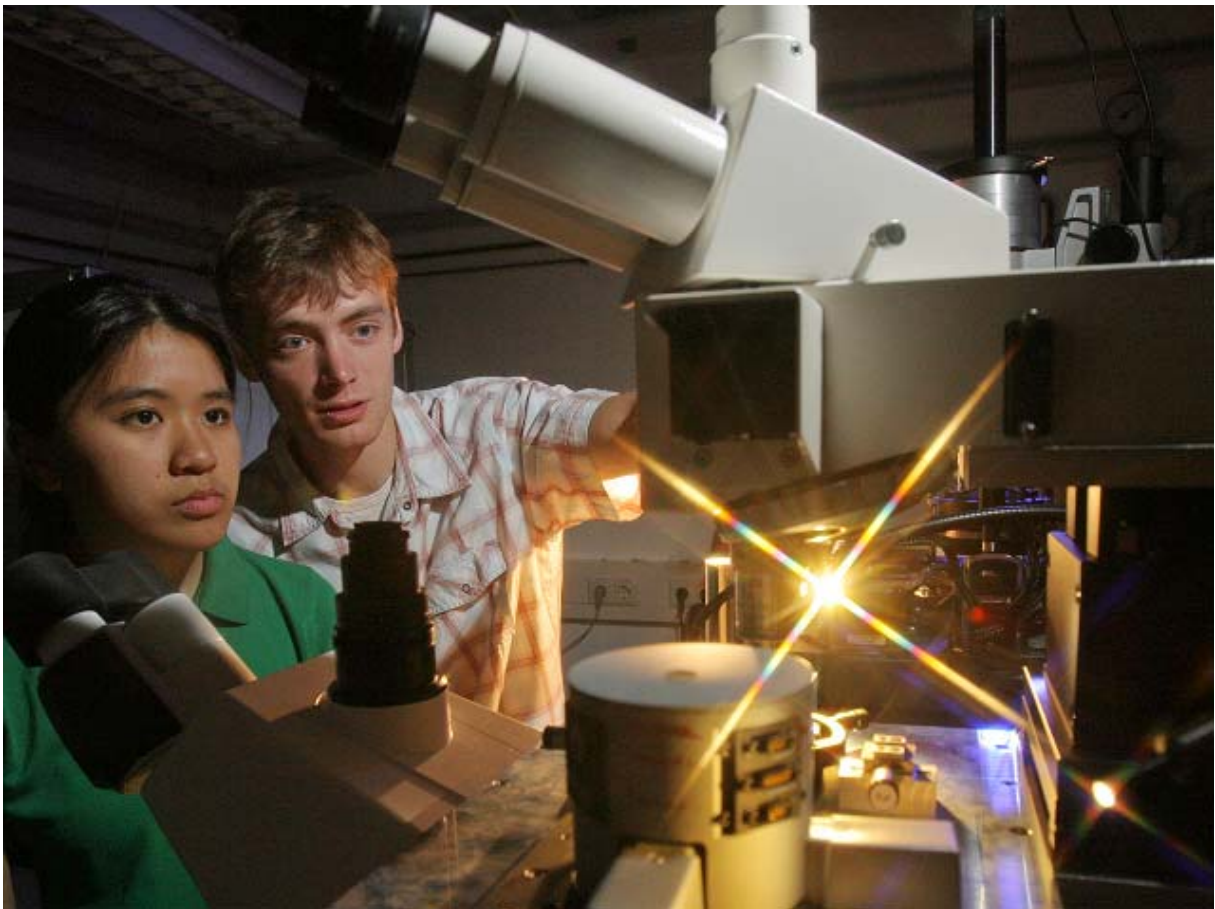




seit 1558

Friedrich-Schiller-Universität Jena

## Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards



**Zwischenbericht der Friedrich-Schiller-Universität Jena  
für die Deutsche Forschungsgemeinschaft  
Februar 2011**

## **Einleitung**

Die Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU) begreift die Verwirklichung des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft als eine ihrer strategischen Querschnittsaufgaben. Sie hat sie in den Verantwortungsbereich eines der Prorektorate gelegt; die Verantwortung für Koordination, Steuerung und Evaluation ist damit Chefsache. Perspektivisch wird sie den Blick auf die umfassendere Thematik „Diversity“ erweitern und damit neben dem Gender-Aspekt weitere Aspekte der Zugehörigkeit von Gruppen (etwa Alter oder ethnische Herkunft) einbeziehen. Der Senat der FSU hat im Januar 2011 das Gleichstellungskonzept der FSU verabschiedet, das die Koordination aller Zielsetzungen, Initiativen und Maßnahmen innerhalb einer systematischen Gesamtstrategie institutionell verankert. Damit werden die Verantwortlichen sowohl in den zentralen Universitätsbereichen als auch in allen Teilbereichen und Untergliederungen der Universität in die Lage versetzt – unterstützt durch ein zu entwickelndes Gleichstellungs-Monitoring-System - aufeinander abgestimmte Programme auszusuchen oder zu entwickeln, maßgeschneidert auf die Gegebenheiten und Zielgruppen an der FSU anzupassen und die Wirkung der im folgenden im Detail angeführten Maßnahmen in angemessenen Zeiträumen zu evaluieren und gegebenenfalls zu modifizieren oder zu revidieren.

Der vorliegende Bericht wurde vom zuständigen Prorektorat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten verfasst. Die Stellungnahme des Senats wird nach seiner Sitzung am 22. Februar nachgereicht.

## **.A) Strukturelle Gleichstellungsstandards**

### **1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen**

#### **1.1 Verankerung auf Leitungsebene**

Der Arbeitsbereich „Gleichstellung“ ist seit 2008 direkt dem Prorektorat für die Graduierten-Akademie zugeordnet. Damit fällt die Gleichstellung in den Aufgabenbereich einer Prorektorin (Prof. Dr. Amélie Mummendey). Da die FSU den Bereich Gleichstellung als Querschnittsaufgabe begreift, sind die damit zusammenhängenden Aufgaben weiteren Struktureinheiten der Universität zugeordnet. Die verschiedenen Aufgabenbereiche sind in eine gemeinsame Organisationsform eingebunden und über die *Strategische Steuerungsgruppe Gleichstellung (StSG)* (siehe 1.4) miteinander verknüpft.

Basisdokumente der Friedrich-Schiller-Universität Jena, welche Regelungen und Vorgaben zum Aufgabenbereich Gleichstellung enthalten, sind neben dem Gleichstellungskonzept die Grundordnung, Berufsordnung sowie die Handlungsempfehlungen zur Gleichstellung in Berufungsverfahren. Daneben ist die Einrichtung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Beirats für Gleichstellungsfragen zu nennen, deren Aufgaben in §29 der Grundordnung festgelegt sind. Der Beirat für Gleichstellungsfragen besteht aus den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie studentischen Mitgliedern und Vertreterinnen und Vertretern der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als Gremium der universitären Selbstverwaltung berät er in gleichstellungsrelevanten Fragen. Mit der Bestellung von Prof. Dr. Melanie Steffens zur Gleichstellungsbeauftragten durch den Senat im Januar 2011 versieht dieses Amt an der FSU erstmals eine Professorin und Wissenschaftlerin, die sich auch in ihrer Forschung mit gleichstellungsrelevanten Fragen beschäftigt.

## **1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen**

Regulär finden pro Semester zwei Sitzungen der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität statt. Darüber hinaus wenden sich die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten jederzeit bei Bedarf an die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, beispielsweise wenn die fakultären Kapazitäten zu Problemlösungen ausgeschöpft sind. In Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbeirat soll der größte Handlungsbedarf an jeder Fakultät identifiziert werden und zur Überarbeitung der Frauenförderpläne genutzt werden. Die 10 Fakultäten sind mit zwei Sitzen in der Strategischen Steuerungsgruppe Gleichstellung (StSG) vertreten. Die Fakultäten sind dazu aufgefordert, in Abstimmung mit dem Rektorat fakultätsspezifische Zielvereinbarungen für gleichstellungsrelevante Fragen zu treffen. Relevant sind hier u.a. die Geschlechterverteilung bei der Zahl von Promotionen, Habilitationen, Nachwuchsgruppen und der Berufungen auf Professuren. Dem Senat wird jährlich im Rahmen des Berichts der StSG darüber berichtet.

Über ihre Gleichstellungsbeauftragten sind die Fakultäten in alle Vergabeentscheidungen in den Fakultäten und weiteren Einrichtungen (bspw. Graduierten-Akademie, Prorektorat für Forschung) von Fördermitteln, Stipendien, Promotions- und Habilitationspreisen mit einbezogen. Zudem sind sie an den

Berufungsverfahren ihrer Fakultäten beteiligt und in die Konzeption und Fortschreibung des innerhalb des „Jenaer Modells der Nachwuchsförderung“ entwickelten Programms „ProChance“ eingebunden (zu diesem Programm mehr unter A 1.3 und B 2).

Die inhaltliche Zusammenarbeit zwischen den Fakultäten und den Gleichstellungsbeauftragten soll verstärkt werden. So ist beispielsweise eine Vorlesungsreihe zu Genderthemen geplant, zu denen die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten auch inhaltlichen Input geben sollen. Zudem liegt die Verantwortung des Themenbereichs „Gender und Diversity“ in Lehre und Forschung bei den Fakultäten: Hier steht die Sensibilisierung von Lehrenden im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Lehre sowie Gleichstellungsfragen in der Förderung von Studierenden und wissenschaftlichem Nachwuchs und besonders die Gewinnung von Frauen für eine Karriere in der Wissenschaft im Vordergrund.

Ebenso organisiert das zentrale Gleichstellungsbüro Fortbildungsveranstaltungen für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten unter Hinzuziehung externer Expertinnen und Experten. Weitere Veranstaltungen dieser Art sind geplant, beispielsweise ein Diversity-Trainings-Seminar für Führungskräfte der Universität.

Bei der Entwicklung des Gleichstellungskonzepts der Universität haben die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ebenfalls mitgewirkt.

### **1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen**

Die neu geschaffene Strategische Steuerungsgruppe Gleichstellung hat die zentrale Aufgabe, die Universitätsleitung in Fragen der gesamtuniversitären Strategie Gleichstellung und deren Umsetzung zu informieren und zu beraten.

Darüber hinaus hat die Gleichstellungsbeauftragte der Universität das Recht, an den Sitzungen des Senats, den Sitzungen des Erweiterten Rektorats (bestehend aus der Universitätsleitung und den Dekanen), des Universitätsrats sowie allen Sitzungen von Gremien und Ausschüssen des Senats mit Rederecht beratend teilzunehmen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten werden zu den Sitzungen des Fakultätsrates und aller Gremien und Ausschüsse auf Fakultätsebene eingeladen.

2010 wurde an der FSU erstmals eine Professur für Geschlechtergeschichte besetzt. Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten konnte zudem von Januar 2010 bis Februar 2012 aus Mitteln des Professorinnenprogramms eine Gastprofessur mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung mit Prof. Dr. Renate Tobies,

Forschungsschwerpunkt Frauen- und Genderforschung in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik, besetzt werden. Zur Förderung der Chancengleichheit von Mann und Frau in Wissenschaft und Forschung hat die Universitätsleitung im Jahr 2008 das Programm ProChance aufgelegt (siehe B 1.1). Zum Ausbau der Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen ist hier die Programmlinie B relevant; sie zielt auf die Förderung von Forschungsprojekten zu Genderthemen sowie innovative Projekte zur Förderung von Gleichstellung, beispielsweise Projekte von Instituten oder Fakultäten, die nachhaltig die Chancengleichheit oder die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft verbessern. Die Förderung geschieht in Form einer Anschubfinanzierung; beantragt werden können Sachmittel und Personalmittel für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte bis zu einer Gesamtsumme von 10.000 €.

Als weitere Maßnahme der Kooperation mit Kompetenzträgerinnen ist zu nennen, dass bei der Entwicklung des Gleichstellungskonzepts als Element der universitären Gesamtstrategie eine ausführliche Beratung mit den Mitgliedern des Gleichstellungsbeirats stattfand, so dass die Anliegen der Fakultäten berücksichtigt werden konnten.

#### **1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung**

Für die FSU sind Gleichstellung und Familienfreundlichkeit seit langem prioritäre Anliegen. Dennoch war die Aufgabe der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung längere Zeit nicht als Struktureinheit existent, so dass zum Teil eine adäquate Koordination der Maßnahmen fehlte. Besonders seit dem ersten Bericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sind hier jedoch strukturelle Verbesserungen erzielt worden, beispielsweise mit der neuen StSG, der Berufsordnung mit den Handlungsempfehlungen zur Gleichstellung sowie der Etablierung eines eigenen Familienbüros. Hervorzuheben ist die mit dem Gleichstellungskonzept vom Senat im Januar 2011 eingerichtete StSG mit ihrer zentralen Aufgabe der systematischen und fundierten Information und Beratung der Universitätsleitung in Fragen der gesamtuniversitären Gleichstellungsstrategie und deren Umsetzung. Insbesondere sollen ihr die Aufgaben der strategischen Planung und Konzeption, der Umsetzung und Erfolgskontrolle mittel- und langfristiger Maßnahmen, der Berichterstattung und des Controlling sowie der Evaluation der Maßnahmen im Bereich Gleichstellung obliegen. Die StSG wird von der Prorektorin

für die Graduierten-Akademie geleitet und durch Referentin bzw. Referent (eine ganze Stelle) sowie personelle Ressourcen für die Geschäftsführung unterstützt.

Bereits im Rahmen der Erstellung des Gleichstellungskonzepts wurde über die Zuarbeit verschiedener Dezernate (u.a. Personaldezernat und Dezernat für studentische und akademische Angelegenheiten) und weitere Einrichtungen (Prorektorat für Forschung, Prorektorat für Lehre und Struktur, Prorektorat für die Graduierten-Akademie) eine Bestandsaufnahme und Bewertung der aktuellen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung vorgenommen. Diese Bewertung wurde bei der Entwicklung des Gleichstellungskonzepts entsprechend berücksichtigt. Als weiteres Instrument der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung ist auf der Ebene der Professuren die Berufungsordnung zu sehen. Dieses Verfahren setzt Qualitätsstandards in der gleichstellungsorientierten Berufungspolitik und verlangt beispielsweise die aktive Identifizierung von mindestens zwei geeigneten Kandidatinnen, die sich zu einer ernsthaften Bewerbung bereit erklären, bevor eine Professur ausgeschrieben wird.

In Verbindung mit den im Februar 2009 verabschiedeten Handlungsempfehlungen zur Gleichstellung in Berufungsverfahren ist ein qualitäts- und gleichstellungsorientiertes Berufungsverfahren entstanden. In den Empfehlungen sind verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft vorgesehen, unter anderem die gezielte Ansprache vor allem von potentiellen Kandidatinnen (Headhunting) sowie die Verbreiterung der Bewertungsgrundlage (Bewertung der Qualifikationen auf Basis des persönlichen Vollzeit-Äquivalents für Forschung). Zudem wird in den Empfehlungen das Thema Gleichstellung in der Universität einmal mehr als Chefsache deklariert, also konkret der Universitätsleitung (Rektorat, Prorektorate, Kanzleramt) zugeordnet.

Im Personaldezernat sind weitere gleichstellungsorientierte Hinweise zu Stellenbesetzungsverfahren im Verwaltungs- und Post-Doc-Bereich in Arbeit. Bereits jetzt ist die Ausschreibung von Stellen Standard, Abweichungen sind begründungs- und genehmigungspflichtig. Über das Geschlechterverhältnis von Bewerberinnen und Bewerbern muss Auskunft gegeben werden.

Bei der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung kommt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter eine zentrale Rolle zu. Im Rahmen der strukturellen Veränderungen im Zuge des neuen Gleichstellungskonzepts wurden die vielfältigen (und insgesamt erfolgreichen)

Maßnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit an der FSU aus ihren bisherigen Organisationseinheiten (u. a. Prorektorat Lehre und Struktur, Gleichstellungsbeauftragte, Dez. für Akademische und Studentische Angelegenheiten) ausgegliedert und in den Zuständigkeitsbereich des in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk betriebenen (neuen) Familienbüros überführt. Dieses Büro ist damit zentrale Anlaufstelle in allen Familienangelegenheiten. Das neu etablierte Gleichstellungsbüro wird so substantiell entlastet und kann sich auf seine originäre Aufgabenstellung konzentrieren. Hier wird die Gleichstellungsbeauftragte seit 2011 durch eine aktive Stellvertreterin, eine halbe Mitarbeiterstelle, Sekretariats- und Hilfskraftstunden unterstützt. Sie verfügt ferner über ein eigenes Budget.

## **2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation**

Die Daten der Friedrich-Schiller-Universität werden von zwei Dezernaten erhoben, dem Dezernat 1 (Akademische und Studentische Angelegenheiten) und dem Dezernat 5 (Personalangelegenheiten).

Daten zur Gleichstellungssituation sind vorhanden für:

- Studierende (Frauenanteil an Gesamtzahl)
- Absolventinnen und Absolventen (Frauenanteil, jeweils aufgeschlüsselt nach Fächergruppen)
- Promotionen (Frauenanteil, jeweils aufgeschlüsselt nach Fächergruppen)
- Habilitationen (Frauenanteil, jeweils aufgeschlüsselt nach Fächergruppen)
- Professorinnen und Professoren (Frauenanteil an Professorenschaft, Bewerbungen bezogen auf die Ruferteilungen im jeweiligen Jahr, jeweils aufgeschlüsselt nach W1/W2/W3 bzw. C2/C3/C4-Positionen und nach Fächergruppen)
- Sonstiges wissenschaftliches Personal (Frauenanteil, Stellen aufgeteilt nach befristet und unbefristet sowie grundmittel- und drittmittelfinanziert)

Die Daten werden jährlich im Jahresbericht Statistik der FSU veröffentlicht. Der Jahresbericht Statistik wird seit 2008 herausgegeben und liegt in einer Auflage von 80 Stück vor. Er wird verteilt an das Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (TMBWK) im Rahmen der einheitlichen Erfassung statistischer Daten, sowie die Universitätsleitung, die Dezernentinnen und Dezernenten und weitere

Einrichtungen der Universität, wie beispielsweise das Internationale Büro. Ein Teil der Daten wird zudem im Jahresbericht der Universität veröffentlicht und ist somit allgemein zugänglich.

Mithilfe des neu entwickelten (und bundesweit ersten seiner Art) Online-Registrierungssystems „doc-in“ steht zudem ein weiteres Beurteilungsinstrument für die Ebene der Promovierenden und Post-Docs zur Verfügung. Über doc-in kann man auf Daten über die reinen Verteilungen nach Geschlecht hinaus zugreifen, beispielsweise im Hinblick auf die Promotionsdauer und die genutzten Finanzierungsquellen.

Die Datenerhebung und –veröffentlichung wird von der Stabsstelle für Berichtswesen koordiniert. Daten und Berichte fließen unmittelbar in das in Entwicklung befindliche Gleichstellungs-Monitoring-System der StSG ein. Das Gleichstellungs-Monitoring-System soll die Grundlage für das Berichtswesen und die Qualitätssicherung im Querschnittsbereich Gleichstellung sein. Auf der Grundlage des Systems sollen evidenzbasierte Ziele für Gleichstellungsbemühungen formuliert werden. Davon abgeleitet werden Schritte und Maßnahmen vorgeschlagen und kontinuierlich evaluiert, um die Ergebnisse wieder an das System rückzumelden.

### **3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

#### **3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation**

Flexible Arbeitszeitmodelle sind an der FSU sehr gut etabliert. Im Sinne flexibler Arbeitszeit besteht Gleitzeitregelung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zentralen Universitätsverwaltung, des Botanischen Gartens und der Thüringer Universitäts- und Landesbibliothek. Ebenso wird Teilzeittätigkeit im Verwaltungs- und technischen Bereich der Universität ermöglicht und auch in Anspruch genommen, in der Regel zur Wahrnehmung von Familienaufgaben. Im Rahmen der personalpolitischen Maßnahmen des Landes Thüringen wird die Gewährung von Sonderurlaub unter Anerkennung dienstlicher Gründe auch ohne dienstliches Interesse ermöglicht. Flexible Formen der Teilzeittätigkeit und Arbeitsmodelle wie Sabbaticals, Arbeitszeitkonten, Ampelkonten oder Telearbeit sind an der FSU als Einzelfallregelung möglich und werden auch genutzt.

Nach einem Senatsbeschluss sollen besonders prüfungsrelevante Lehrveranstaltungen in der Regel nicht nach 16 Uhr stattfinden, um studierenden Eltern die Kinderbetreuung zu erleichtern.



### **3.2 Kinderbetreuungsangebote**

Eine besonders erfreuliche Facette der Familienfreundlichkeit der FSU ist die Möglichkeit der flexiblen Kinderbetreuung. In Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Thüringen und der Fachhochschule Jena bietet die Universität eine flexible Kinderbetreuung (J-Uni-Kinder) an. Die Öffnungszeiten von Montag bis Donnerstag sind jeweils von 8 bis 12 Uhr und 14 bis 20 Uhr und freitags 8 bis 14 Uhr. Studierende Eltern und Beschäftigte des Studentenwerks und der Hochschulen können hier ihre Kinder im Alter zwischen zwölf Wochen und sechs Jahren in die Hände ausgebildeter Erzieher geben (im Bedarfsfall werden diese von studentischen Hilfskräften einschlägiger Fachrichtungen unterstützt). In Jena unterhält das Studentenwerk Thüringen drei Kindertagesstätten für Kinder ab dem 1. Lebensjahr mit insgesamt über 250 Plätzen. Die Stadt Jena verfügt zudem über weitere 50 Kindertageseinrichtungen.

Darüber hinaus ist die Friedrich-Schiller-Universität im Jenaer Bündnis für Familien engagiert. Das Jenaer Bündnis für Familien ist eine Kooperation mehrerer Akteure, die sich die Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit Jenas zum Ziel gesetzt hat. 16 Partner des Bündnisses, darunter die FSU, haben sich zum Förderkreis „Familienfreundliches Jena e.V.“ geschlossen, um die Arbeit des „Jenaer Bündnis für Familie“ durch die Bereitstellung von finanziellen und/oder Sachwerten zu unterstützen. Der Rektor der FSU, Prof. Dr. Klaus Dicke, ist zudem im Kuratorium des Bündnisses vertreten.

Die Maßnahmen der FSU zur Förderung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit haben mehrfach überregionale Auszeichnung erfahren (z.B. Total e-Quality Award, best practice-Club der Robert Bosch Stiftung, der Bundesregierung und des CHE).

Die Bemühungen der FSU sind eingebettet in ein insbesondere im Vergleich zu vielen anderen Hochschulorten ausgesprochen familienfreundliches städtisches wie regionales Umfeld. So machen knapp zehn Geburten pro tausend Einwohner Jena zur geburtenstärksten Stadt Thüringens. Jena ist im mittleren Bevölkerungsdurchschnitt die jüngste Stadt der neuen Bundesländer – nahezu 13.000 der reichlich 100.000 Einwohner sind Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren. Kritisch ist allerdings anzumerken, dass offenbar das durchgehend kinder- und familienfreundliche Klima bereits zu einem deutlichen Anstieg des Bedarfs an

Kinderbetreuungsplätzen geführt hat, der nun auch in dem vergleichsweise komfortablen Ausmaß an Kinderbetreuungskapazität beginnt, zu spürbaren, hoffentlich jedoch vorübergehenden Engpässen zu führen.

### **3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen**

Die Entfaltungsmöglichkeiten in Forschung und Lehre sowie die entsprechende wissenschaftliche Infrastruktur sind Hauptkriterien für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, dem Ruf einer Universität zu folgen. Für eine wachsende Zahl von Akademikerinnen und Akademikern besitzen jedoch auch die beruflichen Perspektiven des Partners bzw. der Partnerin sowie familiäre Entwicklungschancen eine entscheidende Bedeutung. Die Friedrich-Schiller-Universität Jena fördert die Gewinnung und Bindung hochkarätiger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und unterstützt auch deren Partnerinnen und Partner bei der Verwirklichung ihrer beruflichen und familiären Ziele.

Die Friedrich-Schiller-Universität hat für ihre Dual-Career-Aktivitäten einen klaren Handlungsrahmen definiert: Der Erhalt und die Verbesserung familienfreundlicher Arbeitsstrukturen werden im Leitbild der FSU verankert werden. Sie zielen dabei auch zentral auf die Herstellung von Chancengleichheit ab. Der Dual-Career-Service der FSU Jena ist Teil eines ganzheitlich ausgelegten, familienorientierten Konzepts und im Familienbüro angesiedelt. Beschäftigte und deren Partner, die mit ihrem beruflichen und sozialen Umfeld zufrieden sind, verbleiben an der FSU Jena. Die Dual-Career-Bemühungen der Universität richten sich primär an Hochschullehrer und -lehrerinnen und deren Partnerinnen oder Partner vor allem in der Bewerbungsphase, stehen aber auch weiteren Hochschulangehörigen offen. Entsprechend ihrer Handlungsempfehlungen zu Berufungsverfahren stellt die FSU Jena dieses Angebot in den Berufungsverhandlungen vor.

## **4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe**

### **4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen**

Bei Stellenbesetzungen im öffentlichen Dienst gilt grundsätzlich das Primat der Besten-Auslese. Unbeschadet des Gleichstellungsgrundsatzes scheidet die direkte Bevorzugung eines Geschlechts zur Behebung einer Unterrepräsentierung aus. Mithilfe der eingangs bereits erwähnten sieben Empfehlungen zur Gleichstellung in Berufungsverfahren, die am 17.2.2009 vom Senat verabschiedet wurden, versucht

die FSU, den Frauenanteil auf Professuren zu erhöhen, allerdings unter Beachtung der zuvor genannten gesetzlichen Vorgaben und ohne in Entscheidungen über die Qualität von Bewerbungen einzugreifen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß der Grundordnung der FSU Jena das Recht, in allen Angelegenheiten, die Belange der Frauen an der Universität berühren, Stellung zu nehmen und Vorschläge zu unterbreiten. Dieses Recht kommt ganz wesentlich bei der Besetzung von Professuren bis hin zu Stellen des nichtwissenschaftlichen Personals und beispielsweise bei der Vergabe von Stipendien zum Zuge. Die Gleichstellungsbeauftragte hat zudem das Recht auf Beteiligung bei Stellenausschreibungen und Einsicht in Bewerbungsunterlagen. Eine persönliche Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bei Personalauswahlverfahren der Verwaltung und des technischen Personals erfolgt nach Absprache. Die Graduierten-Akademie informiert sich gegenwärtig in einer Vollerhebung über die Situation der Post-Docs an der FSU mit dem Ziel deren Arbeits- und Forschungsbedingungen zu optimieren. In diesem Kontext sind auch gender-spezifische Aspekte relevant und in die Befragung integriert worden.

Zur Verhinderung der Verletzung von Gleichstellungsstandards setzt die FSU zudem auf strukturierte Verfahren zur Objektivierung des Entscheidungsprozesses bei der Personalauswahl. Grundsätzliche Bestandteile des strukturierten Verfahrens sind neben schriftlichen Bewerbungsunterlagen die Ausschreibung einer Stelle, Festlegung von Anforderungsprofilen und Auswahlkriterien im Vorhinein.

#### **4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten**

Problemen mit persönlichen Abhängigkeiten vor allem im Kontext wissenschaftlichen Arbeitens und wissenschaftlicher Qualifizierung begegnet die FSU mit den Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis: Hier werden die Voraussetzungen für korrektes wissenschaftliches Arbeiten klar definiert. Grundsätze und Verfahrensregeln sind festgelegt, die unter anderem auch die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses betreffen. Die Regeln benennen Vertrauenspersonen für die Fachbereiche als Kontaktperson für Hinweise zu wissenschaftlichem Fehlverhalten.

Die Graduierten-Akademie hat mit ihren Rahmenrichtlinien zur Gestaltung von strukturierten Promotionsprogrammen Standards u.a. für ein transparentes Zulassungsverfahren sowie das Prinzip der Doppelbetreuung eingeführt. Diese

Standards sollen nun auf alle Promotionen an der Universität, auch solchen außerhalb strukturierter Programme, ausgeweitet werden. Die Graduierten-Akademie hat speziell für Promovierende eine Ombudsstelle eingerichtet, die die Aufgabe hat, schwerwiegende Konflikte zwischen Promovierenden und Betreuenden zu schlichten. Die Ombudsstelle besteht gegenwärtig aus zwei erfahrenen Wissenschaftlern, die vertraulich, unabhängig und neutral agieren. Sie gehören unterschiedlichen Fachkulturen an. Zusätzlich bietet das Personaldezernat in Konfliktfällen die Vermittlung einer externen Mediatorin/Moderatorin bzw. eines externen Mediators/Moderators an. Zudem steht das Gleichstellungsbüro als Beratungsstelle bei Problemen im Zusammenhang mit sozialer Diskriminierung zur Verfügung. Dies gilt auch für Fälle gezielten Mobbings und sexueller Belästigung.

## **B) Personelle Gleichstellungsstandards**

### **1. Personal und die Verteilung von Ressourcen**

#### **1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung**

Die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung der FSU zielt auf die aufeinander folgenden Phasen der Karriereentwicklung und berücksichtigt die spezifischen Belange von Studierenden, Promovierenden, Post-Docs, Professorinnen und Professoren sowie nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

- **Zukunftstag für Jungen und Mädchen.**

Um einerseits Mädchen früh für naturwissenschaftliche Fächer zu begeistern aber andererseits auch Jungen an sozial- und geisteswissenschaftliche Fächer heranzuführen, findet an der FSU Jena seit einigen Jahren jährlich im Rahmen des „Girls' Day“ der sog. „Zukunftstag für Jungen und Mädchen“ statt. So werden einerseits Mädchen für naturwissenschaftliche Disziplinen gewonnen und andererseits wird der Feminisierung anderer Fachbereiche entgegengesteuert. Ab 2011 heißt der Tag neben dem „Girls' Day“ offiziell auch „Boys' Day“.

- **Physik für Schülerinnen**

Der mehrtägige Workshop „Physik für Schülerinnen“ findet einmal jährlich statt und ist ein Angebot der Physikalisch-Astronomischen Fakultät für Schülerinnen von der 10.-12. Klasse. Interessante physikalische Themen werden in kleinen Gruppen experimentell und theoretisch erschlossen.

- **„Chance Naturwissenschaften“ ([www.cnw.uni-jena.de](http://www.cnw.uni-jena.de))**

Die speziell für Mädchen konzipierte Website soll mathematisch-naturwissenschaftliche Studienfächer und Karrierewege vorstellen. Eine Erweiterung für Jungen mit Studienoptionen im sprachlichen und sozialwissenschaftlichen Bereich ist geplant.

- **CampusThüringenTour**

Die FSU beteiligt sich an der CampusThüringenTour 2011 der Thüringer Koordinierungsstelle NWT. Die CampusThüringenTour hat das Ziel, interessierten Schülerinnen Studienfelder im Bereich von Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) und vor allem die mit einem MINT-Studium verbundene Breite der beruflichen Anschlussmöglichkeiten aufzuzeigen. Bei der Tour erhalten 25 ausgewählte Teilnehmerinnen Einblicke in zumeist interdisziplinäre Studienmöglichkeiten an acht Thüringer Hochschulen.

- **Unterstützung für Frauen in der Promotions- und Post-Doc-Phase**

Die Graduierten-Akademie bietet im Rahmen ihrer Unterstützung für Promovierende mit Kindern materielle Unterstützung: Promotions-Abschlussstipendien, Überbrückungsstipendien zwischen Promotion und Post-Doc-Phase, sowie Wiedereinstiegsstipendien nach familienbedingter Unterbrechung. Zudem bereitet die Graduierten-Akademie derzeit für Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Mentoring-Programm vor, das in Form von individueller Betreuung und Förderung durch Professorinnen als Mentorinnen für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung stehen wird. Es soll vor allem als Rollenmodell bei der Planung und Realisierung der eigenen wissenschaftlichen Karriere sowie beim Auffinden von Wegen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie behilflich sein. Im Zuge dessen können Nachwuchswissenschaftlerinnen gleichzeitig Netzwerke aufbauen. Das Mentoring-Programm wird 2011 etabliert. Die GA bahnt und erleichtert durch Veranstaltungen ihres Studienprogramms bereits jetzt die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere (u.a. „Frauen in der Wissenschaft“: Selbstmarketing von Frauen in der Wissenschaft, Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Rhetorik- und Stimmtraining).

Unter A 1.2 wurde bereits die Programmlinie B des ProChance Programms erläutert. Anhand der Programmlinie A1 bietet die FSU Jena eine Möglichkeit zur Verbesserung der Berufungsfähigkeit exzellenter Wissenschaftlerinnen. Die verbesserte Berufungsfähigkeit wird erreicht durch die Förderung von Forschungsvorhaben. Es kann sich dabei sowohl um neue Forschungsvorhaben

handeln, die das eigene wissenschaftliche Qualifikationsprofil sinnvoll ergänzen, als auch um die Fortführung begonnener und noch nicht optimal verwerteter Forschungsprojekte. Ebenso sind „See-Projekte“ möglich, die dazu geeignet sind, drittmittelfinanzierte Projekte bzw. den Anschluss an Verbundprojekte oder koordinierte Programme folgen zu lassen. Die Unterstützung erfolgt hierbei in Form von Personalmitteln (0,5 TV-L 13 für zwei Jahre) sowie bis zu 14.000€ für Sachmittel. Eine Linie A2 des ProChance Programms besteht in der Verbesserung der Forschungsbedingungen für herausragende Doktorandinnen und Post-Docs. Dieses Ziel wird erreicht durch die Bereitstellung von Sachmitteln zur Förderung ihrer Forschungstätigkeit. Förderungswürdig sind insbesondere Konferenzteilnahmen mit eigenem Fachbeitrag, aber beispielsweise auch die Finanzierung von studentischen Hilfskräften und technischem Equipment.

Die seit 2008 jährlich durchgeführte ProChance-Programmlinie A1 hat mittlerweile 14 Frauen mit insgesamt über 800 000 € bei der Verbesserung der Berufungsfähigkeit unterstützt. Über die Programmlinie A2 wurde seit 2008 181 Anträgen auf Sachmittelbeihilfe zugestimmt und insgesamt über 130 000 € bewilligt. Das ProChance-Programm ist fest etabliert und wird regelmäßig evaluiert, um ggf. Änderungen an einzelnen Programmlinien vorzunehmen.

- **Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren**

Die Berufsungsordnung sieht in Anlage 2 konkret das gezielte Ansprechen von geeigneten Kandidatinnen für zu besetzende Professuren vor. Ebenfalls sieht Anlage 2 vor, dass zur Erhöhung des Frauenanteils ein vom Rektor bestelltes Fakultätsmitglied jedes Berufungsverfahren in der Fakultät begleitet. Dieses Fakultätsmitglied soll dem Rektor in Verbindung mit der Vorlage des Berufungsvorschlags einen Bericht geben, inwiefern die Möglichkeiten, eine Frau zur Berufung vorzuschlagen, ausgeschöpft sind. Dieser Bericht ist auch Gegenstand der Senatsberatung. Wie bereits erwähnt sehen die im Februar 2009 verabschiedeten Empfehlungen zur Gleichstellung in Berufungsverfahren unter anderem eine Erweiterung der Bewertungsgrundlage vor.

- **Professorinnenprogramm von Bund und Ländern**

Über das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern konnten drei neu berufene Professorinnen mit zusätzlichen Mitteln aus diesem Programm ausgestattet und weitere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung finanziert werden. Diese Mittel wurden beispielsweise für die kostenneutrale Verlängerung von

Drittmittelverträgen genutzt, wenn eine solche Verlängerung aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit notwendig war.

### **1.1 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

Die Mittelverteilung innerhalb der Universität orientiert sich am Verteilungsmodell des Landes Thüringen (LUBOM: Leistungs- und belastungsorientierte Mittelverteilung).

Im Jahr 2006 wurden in einer Arbeitsgruppe des Thüringer Kultusministeriums (jetzt: TMBWK) und der Hochschulen die Eckpunkte für das LUBOM-Modell 2008-2011 erarbeitet. Die Festschreibung erfolgte im Dezember 2007 im Rahmen des Hochschulpaktes II. Die leistungs- und belastungsorientierte Mittelverteilung wird schrittweise auf die Personalmittel (10% in 2008 bis 40% in 2011) ausgedehnt werden. Für die FSU bedeutete das im Jahre 2010, dass die Fakultäten einen Betrag in Höhe von 70% des Budgets 2009 erhalten, wobei die Verteilung gemäß der Mittelung der Verteilung der Jahre 2008 und 2009 erfolgt.

Bei den Sachmitteln werden 25% nach dem Indikator „Stellen wiss. Personal“ verteilt, wobei die mit Frauen besetzten Stellen doppelt gewichtet werden. Ebenfalls eine doppelte Gewichtung von Frauen erfolgt beim Indikator „Promotionen/ Habilitationen/ Juniorprofessoren mit Ruf bzw. erfolgreicher Zwischenbegutachtung“, nach dem 10% der Mittel verteilt werden.

## **2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung**

Die Bereitstellung von Weiterbildungsressourcen ist für die FSU ein selbstverständlicher Beitrag für eine zukunftsfähige Universität. Wissenschaftlerinnen und Führungskräfte können von verschiedenen Angeboten Gebrauch machen:

- **Mentoring/Coaching**

Wie bereits unter B 1.1 ausgeführt, bietet die Graduierten-Akademie verschiedene Veranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen. Ein Mentoring-Programm wird gerade implementiert und soll speziell auf die Bedürfnisse von Frauen am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere eingehen.

- **Gezielte Fort- und Weiterbildungen für weibliche Führungskräfte**

In Zusammenarbeit mit der Firma IBS Jena wurde vor allem Mitarbeiterinnen die Teilnahme an Fortbildungskursen zu Themenfeldern wie Zeit- und Komplexitätsmanagement ermöglicht. Gleichzeitig soll verstärkt von der Möglichkeit des Mitarbeitergesprächs Gebrauch gemacht werden, um für Gender-Aspekte zu

sensibilisieren und Mitarbeiterinnen zu einer Karriere in Wissenschaft bzw. Wissenschaftsverwaltung zu motivieren.

- **Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an den Förderverfahren von Forschungsförderorganisationen**

Im Rahmen des unter 1.1 erläuterten ProChance Programms können Frauen Geld zur Förderung ihrer Forschungsvorhaben beantragen. Speziell die Programmlinie A1 fördert Frauen in der Verbesserung ihrer Berufungsfähigkeit. Das Servicezentrum für Forschung und Transfer berät zu frauenspezifischen Forschungsförderprogrammen.

### **3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte**

Das Thema Gleichstellung und Gender wird in einer Vielzahl von Projekten und Lehrveranstaltungen unter verschiedensten wissenschaftlichen Fragestellungen behandelt. In der Psychologie, Soziologie, Literaturwissenschaft und Geschichtswissenschaft werden Themen wie Geschlechterstereotype, geschlechtsbezogene Einstellungen und gesellschaftliche Barrieren für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen erforscht. In Forschung und Lehre in den Abteilungen Theoretische Soziologie sowie Gesellschaftsvergleich und Sozialer Wandel wird die Kategorie Geschlecht explizit berücksichtigt. Die Gastprofessorin Renate Tobies arbeitet zu Geschlechterperspektiven in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik. Das Gleichstellungsbüro hat wiederholt Vortragsreihen zum Thema Geschlecht organisiert, aus denen entsprechende Publikationen hervorgegangen sind. All diese Aktivitäten dienen dazu, die Wirkweise von Stereotypen und Stereotypisierungen ins Blickfeld zu rücken und zu problematisieren.

Das Gleichstellungsbüro erstellt ein VVZ, das alle Lehrveranstaltungen zu Gleichstellungsthemen anzeigt. Künftig wird die Sammlung durch einen Aufruf an alle Institute erfolgen, der gleichzeitig dazu dient, dieses VVZ bekannt zu machen.

Jena, den 11. Februar 2011



(Prof. Dr. Amélie Mummendey, Prorektorin)



- **Kommentar zur Änderung von Zielvorgaben gegenüber den alten Zielvorgaben:**  
In folgenden Fällen wurden die Zielvorgaben geändert:
  1. In einigen Fällen zeigt sich, dass die ursprüngliche Zielsetzung zu ambitioniert war. Hier wurden die Zielvorgaben für den angestrebten Frauenanteil herabgesetzt.
  2. In einigen Fällen konnte hingegen die für 2013 gesetzte Zielvorgabe bereits 2010 erreicht werden, so dass die neuen Vorgaben erhöht wurden.
  3. Schließlich wurde in Fällen mit sehr geringem Männeranteil (nur bei Immatrikulationen ohne Promovierende) die Zielvorgabe für den Frauenanteil zugunsten des Männeranteils abgesenkt.

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht**

Friedrich-Schiller-Universität Jena	Ausgangslage am 30.06.2008				Zwischenbericht 2011 (Stand 30.06.2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>Immatrikulationen (ohne Promovierende) (WS 2010/2011)</b>	8341	11512	42,0%	58,0%	8314	10942	43,2%	56,8%	46,0% (45,0%) <sup>2</sup>	54,0% (55,0%)
<b>Promovierende (nur Immatrikulierte),</b> Zwischenbericht: Anzahl Promotionen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2007)</i>	531 198	536 233	49,8% 45,9%	50,2% 54,1%	229 0	211 0	52,0% entf.	48,0% entf.	50,0% (49,0%)	50,0% (51,0%)
<b>Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen;</b> Zwischenbericht: Anzahl Habilitationen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Prüfungsjahr 2007)</i>	28 0	6 0	82,4% entf.	17,6% entf.	34 0	6 0	85,0% entf.	15,0% entf.	80,0% (78,0%)	20,0% (22,0%)
<b>Juniorprofessuren</b>	8	2	80,0%	20,0%	12	3	80,0%	20,0%	70,0%	30,0%
<b>Professuren</b> (inkl. Rektor, ohne Komm. Vertreter, inkl. Beurlaubungen)	295	33	89,9%	10,1%	291	39	88,2%	11,8%	85,0%	15,0%
<b>darunter:</b> <b>Professuren</b> , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (HKI, FLI, IPHT) <sup>1)</sup>	14	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%		
<b>darunter</b> <b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> (Rektor, Dekane, Prorektoren ohne PRF)	12	1	92,3%	7,7%	12	1	92,3%	7,7%	90,0% (85,0%)	10,0% (15,0%)

<sup>1)</sup> Definition 2010 weicht von Auswertung 2008 ab, daher Werte nicht direkt vergleichbar

<sup>2)</sup> Die in Klammern gesetzten Zahlen in den Spalten "Zielvorgaben" sind die Zielvorgaben des ersten Berichts.

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachbereich**

Theologische Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena	Ausgangslage am 30.06.2008				Zwischenbericht 2011 (Stand 30.06.2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>Immatrikulationen (ohne Promovierende) (WS 2010/2011)</b>	68	92	42,5%	57,5%	64	103	38,3%	61,7%	42,0% (45,0%)	58,0% (55,0%)
<b>Promovierende (nur Immatrikulierte),</b> Zwischenbericht: Anzahl Promotionen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2007)</i>	6 1	5 0	54,5% 100,0%	45,5% 0,0%	7	3	70,0% entf.	30,0% entf.	60,0% (50,0%)	40,0% (50,0%)
<b>Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen;</b> Zwischenbericht: Anzahl Habilitationen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Prüfungsjahr 2007)</i>	0	0	entf. entf.	entf. entf.	0	0	entf. entf.	entf. entf.		
<b>Juniorprofessuren</b>	0	0	entf.	entf.	1	0	100,0%	0,0%		
<b>Professuren</b> (inkl. Rektor, ohne Komm. Vertreter, inkl. Beurlaubungen)	7	1	87,5%	12,5%	8	1	88,9%	11,1%	80,0%	20,0%
<b>darunter:</b> <b>Professuren</b> , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (HKI, FLI, IPHT)	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.		
<b>darunter</b> <b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> (Rektor, Dekane, Prorektoren ohne PRF)	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachbereich**

Rechtswissenschaftliche Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena	Ausgangslage am 30.06.2008				Zwischenbericht 2011 (Stand 30.06.2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>Immatrikulationen (ohne Promovierende) (WS 2010/2011)</b>	668	920	42,1%	57,9%	674	840	44,5%	55,5%	45,0%	55,0%
<b>Promovierende (nur Immatrikulierte),</b> Zwischenbericht: Anzahl Promotionen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2007)</i>	38 14	35 11	52,1% 56,0%	47,9% 44,0%	28	11	71,8% entf.	28,2% entf.	60,0% (50,0%)	40,0% (50,0%)
<b>Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen;</b> Zwischenbericht: Anzahl Habilitationen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Prüfungsjahr 2007)</i>	1	0	100,0% entf.	0,0% entf.	0	0	entf. entf.	entf. entf.	2,0%	98,0%
<b>Juniorprofessuren</b>	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.		
<b>Professuren</b> (inkl. Rektor, ohne Komm. Vertreter, inkl. Beurlaubungen)	16	2	88,9%	11,1%	12	2	85,7%	14,3%	85,0%	15,0%
<b>darunter:</b> <b>Professuren</b> , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (HKI, FLI, IPHT)	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.		
<b>darunter</b> <b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> (Rektor, Dekane, Prorektoren ohne PRF)	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachbereich**

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena	Ausgangslage am 30.06.2008				Zwischenbericht 2011 (Stand 30.06.2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>Immatrikulationen (ohne Promovierende) (WS 2010/2011)</b>	875	858	50,5%	49,5%	907	791	53,4%	46,6%	50,0%	50,0%
<b>Promovierende (nur Immatrikulierte),</b> Zwischenbericht: Anzahl Promotionen 2009	29	14	67,4%	32,6%	14	10	58,3%	41,7%	53,0%	47,0%
<i>(ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2007)</i>	7	6	53,8%	46,2%			entf.	entf.		
<b>Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen;</b> Zwischenbericht: Anzahl Habilitationen 2009	0	0	entf.	entf.	2	0	100,0%	0,0%		
<i>(ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Prüfungsjahr 2007)</i>			entf.	entf.			entf.	entf.		
<b>Juniorprofessuren</b>	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.		
<b>Professuren</b> (inkl. Rektor, ohne Komm. Vertreter, inkl. Beurlaubungen)	16	0	100,0%	0,0%	17	0	100,0%	0,0%	90,0% (93,0%)	10,0% (7,0%)
<b>darunter:</b> <b>Professuren</b> , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (HKI, FLI, IPHT)	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.		
<b>darunter</b> <b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> (Rektor, Dekane, Prorektoren ohne PRF)	2	0	100,0%	0,0%	2	0	100,0%	0,0%		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachbereich**

Philosophische Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena	Ausgangslage am 30.06.2008				Zwischenbericht 2011 (Stand 30.06.2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>Immatrikulationen (ohne Promovierende) (WS 2010/2011)</b>	1356	2910	31,8%	68,2%	1342	2738	32,9%	67,1%	35,0%	65,0%
<b>Promovierende (nur Immatrikulierte),</b> Zwischenbericht: Anzahl Promotionen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2007)</i>	82 17	95 25	46,3% 40,5%	53,7% 59,5%	16	12	57,1% entf.	42,9% entf.	50,0%	50,0%
<b>Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen;</b> Zwischenbericht: Anzahl Habilitationen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Prüfungsjahr 2007)</i>	1	3	25,0% entf.	75,0% entf.	3	2	60,0% entf.	40,0% entf.	60,0% (35,0%)	40,0% (65,0%)
<b>Juniorprofessuren</b>	2	1	66,7%	33,3%	3	1	75,0%	25,0%	66,0%	34,0%
<b>Professuren</b> (inkl. Rektor, ohne Komm. Vertreter, inkl. Beurlaubungen)	48	9	84,2%	15,8%	46	12	79,3%	20,7%	80,0%	20,0%
<b>darunter:</b> <b>Professuren</b> , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (HKI, FLI, IPHT)	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.		
<b>darunter</b> <b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> (Rektor, Dekane, Prorektoren ohne PRF)	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachbereich**

Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften der Friedrich-Schiller-Universität Jena	Ausgangslage am 30.06.2008				Zwischenbericht 2011 (Stand 30.06.2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>Immatrikulationen (ohne Promovierende) (WS 2010/2011)</b>	1996	2855	41,1%	58,9%	1997	2719	42,3%	57,7%	50% (45,0%)	50,0% (55,0%)
<b>Promovierende (nur Immatrikulierte),</b> Zwischenbericht: Anzahl Promotionen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2007)</i>	57 11	69 13	45,2% 45,8%	54,8% 54,2%	14	15	48,3% entf.	51,7% entf.	50,0% (45,0%)	50,0% (55,0%)
<b>Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen;</b> Zwischenbericht: Anzahl Habilitationen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Prüfungsjahr 2007)</i>	1	1	50,0% entf.	50,0% entf.	2	1	66,7% entf.	33,3% entf.	60,0% (50,0%)	40,0% (50,0%)
<b>Juniorprofessuren</b>	1	0	100,0%	0,0%	2	1	66,7%	33,3%	60,0%	40,0%
<b>Professuren</b> (inkl. Rektor, ohne Komm. Vertreter, inkl. Beurlaubungen)	30	3	90,9%	9,1%	33	4	89,2%	10,8%	83,0%	17,0%
<b>darunter:</b> <b>Professuren</b> , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (HKI, FLI, IPHT)	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.		
<b>darunter</b> <b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> (Rektor, Dekane, Prorektoren ohne PRF)	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachbereich**

Fakultät für Mathematik und Informatik der Friedrich-Schiller-Universität Jena	Ausgangslage am 30.06.2008				Zwischenbericht 2011 (Stand 30.06.2010)				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
<b>wiss. Karrierestufen</b>											
<b>Immatrikulationen (ohne Promovierende) (WS 2010/2011)</b>	729	315	69,8%	30,2%	677	263	72,0%	28,0%	67,0% (65,0%)	33,0% (35,0%)	
<b>Promovierende (nur Immatrikulierte),</b> Zwischenbericht: Anzahl Promotionen 2009	31	10	75,6%	24,4%	12	0	100,0%	0,0%	80,0%	20,0%	
<i>(ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2007)</i>	10	4	71,4%	28,6%			entf.	entf.	(70,0%)	(30,0%)	
<b>Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen;</b> Zwischenbericht: Anzahl Habilitationen 2009	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%			
<i>(ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Prüfungsjahr 2007)</i>			entf.	entf.			entf.	entf.			
<b>Juniorprofessuren</b>	0	0	entf.	entf.	1	0	100,0%	0,0%			
<b>Professuren</b> (inkl. Rektor, ohne Komm. Vertreter, inkl. Beurlaubungen)	29	2	93,5%	6,5%	28	2	93,3%	6,7%	90,0%	10,0%	
<b>darunter:</b> <b>Professuren</b> , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (HKI, FLI, IPHT)	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.			
<b>darunter</b> <b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> (Rektor, Dekane, Prorektoren ohne PRF)	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%			



**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachbereich**

Physikalisch-Astronomische Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena	Ausgangslage am 30.06.2008				Zwischenbericht 2011 (Stand 30.06.2010)				Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
<b>wiss. Karrierestufen</b>											
<b>Immatrikulationen (ohne Promovierende) (WS 2010/2011)</b>	661	149	81,6%	18,4%	647	142	82,0%	18,0%	79,0%	21,0%	
<b>Promovierende (nur Immatrikulierte),</b> Zwischenbericht: Anzahl Promotionen 2009	60	9	87,0%	13,0%	22	2	91,7%	8,3%	83,0%	17,0%	
<i>(ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2007)</i>	16	3	84,2%	15,8%			entf.	entf.			
<b>Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen;</b> Zwischenbericht: Anzahl Habilitationen 2009	1	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	75,0%	25,0%	
<i>(ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Prüfungsjahr 2007)</i>			entf.	entf.			entf.	entf.			
<b>Juniorprofessuren</b>	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	90,0%	10,0%	
<b>Professuren</b> (inkl. Rektor, ohne Komm. Vertreter, inkl. Beurlaubungen)	20	0	100,0%	0,0%	20	0	100,0%	0,0%			
<b>darunter:</b> <b>Professuren</b> , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (HKI, FLI, IPHT)	0	0	entf.	entf.	1	0	100,0%	0,0%			
<b>darunter</b> <b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> (Rektor, Dekane, Prorektoren ohne PRF)	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%			

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachbereich**

Chemisch-Geowissenschaftliche Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena	Ausgangslage am 30.06.2008				Zwischenbericht 2011 (Stand 30.06.2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>wiss. Karrierestufen</b>										
<b>Immatrikulationen (ohne Promovierende) (WS 2010/2011)</b>	793	483	62,1%	37,9%	806	439	64,7%	35,3%	60,0%	40,0%
<b>Promovierende (nur Immatrikulierte),</b> Zwischenbericht: Anzahl Promotionen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2007)</i>	91 13	72 15	55,8% 46,4%	44,2% 53,6%	20	17	54,1% entf.	45,9% entf.	52,0%	48,0%
<b>Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen;</b> Zwischenbericht: Anzahl Habilitationen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Prüfungsjahr 2007)</i>	3	0	100,0% entf.	0,0% entf.	4	0	100,0% entf.	0,0% entf.	70,0%	30,0%
<b>Juniorprofessuren</b>	0	0	entf.	entf.	1	1	50,0%	50,0%		
<b>Professuren</b> (inkl. Rektor, ohne Komm. Vertreter, inkl. Beurlaubungen)	25	4	86,2%	13,8%	25	5	83,3%	16,7%	83,0%	17,0%
<b>darunter:</b> <b>Professuren</b> , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (HKI, FLI, IPHT)	0	0	entf.	entf.	1	0	100,0%	0,0%		
<b>darunter</b> <b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> (Rektor, Dekane, Prorektoren ohne PRF)	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachbereich**

Biologisch-Pharmazeutische Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena	Ausgangslage am 30.06.2008				Zwischenbericht 2011 (Stand 30.06.2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>wiss. Karrierestufen</b>										
<b>Immatrikulationen (ohne Promovierende) (WS 2010/2011)</b>	505	1416	26,3%	73,7%	507	1353	27,3%	72,7%	30,0%	70,0%
<b>Promovierende (nur Immatrikulierte),</b> Zwischenbericht: Anzahl Promotionen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2007)</i>	129 25	211 36	37,9% 41,0%	62,1% 59,0%	31	50	38,3% entf.	61,7% entf.	40,0% (30,0%)	60,0% (70,0%)
<b>Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen;</b> Zwischenbericht: Anzahl Habilitationen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Prüfungsjahr 2007)</i>	7	0	100,0% entf.	0,0% entf.	1	1	50,0% entf.	50,0% entf.	50,0%	50,0%
<b>Juniorprofessuren</b>	0	1	0,0%	100,0%	0	0	entf.	entf.		
<b>Professuren</b> (inkl. Rektor, ohne Komm. Vertreter, inkl. Beurlaubungen)	23	5	82,1%	17,9%	24	6	80,0%	20,0%	80,0%	20,0%
<b>darunter:</b> <b>Professuren</b> , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (HKI, FLI, IPHT)	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.		
<b>darunter</b> <b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> (Rektor, Dekane, Prorektoren ohne PRF)	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachbereich**

Medizinische Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena	Ausgangslage am 30.06.2008				Zwischenbericht 2011 (Stand 30.06.2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>Immatrikulationen (ohne Promovierende) (WS 2010/2011)</b>	690	1514	31,3%	68,7%	693	1554	30,8%	69,2%	35,0%	65,0%
<b>Promovierende (nur Immatrikulierte),</b> Zwischenbericht: Anzahl Promotionen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2007)</i>	8 84	16 120	33,3% 41,2%	66,7% 58,8%	65	91	41,7% entf.	58,3% entf.	43,0% (35,0%)	57,0% (65,0%)
<b>Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen;</b> Zwischenbericht: Anzahl Habilitationen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Prüfungsjahr 2007)</i>	13	2	86,7% entf.	13,3% entf.	18	2	90,0% entf.	10,0% entf.	70,0%	30,0%
<b>Juniorprofessuren</b>	2	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%		
<b>Professuren</b> (inkl. Rektor, ohne Komm. Vertreter, inkl. Beurlaubungen)	66	6	91,7%	8,3%	63	6	91,3%	8,7%	80,0% (88,0%)	20,0% (12,0%)
<b>darunter:</b> <b>Professuren</b> , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (HKI, FLI, IPHT)	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.		
<b>darunter</b> <b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> (Rektor, Dekane, Prorektoren ohne PRF)	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät bzw. Fachbereich**

Sonstige (hier: gemeinsame Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen)	Ausgangslage am 30.06.2008				Zwischenbericht 2011 (Stand 30.06.2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<b>wiss. Karrierestufen</b>										
<b>Immatrikulationen (ohne Promovierende) (WS 2010/2011)</b>			entf.	entf.			entf.	entf.		
<b>Promovierende (nur Immatrikulierte),</b> Zwischenbericht: Anzahl Promotionen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2007)</i>			entf.	entf.			entf.	entf.		
<b>Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen;</b> Zwischenbericht: Anzahl Habilitationen 2009 <i>(ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Prüfungsjahr 2007)</i>			entf.	entf.			entf.	entf.		
<b>Juniorprofessuren</b>	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.		
<b>Professuren</b> (inkl. Rektor, ohne Komm. Vertreter, inkl. Beurlaubungen)	15	1	93,8%	6,3%	15	1	93,8%	6,3%		
<b>darunter:</b> <b>Professuren</b> , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (HKI, FLI, IPHT)	14	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%		
<b>darunter</b> <b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene</b> (Rektor, Dekane, Prorektoren ohne PRF)	1	1	50,0%	50,0%	1	1	50,0%	50,0%		