenschaftliche oder künstlerische Projekte durchzuführen, zur Förderung ihrer Sichtbarkeit und Vernetzung, - Beratung und Betreuung im Rahmen des Mentoring-Programms »Women in Science and Arts+« (Peer-Mentoring mit

	Fokus auf Vernetzung, Austausch und Weiterbildung der in Gruppen organisierten akademischen Mitarbeiterinnen, Promovendinnen und Postdoktorandinnen der Universität, die von externen Mentorinnen betreut werden.
Fachhochschule Erfurt	<ul style="list-style-type: none"> - Besetzung von mindestens der Hälfte der Promotionsstellen mit Frauen (Promotionsförderrichtlinie), - Möglichkeit der Verlängerung der Promotionsförderung unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten.
Hochschule Nordhausen	<ul style="list-style-type: none"> - persönliche Gespräche (Lehrende, Mentoren) und Kontakte zu Studierenden, um nach dem Bachelorabschluss Frauen beim Masterstudium oder einer Promotion mit akademischer Mitarbeiterstelle zu unterstützen, - Vereinbarung im Leistungsbudget der Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV), ein Geschlechterverhältnis von je 50 % im Bereich der kooperativen Promotionen zu schaffen.
Hochschule Schmalkalden	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung von leistungsstarken Studentinnen bei Promotionsvorhaben, - Vereinbarung im Leistungsbudget der ZLV, von 8 Qualifikationsstellen 3 Stellen mit Frauen zu besetzen.

Maßnahmen der Thüringer Hochschulen zur Förderung und Gewinnung von Frauen bei Berufungen auf Professuren

Universität Erfurt	<ul style="list-style-type: none"> - Teilnahme am Professorinnenprogramm in allen drei Phasen, Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, - Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten aus den Fakultätsgleichstellungsplänen wird durch Bonuszahlungen von 50.000 € pro berufener Professorin an die jeweiligen Fakultäten ermöglicht: Die Zuweisung soll „für die Zwecke der Nachwuchsförderung, insbesondere des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, für gleichstellungsfördernde Maßnahmen in Forschung und Lehre eingesetzt werden sowie für eine über das übliche Maß hinausgehende vorübergehende (Stellen-)Ausstattung in den Berufungsverhandlungen mit dem Ziel der Gewinnung der jeweiligen Kandidatin“.
Technische Universität Ilmenau	<ul style="list-style-type: none"> - Bewerbung im Professorinnenprogramm in der dritten Programmphase.
Friedrich-Schiller-Universität Jena	<ul style="list-style-type: none"> - erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm in allen drei Phasen, in dritter Phase Erhalt des Prädikats „Gleichstellung Ausgezeichnet!“, Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, - Vernetzungsangebote für Professorinnen der FSU („Tafelrunde“), - Empowerment-Workshops (bedarfsorientierte Angebote) für Professorinnen zur souveränen Teilnahme und Vertretung von Gleichstellungsinteressen in universitären Gremien und Organen, - Kleingruppen-Coachingangebote für Professorinnen und Professoren.
Bauhaus-Universität Weimar	<ul style="list-style-type: none"> - Teilnahme am Professorinnenprogramm in allen drei Phasen, Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, - Professorinnenbudget (2016-2019) etabliert: Bei Berufung einer Frau auf eine Professur werden anteilig der Professorin und der Fakultät Mittel in Höhe von bis zu 50.000 € bereitgestellt, die im Wesentlichen zweckgebunden zur Umsetzung von Gleichstellungsaktivitäten eingesetzt werden. Für die neu berufene Professorin werden damit gute Startbedingungen an der Bauhaus-Universität Weimar geschaffen; die Fakultäten setzen ihre Mittel insbesondere zur Schaffung neuer Mitarbeiter*innenstellen sowie für Coachings und Fortbildungen von Mitarbeiterinnen und Professorinnen und damit zur konkreten Frauenförderung ein.
Ernst-Abbe-Hochschule Jena	<ul style="list-style-type: none"> - erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm in der dritten Programmphase.
Hochschule Schmalkalden	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung und Umsetzung des „Schmalkalder Professorinnenmodells“, um insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen und informationstechnischen Bereichen die Möglichkeiten zur Rekrutierung weiblichen akademischen Personals zu verbessern.

Ernennungen von Professoren; Ernennungsquote

Ernennungen von Professoren *)							Ernennungsquote für 2016, 2017, 2018
2013		2014		2015			
	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	
Universität Erfurt	10	4	6	3	4	0	35,0%
TU Ilmenau	4	0	6	0	1	0	0,0%
FSU Jena ohne Klinikum	20	5	22	10	20	5	32,3%
FSU Jena Klinikum	7	2	2	1	7	0	18,8%
BU Weimar	8	4	9	1	6	1	26,1%
HfM Weimar	1	0	1	0	1	0	0,0%
FH Erfurt	2	0	6	3	6	1	28,6%
EAH Jena	2	0	3	1	5	3	40,0%
HS Nordhausen	6	2	5	1	3	1	28,6%
HS Schmalkalden	0	0	4	0	4	0	0,0%
gesamt	60	17	64	20	57	11	26,5%

Ernennungen von Professoren *)							Ernennungsquote für 2016, 2017, 2018
2016		2017		2018			
	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	
Universität Erfurt	3	0	7	7	4	3	71,4%
TU Ilmenau	5	0	5	2	5	0	13,3%
FSU Jena ohne Klinikum	16	6	24	15	22	9	48,4%
FSU Jena Klinikum	2	0	3	2	7	3	41,7%
BU Weimar	4	1	9	3	2	1	33,3%
HfM Weimar	0	0	4	2	4	3	62,5%
FH Erfurt	8	5	10	3	5	3	47,8%
EAH Jena	6	1	10	7	5	1	42,9%
HS Nordhausen	2	0	0	0	4	1	16,7%
HS Schmalkalden	1	0	2	0	3	2	33,3%
gesamt	47	13	74	41	61	26	44,0%

*) bei den Universitäten und der HfM Weimar betrifft dies alle W3,W2 und W1 Professuren
bei den Fachhochschulen betrifft dies alle W3 und W2 Professuren

Anteil der Professorinnen an den Thüringer Hochschulen; Entwicklung von 2014 bis 2018

Hochschulen	Fächergruppen (Lehre und Forschung)	2014			2015			2016			2017			2018		
		W3, W2 und W1 - Professoren			W3, W2 und W1 - Professoren			W3, W2 und W1 - Professoren			W3, W2 und W1 - Professoren			W3, W2 und W1 - Professoren		
		gesamt	davon weiblich	in %	gesamt	davon weiblich	in %	gesamt	davon weiblich	in %	gesamt	davon weiblich	in %	gesamt	davon weiblich	in %
Fachhochschule Erfurt	Fächergruppen insgesamt	133	31	23,3%	131	29	22,1%	126	30	23,8%	128	29	22,7%	127	30	23,6%
	Geisteswissenschaften															
	Sport															
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	38	11	28,9%	36	9	25,0%	36	9	25,0%	35	8	22,9%	35	8	22,9%
	Mathematik, Naturwissenschaften	9	3	33,3%												
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften															
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	23	5	21,7%	23	6	26,1%	25	8	32,0%	25	8	32,0%	24	9	37,5%
	Ingenieurwissenschaften	58	11	19,0%	67	13	19,4%	61	13	21,3%	63	12	19,0%	64	12	18,8%
	Kunst, Kunstwissenschaften	5	1	20,0%	5	1	20,0%	4			5	1	20,0%	4	1	25,0%
	Fächergruppen insgesamt ohne zentrale Einrichtungen	133	31	23,3%	131	29	22,1%	126	30	23,8%	128	29	22,7%	127	30	23,6%
Zentrale Einrichtungen (ohne Hochschulkliniken)																
Ernst-Abbe-Hochschule Jena	Fächergruppen insgesamt	125	11	8,8%	123	15	12,2%	121	16	13,2%	124	20	16,1%	124	22	17,7%
	Geisteswissenschaften															
	Sport															
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	52	5	9,6%	55	8	14,5%	56	8	14,3%	52	7	13,5%	53	8	15,1%
	Mathematik, Naturwissenschaften	14	3	21,4%	11	3	27,3%	11	5	45,5%	12	5	41,7%	11	4	36,4%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	3			3			3			7	3	42,9%	7	4	57,1%
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin															
	Ingenieurwissenschaften	56	3	5,4%	54	4	7,4%	51	3	5,9%	53	5	9,4%	53	6	11,3%
	Kunst, Kunstwissenschaften															
	Fächergruppen insgesamt ohne zentrale Einrichtungen	125	11	8,8%	123	15	12,2%	121	16	13,2%	124	20	16,1%	124	22	17,7%
Zentrale Einrichtungen (ohne Hochschulkliniken)																
Hochschule Schmalkalden (FH)	Fächergruppen insgesamt	66	6	9,1%	68	6	8,8%	66	6	9,1%	67	6	9,0%	66	8	12,1%
	Geisteswissenschaften															
	Sport															
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	22	3	13,6%	23	3	13,0%	24	3	12,5%	24	3	12,5%	24	3	12,5%
	Mathematik, Naturwissenschaften	14	1	7,1%												
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften															
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin															
	Ingenieurwissenschaften	28	2	7,1%	43	3	7,0%	40	3	7,5%	41	3	7,3%	40	5	12,5%
	Kunst, Kunstwissenschaften															
	Fächergruppen insgesamt ohne zentrale Einrichtungen	64	6	9,4%	66	6	9,1%	64	6	9,4%	65	6	9,2%	64	8	12,5%
Zentrale Einrichtungen (ohne Hochschulkliniken)	2			2			2			2			2			

Anteil der Professorinnen an den Thüringer Hochschulen; Entwicklung von 2014 bis 2018

Hochschulen	Fächergruppen (Lehre und Forschung)	2014			2015			2016			2017			2018		
		W3, W2 und W1 - Professoren			W3, W2 und W1 - Professoren			W3, W2 und W1 - Professoren			W3, W2 und W1 - Professoren			W3, W2 und W1 - Professoren		
		gesamt	davon weiblich	in %	gesamt	davon weiblich	in %	gesamt	davon weiblich	in %	gesamt	davon weiblich	in %	gesamt	davon weiblich	in %
Hochschule Nordhausen	Fächergruppen insgesamt	48	8	16,7%	50	10	20,0%	49	10	20,4%	46	10	21,7%	49	10	20,4%
	Geisteswissenschaften															
	Sport															
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	29	6	20,7%	29	8	27,6%	30	8	26,7%	27	8	29,6%	30	8	26,7%
	Mathematik, Naturwissenschaften															
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften															
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin															
	Ingenieurwissenschaften	19	2	10,5%	21	2	9,5%	19	2	10,5%	19	2	10,5%	19	2	10,5%
	Kunst, Kunstwissenschaften															
	Fächergruppen insgesamt ohne zentrale Einrichtungen	48	8	16,7%	50	10	20,0%	49	10	20,4%	46	10	21,7%	49	10	20,4%
Zentrale Einrichtungen (ohne Hochschulkliniken)																
Duale Hochschule Gera-Eisenach insgesamt	Fächergruppen insgesamt							39	6	15,4%	41	7	17,1%	44	7	15,9%
	Geisteswissenschaften															
	Sport															
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften							22	4	18,2%	24	5	20,8%	24	5	20,8%
	Mathematik, Naturwissenschaften							2			1			1		
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften															
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin															
	Ingenieurwissenschaften							14	2	14,3%	15	2	13,3%	18	2	11,1%
	Kunst, Kunstwissenschaften															
	Fächergruppen insgesamt ohne zentrale Einrichtungen							38	6	15,8%	40	7	17,5%	43	7	16,3%
Zentrale Einrichtungen (ohne Hochschulkliniken)							1			1			1			

Quelle: Statistisches Bundesamt; ICEland; Berechnung TMWWDG