



seit 1558



# Abschlussbericht

*der Friedrich-Schiller-Universität Jena zur Umsetzung  
der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der  
Deutschen Forschungsgemeinschaft*

*Januar 2013*

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	01
<b>A) Strukturelle Gleichstellungsstandards</b> .....	01
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen .....	01
1.1 Verankerung auf Leitungsebene .....	02
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fach Bereiche/Fakultäten/Abteilungen .....	03
1.3 Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen.....	04
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung .....	05
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation .....	06
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit .....	07
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeits- organisation.....	07
3.2 Kinderbetreuungsangebote .....	08
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung.....	09
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.....	10
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen .....	10
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten .....	11
<b>B) Personelle Gleichstellungsstandards</b> .....	12
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen .....	12
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung.....	12
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement .....	13
2. Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs in der Einrichtung .....	14
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte .....	14
<b>Mittelaufwendungen für Gleichstellung</b> .....	15
<b>Anhang</b> .....	16

Der vorliegende Bericht wurde vom zuständigen Prorektorat in Zusammenarbeit mit der Strategischen Steuerungsgruppe Gleichstellung erstellt und vom Rektorat der FSU zur Vorlage im Senat am 15.02.2013 verabschiedet.

## Einleitung

Gleichstellung impliziert Vielfalt und Zukunft. Die Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU) ist sich ihrer doppelten Verantwortung bewusst, Gleichstellung in Struktur und Kultur der Universität nachhaltig zu verankern und durch ihre Modellwirkung sowie durch die chancengerechte Qualifizierung von Frauen und Männern für gesellschaftliche Führungspositionen überdies einen Beitrag zu gleichstellungsbezogenen Veränderungsprozessen in der Gesellschaft zu leisten. Die Wahrnehmung dieser Verantwortung ist ein Leitziel der FSU und wird seit ihrer Neuorganisation in den 1990-iger Jahren auf der Grundlage einer gleichstellungsorientierten und familienfreundlichen Universitätskultur konsequent verfolgt und durch vielfältige Konzepte, Programme und Maßnahmen unterstützt.

Mit Beschluss des aktuellen Gleichstellungskonzeptes durch den Senat (2011) wurde zur weiteren Qualitätsentwicklung des Gleichstellungsmanagements eine neue Phase eingeleitet, indem die Grundlagen für die nachhaltige Implementierung von Gender Mainstreaming an der FSU geschaffen wurden. Die Verantwortlichkeiten im Gleichstellungsmanagement sind, dem Prinzip der Gewaltenteilung entsprechend, in voneinander unabhängigen, aber kooperativ verzahnten Strukturen verankert (s. A.1). In diesem Kontext wurde eine kohärente Gesamtstrategie gendergerechter Organisationsentwicklung (2011-2012; s. A.1.4) und als deren integraler Bestandteil ein Gender Monitoring System (2012, s. A.2) implementiert. Darauf aufbauend verfolgte die FSU im vorliegenden Berichtszeitraum vor allem vier weitere Arbeitsschwerpunkte:

- (1) Die Entwicklung eines evidenzbasierten Programms zur Nachwuchsförderung in der Postdoktorandenphase unter besonderer Berücksichtigung von Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (s. B.1.1), und seine Einführung z.B. durch ein Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen mit Programmstart im Frühjahr 2013;
- (2) Die Entwicklung und Einführung von Regelungen und Trainings zur Unterstützung von Führungskräften bei der gender- und familiengerechten Gestaltung von Lehre, Personalauswahl und Personalführung sowie von Projekten zur Sensibilisierung aller für Gender-, Gleichstellungs- und Familienbelange, egalitäre Partner- und aktive Vaterschaften (s. B.1; B.3);
- (3) die Konzeptualisierung eines hochschulübergreifenden „Thüringer Kompetenzzentrum Gleichstellung“ in Kooperation mit den Thüringer Hochschulen und dem Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (s. A.1.3);
- (4) die Unterstützung der Gender- und Gleichstellungsforschung, auch durch die Teilnahme an externen Forschungsprojekten zu gleichstellungsorientierter Hochschulsteuerung (s. A.1.3).

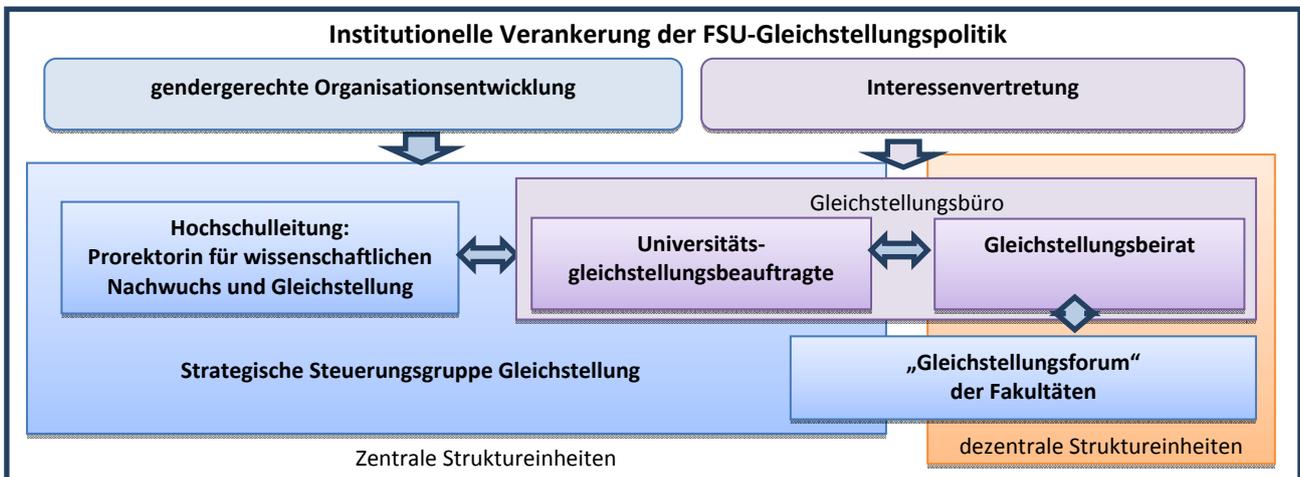
Ein übergreifender Bestandteil der Gleichstellungsarbeit ist ihre kontinuierliche evidenzbasierte Optimierung zur Qualitätssicherung und -steigerung.

### A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

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

Die strukturelle Verankerung des Gleichstellungsmanagements fußt auf dem Prinzip der Gewaltenteilung. Steuerung, Umsetzung und Kontrolle des Gleichstellungsprozesses liegen in der Zuständigkeit unterschiedlicher Personen und Funktionseinheiten, die über horizontale und vertikale Kooperationen verzahnt sind: (a) die *strategische Steuerung* liegt im Prorektorat für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung, unterstützt durch die Strategische Steuerungsgruppe Gleichstellung und mit dem Senat als übergeordnetem Entscheidungsgremium; (b) die *Umsetzung* der Gleichstellungsziele und -instrumente erfolgt innerhalb der Struktureinheiten und liegt im Verantwortungsbereich ihrer jeweiligen Führungskräfte; (c) die

unabhängige *Interessenvertretung und Beratung* aller Universitätsangehörigen in Steuerungsgremien und im Rahmen persönlicher Konfliktberatung erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragte und den Gleichstellungsbeirat. Eine vertiefte arbeitsteilige Zusammenarbeit dieser Zuständigkeitsbereiche erfolgt über personelle „Brücken“ sowie über im Gleichstellungskonzept festgelegte regelmäßige Treffen zwischen den Gremien.



### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Strategische Steuerung und Qualitätsmanagement der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung sind in der Hochschulleitung im Verantwortungsbereich eines Prorektorats verankert (2009). Dieses trägt mit Amtsbeginn von Frau Prof. Dr. Erika Kothe (09/2011) den Titel „Prorektorat für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung“, um den Stellenwert von Gleichstellung als prioritäres Anliegen der FSU sichtbar zu kommunizieren. Der Geschäftsbereich wird durch eine Mitarbeiterin, 0,25 Sekretariatsstelle und Hilfskraftstellen unbefristet unterstützt.<sup>1</sup> Der Arbeitsbereich „Familienfreundlichkeit“ liegt seit 2008 in der Zuständigkeit des Prorektorats für Lehre und Struktur.

Um alle Handlungsfelder der FSU in das Gleichstellungsmanagement gleichermaßen zu integrieren, wurde 2011 eine Strategische Steuerungsgruppe (StSG) eingerichtet, die sich, unter Einbeziehung der FSU-Gleichstellungsbeauftragten aus den Führungspersonen der für diese Aufgabenbereiche verantwortlichen zentralen und dezentralen Struktureinheiten zusammensetzt<sup>2</sup>, von der Prorektorin für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung geleitet wird und zwei Mal pro Semester tagt. Zentrale Aufgaben dieser Expertengruppe sind die Beratung und Unterstützung der Hochschulleitung in Fragen Gleichstellungssteuerung sowie das Monitoring des gleichstellungsorientierten Veränderungsprozesses.

Prorektorin und Gleichstellungsbeauftragte berichten dem Senat regelmäßig über aktuelle Entwicklungen im Gleichstellungsbereich. Grundsätzliche gleichstellungspolitische Entscheidungen und Konzepte werden im Senat beraten und müssen von diesem verabschiedet werden. Der Senat prüft unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zudem jedes laufende Berufungsverfahren nach Gleichstellungskriterien, auch bzgl. der notwendigen Nennung von

<sup>1</sup> Die Mittelaufwendungen für Gleichstellung der FSU sind zur besseren Übersicht am Ende des Dokuments tabellarisch angefügt.

<sup>2</sup> In der Steuerungsgruppe vertreten sind: Prorektorate, Kanzler, Universitätsgleichstellungsbeauftragte, Dezernate für Studentische und für Personalangelegenheiten, Personalentwicklungsabteilung, Beauftragte für Berufungsverfahren, Stabstelle Ressourcenmanagement und Berichtswesen, Vertreter und Vertreterinnen der Fakultäten

jeweils mindestens zwei männlichen und weiblichen Kandidaten. Kann in einem Fachbereich keine Bewerberin gefunden werden, wird für diesen jeweils eine zusätzliche Qualifikationsstelle für eine Wissenschaftlerin durch das Rektorat bereitgestellt.

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist als Ombudsperson für alle Angehörigen der FSU tätig, sichert die geschlechtergerechte Interessenvertretung in Berufungsverfahren und Steuerungsgremien (z.B. StSG, Senat, erweitertes Rektorat, Mittelvergabekommissionen) und begleitet die Arbeit des Prorektors in beratender und kontrollierender Funktion. Im Zuge der Einrichtung des Hochschulfamilienbüros als zentrale Anlaufstelle in Familienfragen wurde das frühere „Gleichstellungs- und Familienbüro“ 2011 von diesen Aufgaben entlastet und als „Gleichstellungsbüro“ mit einer 0,5 Mitarbeiterstelle, 0,25 Verwaltungsstelle, Hilfskraftmittel im Umfang von 3.000 € p.a., 8.000 € p.a. ( ab 2013: 10.000 €) Sachmittel, sowie der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an der Fakultät im Umfang von 0,5 Mitarbeiterstelle (einem Deputat von 4 SWS entsprechend) neu etabliert.

Gleichstellung ist auch ein integrales Moment der monetären Steuerungssysteme und Leistungsvereinbarungen (s. B.1.2).

In der Grundordnung (§ 6), der Berufungsordnung (§ 3, § 4) sowie im Thüringer Hochschulgesetz (§ 29) sind die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbeirats als Instanzen der Interessenvertretung in den universitären Gremien geregelt. Seit 2008 wird im Zwei-Jahres-Rhythmus ein Universitätsfrauenförderplan auf der Grundlage der Frauenförderpläne der zehn Fakultäten beschlossen. In Überarbeitung des Gleichstellungskonzeptes von 2008 wurde 2011 das aktuelle Gleichstellungskonzept der FSU erstellt, in welchem im Januar 2011 die Implementierung von Gender Mainstreaming vom Senat beschlossen wurde. Auf dieser Grundlage wurde eine Gesamtstrategie Gleichstellung mit Gender Monitoring entwickelt und 2012 eingeführt (s. A 1.4 und A 2).

Gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung wurde mit dem „Jenaer Modell der Nachwuchs- und Frauenförderung“ (2004) an der FSU Programm. Mit der Gründung der im Prorektorat für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung integrierten Graduierten-Akademie verpflichtet sich die FSU 2008 ausdrücklich zur Chancengleichheit als zentralem Prinzip der Nachwuchsförderung und benennt die Erhöhung des Frauenanteils als vorrangiges Ziel. 2009 beschloss der Senat „Handlungsempfehlungen zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“ mit eindeutigen Regelungen zur praktischen Umsetzung chancengerechter Berufungspolitik (s. A.4.1). Zur Optimierung der Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden verabschiedete der Senat evidenzbasierte Empfehlungen unter besonderer Berücksichtigung von Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (2012; s. B.1.1).

## **1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/Abteilungen**

Die FSU begreift Gleichstellung als eine gesamtuniversitäre Aufgabe, die des *Commitments* und der Einbeziehung aller, insbesondere der Führungskräfte, bedarf. Mit der Implementierung von Gender Mainstreaming (2011) wurden deshalb zusätzliche Strukturen für eine vertiefte – horizontal und vertikal - koordinierte Zusammenarbeit der zentralen und dezentralen Einheiten etabliert bzw. angebahnt. Die Instanzen der Interessenvertretung und Gleichstellungssteuerung der zehn Fakultäten sind jeweils fakultätsübergreifend vernetzt.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, der Studierenden und der nichtwissenschaftlich Beschäftigten sind seit 1992 in einem zentralen Gleichstellungsbeirat organisiert, der von der Universitätsgleichstellungsbeauftragten geleitet wird und zweimal pro Semester tagt. Ziel

dieses Gremiums ist das Identifizieren von bereichsspezifischem und -übergreifendem Handlungsbedarf sowie der Informations- und Erfahrungsaustausch. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte vertritt den Gleichstellungsbeirat in der Strategischen Steuerungsgruppe Gleichstellung. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten erstellen seit 1995 die Frauenförderpläne für ihre Bereiche, die in den jeweiligen Fakultätsratssitzungen verabschiedet und im Prorektorat zu einem Universitätsfrauenförderplan zusammengefasst werden, der im Senat beschlossen werden muss. Sie sind an den Berufungsverfahren und Vergabeentscheidungen ihrer Fakultäten zu Fördermitteln, Stipendien, Promotions- und Habilitationspreisen einbezogen. Die Gleichstellungsbeauftragten können die Reduzierung ihres Deputats oder Hilfskraftmittel beantragen.

Im Rahmen eines „Gleichstellungsforums“ wird 2013 auf Fakultätsebene ein Gremium der Dekane und Dekaninnen der zehn Fakultäten geschaffen, das sich bedarfsorientiert zum Informations- und Erfahrungsaustausch sowie zur Anbahnung gleichstellungsorientierter Projektkooperationen treffen wird. Eine unmittelbare „Brücke“ zwischen den zehn Fakultäten und der zentralen Steuerung ist deren Vertretung mit zwei Sitzen in der Strategischen Steuerungsgruppe Gleichstellung.

Die „vertikale“ Gleichstellungssteuerung erfolgt nach dem Gegenstromprinzip, d.h. durch die Verzahnung von top-down und bottom-up Prozessen zwischen den Leitungen der jeweils vertikal benachbarten Strukturebenen, wie z.B. zwischen Hochschulleitung und den Fakultätsleitungen. Nach diesem Prinzip erfolgen beispielsweise die Zielvereinbarungsprozesse im Rahmen des Gender Monitoring und der Erstellung der Frauenförderpläne. Verantwortlich für die Umsetzung der vereinbarten Gleichstellungsziele sind die Leitungspersonen der Struktureinheiten. Das Prorektorat unterstützt die Struktureinheiten bedarfsorientiert bei Fragen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele sowie der gleichstellungsorientierten Projektion von Maßnahmen und Verbundforschungsprojekten.

Über die Zielvereinbarungsgespräche und bedarfsorientierten Einzelkontakte hinausgehend, sind im Gleichstellungskonzept jährliche Treffen der Prorektorin mit Vertretern und Vertreterinnen der Struktureinheiten, dem Gleichstellungsbeirat sowie dem Personal- und Studierendenrat zum Informations- und Erfahrungsaustausch festgelegt. Zur Weiterbildung lud die Prorektorin zum Jahreswechsel 2012/2013 zu zwei Workshops zu gleichstellungsorientierter Hochschulsteuerung für die Mitglieder der Steuerungsgruppe und die Leitungspersonen und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten ein.

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

Zur Optimierung ihres Gleichstellungsmanagements pflegt die FSU interne und externe Kooperationen. Eine zentrale Rolle für die fundierte evidenzbasierte Gleichstellungsarbeit kommt der Gender- und Gleichstellungsforschung zu. Die FSU unterstützt Genderforschung sowie die Bildung einschlägiger Kompetenzen an der Hochschule nachdrücklich, u.a. seit 2008 im Rahmen des Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Wissenschaft (ProChance, Programmlinie B), das für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der FSU Mittel für Forschungsprojekte zu Gleichstellungsthemen bereitstellt, sowie durch die Einrichtung einschlägiger Professuren (eine Gastprofessur für Frauen- und Genderforschung in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik seit 2008 und eine W3-Professur für Geschlechtergeschichte seit 2010). Zudem ist die FSU in externe Kooperationen zur Unterstützung hochschulspezifischer Gleichstellungsforschung eingebunden. Als eingeladenes

„Best-Practice-Beispiel“ nimmt die FSU aktuell an drei empirischen Studien im Rahmen von externen BMBF-, ESF- und EU- geförderter Projekte teil.<sup>3</sup>

Zur Qualitätsentwicklung im Bereich Familienfreundlichkeit koordiniert die FSU im Rahmen ihrer Mitgliedschaft im Best-Practice-Club „Familie an der Hochschule“ der Robert-Bosch-Stiftung und des Centrums für Hochschulentwicklung seit 2008 eine der drei Arbeitsgruppen („Regionale Allianzen für Familienfreundlichkeit“). In der zweiten Programmphase (2010-2012) entwickelte die FSU (a) in Kooperation mit den Universitäten Konstanz und Tübingen ein Trainingsmanual zur Sensibilisierung von Führungskräften für die Probleme und Bedarfe von Hochschulangehörigen mit Familienaufgaben, (b) in Kooperation mit der Universität Tübingen eine Imagekampagne für das Themenfeld egalitäre Partnerschaften und aktive Väter<sup>4</sup>, und (c) in Kooperation mit der Universität Erfurt eine Datenbank zur regionalen Unterstützung von Dual Career Netzwerken. Für die projektierte nächste Phase ist die Entwicklung einer Charta für Familienfreundlichkeit an Hochschulen geplant. Zur Etablierung familienfreundlicher Strukturen in Jena ist die FSU seit 2006 zudem Gründungsmitglied des „Jenaer Bündnis für Familie“, Mitglied im Institutionennetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ und kooperiert seit 1992 erfolgreich mit dem Studentenwerk Thüringen.

Eingebunden ist die FSU weiterhin in die 2009 gegründete und an der TU-Ilmenau angesiedelte „Thüringer Koordinationsstelle Naturwissenschaft und Technik“. Das gemeinsame Projekt der Thüringer Hochschulen hat die Zielstellung, den Anteil junger Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen zu erhöhen.

Ein Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen wurde 2012 im Rahmen des Universitätsbundes Jena-Halle-Leipzig aufgelegt. Zum Programmstart 2013 wird eine Mitgliedschaft im Mentoring-Netzwerk-„Forum Mentoring“ beantragt.

Aktuell (2012/2013) beteiligt sich die FSU als größte Universität Thüringens maßgeblich an der Konzeptualisierung eines hochschulübergreifenden Thüringer Kompetenzzentrums für Gleichstellung (TKG) und bewirbt sich um dessen Koordination. Das Zentrum soll die Möglichkeit zur stärkeren Vernetzung der Genderforschung und Gleichstellungsarbeit der Thüringer Hochschulen bieten. Das TKG wird vom Land Thüringen gefördert (300.000 € p.a., fortld.). Schwerpunktbereiche sind (a) die Entwicklung von Gender Monitoring-Systemen, (b) die Vernetzung der Genderforschung, (c) ein landesweites Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, (d) ein thüringenweit vernetzter Dual-Career Service, (d) die Förderung der Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation.

Zur Erweiterung der evidenzbasierten Förderung der Gleichstellung wird in 2013 eine Mitgliedschaft im Hochschul-„Netzwerk Gleichstellungs-Controlling“ angestrebt.

#### **1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung**

Die FSU entwickelte 2011-2012 auf der Grundlage der Balanced Scorecard, einem auch für Nonprofit-Organisationen wie Bildungs- und Verwaltungseinrichtungen geeigneten betriebswirtschaftlichen Managementsystem für zielgeleitete Organisationsentwicklung, eine kohärente Gesamtstrategie für ihr Gleichstellungsmanagement, die sich auf alle Bereiche und Ebenen

---

<sup>3</sup>(1) „Equistu: Equality Implementation Standards for Universities“ (TU Dortmund, Frauenakademie München); (2) „Effektiv!-Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen (CEWS); (3) „Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren (TU Dresden, Institut für regionale Innovation und Sozialforschung e.V.)

<sup>4</sup> Dokumentarfilm „Aktive Väter in Wissenschaft und Wirtschaft“; Netzzugriff unter <http://www.familie-in-der-hochschule.de/cms/?getObject=913&getCB=12377>

der FSU bezieht und im Rahmen des Gender Monitoring Systems dokumentiert ist. Die FSU verfolgt drei übergreifende Ziele:

1. gendergerechte Partizipations- und Evaluationsbedingungen
2. Chancengleichheit bei der Potentialentfaltung
3. die gelingende Vereinbarkeit von Studium/Beruf und familiären Verpflichtungen

Diese Ziele sind für die sechs universitären Handlungsfelder<sup>5</sup> spezifiziert, komplexe Ziele sind in Teilziele differenziert. Für sämtliche Handlungsfelder sind eindeutige Zuordnungen von Zielen, Zielindikatoren bzw. -kennwerten, zielführenden Strategien und Maßnahmen definiert. Im Rahmen einer Zielanalyse wurden folgende Faktoren als entscheidend für die Organisationsentwicklung identifiziert und zu Arbeitsschwerpunkten gemacht:

- (1) Genderforschung mit Fokussierung hochschulspezifischer Fragestellungen zur Gestaltung gender- und familiengerechter Partizipations-, Evaluations- und Personalentwicklungsstrukturen und -prozesse;
- (2) fortschreitende forschungsgestützte Integration von Gleichstellung in universitäre Strukturen, Konzepte und Verfahrensabläufe der Personalentwicklung für alle Bereiche und Karrierephasen;
- (3) Unterstützung der Universitätsangehörigen, insbesondere der Führungskräfte, die durch eine gendersensible Gestaltung der Lehre, Betreuung und Mitarbeiterführung und ihre Modellwirkung die Organisationskultur nachhaltig prägen, bei der Umsetzung dieser Konzepte durch zielgruppenorientierte Leitfäden sowie Informations- und Trainingsangebote;
- (4) evidenzbasierte Optimierung familienfreundlicher Strukturen und Maßnahmen und eine auf diesen Strukturen gestützte familienfreundliche Kultur;
- (5) Qualitätsmanagement durch ein umfassendes Gender Monitoring und evidenzbasierter Optimierung von Strukturen, Prozessen und Maßnahmen;
- (6) ein gleichstellungsorientiertes Ressourcenmanagement.

Für das Qualitätsmanagement und die evidenzbasierten Steuerung des Gleichstellungsprozesses wurde 2012 das Gender-Monitoring mit einer ersten Evaluations- und Berichtsphase implementiert (s. A.2). Die Ergebnisse der jährlich festgelegten Evaluationen von Zielumsetzungsgraden und Instrumenten werden jeweils in einem Bericht veröffentlicht und bilden die Grundlage für die weitere strategische Planung der Organisationsentwicklung und die (Re-)Konzeptualisierung zielführender Maßnahmen.

Im Rahmen der Teilnahme am Projekt „Equality Implementation Standards for Universities“ (s. A.1.3) wurde die FSU jeweils als eines von drei „Best-Practice-Beispielen“ zu themenbezogenen Konferenzen eingeladen, um ihre Konzepte zu Hochschulsteuerung und Gender Monitoring vorzustellen.

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

Die FSU erhebt seit 1993 geschlechtsspezifische Daten zur Beschäftigungsstruktur. Seit 2011 werden Studierenden- und Personaldaten durchgängig geschlechtsspezifisch aufbereitet. Die Daten zur Gleichstellungssituation werden für die Frauenförderpläne im Zweijahresrhythmus aus den Dezernaten für Studentische Angelegenheiten und Personalangelegenheiten sowie aus den Fakultäten erhoben. Für das weitaus umfassendere, die Gesamtstrategie Gleichstellung abbildende und alle universitären Handlungsfelder einbeziehende Gender-Monitoring werden jährlich weitere Kennwerte bzw. Indikatoren abgerufen. Zusätzlich eingebunden sind

---

<sup>5</sup> Personalpolitik, Lehre/Studiengänge, Nachwuchsförderung, Forschung, Berufungen, Gender Budgeting

hier: Prorektorat Forschung, Kanzleramt, Stabstelle Qualitätsentwicklung Lehre am Prorektorat Lehre und Struktur, Universitätsprojekt Lehrevaluation, Promovierendeninformationssystem „doc-in“, Berufungsbeauftragte sowie Leiterinnen und Leiter der Gleichstellungsmaßnahmen. In Kooperation mit diesen Stellen wurde im Zuge der ersten Evaluierung 2012 die für einen regelmäßigen Datenabruf notwendige Infrastruktur geschaffen. Das Monitoring wurde in der ersten Phase für den Wissenschaftsbereich eingeführt und wird nach einer ersten Erprobungsphase auf den Verwaltungsbereich ausgedehnt. Die Einführungstiefe wurde auf Fakultäts-ebene festgelegt, für die großen und/oder heterogen strukturierten Fakultäten wird die Analyse zusätzlich auf die Ebene definierter Fachbereichsgruppen heruntergebrochen. Differenziert werden die einzelnen Kennzahlen und Indikatoren in Analogie zum DFG-Kaskadenmodell nach wissenschaftlichen Karrierestufen (Studierende, Hilfskräfte, Promovierende, Postdocs, Habilitierte, Nachwuchsgruppenleitungen, W1, W2/C3 und W3/C4-Professuren), Entgeltgruppen, Beschäftigungsverhältnissen und, soweit möglich, Elternschaft. Neben dem Umsetzungsstand der definierten Ziele wird auch die Effizienz der Maßnahmen evaluiert. Die Organisation des Datenabrufs und die Berichtslegung der Monitor-Ergebnisse erfolgt im Prorektorat für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung.

Im Rahmen der Systemakkreditierung findet zudem eine jährliche Studierendenbefragungen statt, deren Ergebnisse auf signifikante Geschlechtsunterschiede geprüft werden.

Zur Grundlegung einer chancengerechten Strategie der Nachwuchsförderung in der Postdoc-Phase wurde 2011 eine vergleichende empirische Analyse der Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an der FSU anhand objektiver Beschäftigungsmerkmale und Angaben der Studienteilnehmer und -teilnehmerinnen erstellt<sup>6</sup>. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wurden Empfehlungen zur Verbesserung der Situation von Postdocs an der FSU unter besonderer Berücksichtigung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf erarbeitet und 2012 vom Senat verabschiedet. Eine Erweiterung des Promovierendeninformationssystems „Doc-in“ auf die Gruppe der Postdocs geplant.

Daten zur allgemeinen Studierenden- und Beschäftigtensituation werden seit 2008 im Jahresbericht Statistik der FSU veröffentlicht. Frauenförderpläne, Ergebnisse der Studierendenbefragung und die „Postdoc-Studie“ sind auf der FSU-Homepage einzusehen. Gleiches ist für die jährliche Berichtslegungen des Gender Monitoring ab 2013 vorgesehen.

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

Die FSU arbeitet an einer stetigen evidenzbasierten Optimierung ihrer Gleichstellungsleistung und bezieht hierbei auch externe Qualitätskontrollen und Benchmarking ein. Die Universität wurde durch die wiederholte Zuerkennung des Total Equality Awards (2008, 2011), die Mitgliedschaft im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ (seit 2008) und die Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (2008-2013) ausgezeichnet. Zudem nimmt sie aktuell als eingeladenes Best-Practice-Beispiel an drei Forschungsprojekten zur gleichstellungsorientierten Hochschulsteuerung teil (s. A.1.3, A.2).

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

Seit 2001 bietet die FSU ihren Beschäftigten flexible Teilzeitregelungen und die Möglichkeit zu Beurlaubungen und Freistellungen wegen familiärer Pflichten an. Flexible Arbeitsmodelle wie Sabbaticals, Arbeitszeit- und Ampelkonten sind in Einzelfallregelungen möglich.

---

<sup>6</sup> „Jenaer Postdoc-Studie“; Netzzugriff unter: <http://www.jga.uni-jena.de/Berichte-und-Studien.535.0.html>

Im Verwaltungsbereich besteht die Möglichkeit, Tätigkeiten vom heimischen Pult aus zu übernehmen. Ein genereller Handlungsrahmen für das Arbeiten am häuslichen Pult bis hin zur Telearbeit wurde erarbeitet, aktuell steht noch die Prüfung der IT-relevanten Grundlagen für die Umsetzung aus.

Für studierende Eltern gibt es in Studiengängen ohne Zulassungsbeschränkung seit 2001 die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums mit 20-30 Wochenstunden. 2008 wurde die Möglichkeit des Teilzeitstudiums in § 9 der Immatrikulationsordnung verankert. Auch ein Wechsel vom Vollzeit- zum Teilzeitstudium ist möglich.

Im Jahr 1994 verabschiedete der Senat eine Regelung, wonach prüfungsrelevante und Pflichtveranstaltungen in der Regel in die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen zu legen sind. Zudem bieten verschiedene Fachbereiche nach einer Testphase 2004 die Möglichkeit zum online-Studium. Auch Prüfungstermine können in individueller Absprache mit den Prüfenden familiengerecht terminiert werden.

Leiterinnen und Leiter von Drittmittelprojekten haben die Möglichkeiten, für den Zeitraum von Mutterschutz und geplanter Elternzeiten einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters Ersatzstellungen vorzunehmen. Auf diese Weise kann einerseits die laufende Projektarbeit fortgeführt werden und andererseits können die Beschäftigten für die gesamte Zeitspanne, die sie aufgrund von Mutterschutz- und Elternzeit nicht arbeiten konnten, in das Projekt zurückkehren. Während Elternzeiten wird, soweit gewünscht, seitens der Abteilung aktiv Kontakt gehalten („keep-in-touch“). Nach Familienphasen werden „Wiedereinsteigende“ durch spezifische Fördermaßnahmen unterstützt. Für wissenschaftlich beschäftigte Eltern wird gemäß § 2, Abs.1, Satz 2 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes eine Verlängerung ihres Qualifizierungszeitrahmens um 2 Jahre für jedes Kind unter 18 Jahren gewährt.

Um zu verhindern, dass die mit einer Elternschaft verbundenen zeitlichen Einschränkung eine Fertigstellung einer Promotionsarbeit im vorgesehenen Vertrags- bzw. Stipendienzeitraum nicht ermöglichen und zu einem Abbruch des Promotionsvorhabens führen, wird die Situation promovierender Eltern bei der Zuteilung von Auslauf-, Überbrückungs- und Wiedereinstiegsstipendien der Graduierten-Akademie besonders geprüft.

### **3.2 Kinderbetreuungsangebote**

In Kooperation mit der Stadt Jena und dem Studentenwerk Thüringen initiierte die FSU 2006 das „Jenaer Bündnis für Familie“, das sich um die Förderung einer familienfreundlichen Infrastruktur in Jena bemüht. Vor dem Hintergrund des sehr gut ausgebauten Kinderbetreuungsangebots in Ostdeutschland stehen hinreichend Betreuungsplätze zur Verfügung. Alle Jenaer Kindertagesstätten stehen den Kindern von Universitätsangehörigen offen, zudem betreibt das Studentenwerk vier über das Stadtgebiet verteilte Kindertagesstätten – zwei für Kinder ab 6 Monate, die anderen für Kinder ab dem ersten Lebensjahr - mit Öffnungszeiten von 6:30 Uhr bis 17:30 Uhr und 313 Betreuungsplätzen. Bis 2017 werden weitere vier Kindertagesstätten eröffnet werden. Im Bedarfsfall werden auch Tagesmütter vermittelt und deren Mehrkosten durch die Stadt übernommen. Alle Grundschulen bieten bis 17 Uhr Hort-Betreuung an. An fast allen weiterführenden Schulen existieren für die fünften und sechsten Klassen zudem Hausaufgabenbetreuungs- und Freizeitangebote bis 16 Uhr. Kitas und Grundschulhorte sind während der Ferienzeiten zumindest überlappend und bedarfsgerecht geöffnet, für Schüler ab der 5. Klasse werden in den Jenaer Stadtteilen und vom Universitätssportverein Ferienprogramme angeboten. In Kindertagesstätten und Grundschulen nehmen die Kinder gemeinsam ein (mitgebrachtes) Frühstück ein. Alle Einrichtungen bieten

warme Mahlzeiten zur Mittagszeit. Durch die Stadt Jena werden sozial verträgliche Gebühren erhoben.

Für Kinder vom 3. Lebensmonat bis zum 6. Lebensjahr wurde 2011 auf dem Campus in Kooperation mit dem Studentenwerk die flexible Kinderbetreuungseinrichtung „JUni-Kinder“ eingerichtet mit Öffnungszeiten von 8-20 Uhr (Montag bis Donnerstag) und 8-14 Uhr (Freitag). Weitere Betreuungszeiten sind nach Vereinbarung möglich. Es bietet die Möglichkeit zur Kurzzeitbetreuung für 2-4 Stunden täglich, insgesamt für maximal 10 Wochenstunden. JUni-Kinder bietet auch bei Veranstaltungen sowie für Gäste der FSU mit Familie Kinderbetreuung an. Der Arbeitskreis Studierende Eltern mit Kind organisiert einen Babysitter-Service. In Notfällen bietet das „Familienzentrum Jena“ Hilfe zu Hause.

### **3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung**

Bei der Entscheidung für eine Universitätslaufbahn messen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler familiären Entwicklungschancen und den Entfaltungsmöglichkeiten des Partners bzw. der Partnerin zunehmende Bedeutung zu. Die FSU trägt dieser Entwicklung durch ein ganzheitlich ausgelegtes familienorientiertes Konzept der Personalgewinnung und –bindung Rechnung und fördert durch vielfältige Maßnahmen eine partner- und familienfreundliche Organisationskultur, in der sich Dual-Career-Paare und Eltern ebenso wie ihre Kinder respektiert und willkommen fühlen.

2008 wurde an der FSU ein Dual Career Service etabliert. Um über die Region hinaus wirksam zu werden, wurde 2012 im Rahmen des Best-Practice-Clubs „Familie an der Hochschule“ in Kooperation mit der Universität Erfurt eine Datenbank zur regionalen Unterstützung von Dual Career Netzwerken eingerichtet sowie Kooperationen mit den Universitäten Halle-Wittenberg und Leipzig vereinbart. Als ein zentraler Arbeitsschwerpunkt des in 2013 zu etablierenden Thüringer Kompetenzzentrums für Gleichstellung ist die weitere Entwicklung eines thüringenweiten Netzwerks für Dual Career Service der Thüringer Hochschulen konzipiert. Neuestellte und deren Partnerinnen und Partner finden seit 2009 im „Jenaer Salon“ des Jenaer Bündnis für Familie einmal im Monat eine Anlaufstelle, um erste private Kontakte zu knüpfen, die das Einleben in Jena erleichtern sollen.

Anfang 2011 wurde in Kooperation mit dem Studentenwerk ein Hochschulfamilienbüro (HSB) als One-Stop-Agency für alle Universitätsangehörige bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium eingerichtet. Dieser Service wird durch ein 2010 erstelltes online-Informationportal begleitet. Neben Beratungen bietet das HSB durch verschiedene Veranstaltungsangebote ein Forum für Kontakte bzw. Vernetzung und Erfahrungsaustausch. Seit 2011 veranstaltet das HSB dreimal jährlich einen „Familienbrunch“ sowie Oster- und Weihnachtsfeiern zur Förderung des Kontakts unter Familien. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis „Studierende Eltern“ des Studierendenrats lädt das HSB seit 2012 zudem 14-tägig zur „Familienzeit“ ein, zu der sich Eltern mit ihren Kindern zu verschiedenen Aktionen im HSB treffen.

Für studierende und promovierende bzw. promovierte Eltern werden seit 2010 zielgruppenspezifisch jeweils ein Mal jährlich Informationsveranstaltungen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Qualifizierung und Familienpflichten angeboten („Studieren mit Kind“ bzw. „Promovieren und Postdoc mit Kind“). Hierzu werden im Rahmen von Vorträgen seitens der Graduierten-Akademie, des Studentenwerks, des Personal- bzw. Studierendendezernats und des HSB verschiedene Aspekte der Thematik beleuchtet und diskutiert. Informationen zu

Elternzeit, Finanzierung etc. für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind auch durch die Beratung der Graduierten-Akademie verfügbar.

Das Studentenwerk unterstützt studierende Eltern bei der Wohnraumsuche und bietet auch geeigneten Wohnraum in sieben eigenen Wohnanlagen. Die FSU bietet außerdem seit 2008 Willkommenspakete für neugeborene Kinder von Studierenden und Beschäftigten sowie in Kooperation mit dem Studentenwerk Thüringen Wickeltische in den Toiletten, sichere Spiel-ecken in zentralen Einrichtungen sowie Kinderausweise für kostenfreies Mensaessen für die Kinder von Studierenden. Seit 2012 existiert ein Wickel- und Stillraum innerhalb der am Campus zentral gelegenen flexiblen Kinderbetreuungseinrichtung JUni-Kinder. Ein Arbeitskreis „Studierende Eltern“ des Studierendenrats trifft sich regelmäßig und organisiert unter anderem seit 2010 einen „Baby- und Kindersachen-Tauschservice“.

Zudem werden Angebote für Kinder bereitgehalten. Der Studierendenrat organisiert seit 2004 mit Unterstützung der Universitätsleitung die Kinderuniversität. Das HSB veranstaltet seit 2011 jährlich den Kinder-Malwettbewerb „Unikate“. Das Universitätsklinikum bietet im Rahmen einer „Elternschule“ während der Vorlesungszeiten regelmäßige Informationsveranstaltungen an.

Durch das CEWS-Projekt „Effektiv! - Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ werden die familienfreundlichen Maßnahmen der FSU durch Studierende und Beschäftigte aktuell extern evaluiert um eine evidenzbasierte Optimierung umzusetzen.

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

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

Ein zentrales Ziel der FSU-Gleichstellungsstrategie ist die Entwicklung gendergerechte Evaluationsbedingen (s. A 1.3). Gemäß dem im öffentlichen Dienst für Personalauswahlverfahren geltenden Primat der Bestenauslese ist die FSU bestrebt, die „besten Köpfe“ für die Universität zu gewinnen und Exzellenz zu fördern. Um diese Köpfe zu identifizieren, sind vorurteilsfreie Auswahlprozesse unabdingbar. Mit den 2009 beschlossenen Handlungsempfehlungen zur Gleichstellung in Berufungsverfahren liegt ein zugleich qualitäts- wie auch gleichstellungsorientiertes Instrument zur Gestaltung von Berufungsverfahren vor. Zentrale Elemente sind das aktive Headhunting von Bewerberinnen, die Gendersensibilisierung der Berufungskommissionen durch Schulungsangebote und durch die Einbeziehung von Frauen auf allen Ebenen, die Verbreiterung der Bewertungsbasis, indem weibliche, durch familienbedingte Unterbrechungen und Teilzeitarbeit geprägte Arbeitsbiographien gleichwertig berücksichtigt werden (Bewertung der Forschungsleistung auf der Basis von Vollzeitäquivalenten) und die ausführliche Berichtslegung und Begründung der Bewertung der Bewerberlage und -auswahl unter Gleichstellungsaspekten. Bereits zur Freigabe der Stelle für die Ausschreibung müssen jeweils zwei potentielle Bewerberinnen und Bewerber identifiziert werden, deren Verbleib im Verfahren vom Senat regelmäßig abgefragt wird. Auch die Berichte der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten werden in allen Verfahren vom Senat auf Kohärenz geprüft.

Mit ihren Rahmenempfehlungen zur Gestaltung von strukturierten Promotionsprogrammen hat die Graduiertenakademie 2008 Standards für ein transparentes Zulassungsverfahren für Promovierende etabliert. So sollen Studienabschluss- und Promotionsarbeiten durchgängig von mindestens zwei Gutachtern bzw. Gutachterinnen beurteilt werden. Im Falle abweichender Urteile wird ein zusätzlicher Gutachter hinzugezogen.

Basierend auf Regelungen zu Stellenausschreibungen liegen seit 2011 Leitfäden zur Objektivierung der Personalauswahl mit Standards für die Gestaltung von Auswahlverfahren und -ent-

scheidungen vor. Aktuell werden dazu Trainings für Führungskräfte entwickelt. Der Personalrat hat bei mitbestimmungspflichtigen Einstellungen Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen.

Das Personaldezernat implementiert aktuell zudem Mitarbeitergespräche für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Bilanzierung der bisher geleisteten und strategischen Planung der anstehenden Arbeit. Genderaspekte und Familienfreundlichkeit sind in die hierfür erstellten Leitfäden und Trainings für Vorgesetzte und Beschäftigte integriert. 2012 wurde in Kooperation mit den Universitäten Tübingen und Konstanz ein Trainingsmanual zur Sensibilisierung von Führungskräften für Bedarfe und die Probleme von Hochschulangehörigen mit Familienaufgaben entwickelt (s. A.1.3) und in Trainings überführt.

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

Grundlage für den Umgang mit Konflikten in persönlichen Abhängigkeitsverhältnissen im Wissenschaftsbereich sind die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis, welche die Voraussetzungen, Grundsätze und Verfahrensregeln korrekten wissenschaftlichen Arbeitens eindeutig definieren. Die FSU hat hierzu Richtlinien verabschiedet und Vertrauenspersonen aus unterschiedlichen Fachbereichen eingesetzt. Im Falle von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung steht das Gleichstellungsbüro beratend und unterstützend zur Seite. Auch im Prorektorat für den wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung erfolgt Beratung in Konfliktfällen und Moderation wird angeboten. Zur Vermittlung in schwerwiegenden Konfliktfällen bietet das Personaldezernat zusätzlich die Einbeziehung eines externen Mediators bzw. einer externen Mediatorin an.

Die Graduiertenakademie hat 2008, um faktische Abhängigkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses von ihren Betreuungspersonen zu mindern und das Betreuungsverfahren transparenter zu gestalten, das Prinzip der Doppelbetreuung implementiert. Zudem regeln Betreuungsvereinbarungen für Promotionsverfahren die Aufgaben und Pflichten der Betreuungspersonen und der Promovierenden, die strukturelle Anbindung und Bedingungen der Promotionsarbeit, die Verpflichtung der Beteiligten zur Einhaltung der Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis sowie zur bedarfsorientierten Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit durch spezielle Fördermaßnahmen, wie zum Beispiel durch das Angebot zur Einstellung von Hilfskräften während der Schwangerschafts- und Stillphase für Arbeiten, die nicht mehr durch die Doktorandin selbst ausgeführt werden dürfen. In Konfliktfällen zwischen Betreuenden und Promovierenden können sich die Beteiligten an eine speziell für diese Zielgruppen an der Graduierten-Akademie eingerichteten Ombudsstelle wenden. Diese bietet Konfliktmediation durch zwei vertraulich, unabhängig und ehrenamtlich agierende Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen aus unterschiedlichen Fachbereichen.

Damit im Rahmen des Mentoring-Programms für Postdoktorandinnen des Universitätsbundes Halle-Jena-Leipzig (s. 1.3) die Vertrauensbeziehung zwischen Mentees und ihren Mentorinnen bzw. Mentoren nicht durch mögliche, im Arbeitskontext der Mentees gegebenen Abhängigkeiten eingeschränkt wird, wurde die Regelung getroffen, die Postdoktorandinnen durch Mentorinnen bzw. Mentoren einer der jeweils anderen Universitäten zu betreuen.

Bei Abschluss der Vertrags- und Beschäftigungsverhältnisse ist das Personaldezernat generell begleitende Instanz. Es greift regulierend und qualitätssichernd ein, wenn beispielsweise die beantragte Beschäftigungsdauer sehr kurz oder die rechtlich maximal mögliche Befristungsdauer demnächst ausgereizt und ein Qualifikationsabschluss nicht absehbar ist. Durch die Aufforderung des Personaldezernats an die Beteiligten, sich zu dieser Situation zu positionieren, können Defizite erkannt und Problemlösungen eingeleitet werden.

## **B. Personelle Gleichstellungsstandards**

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

#### **1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung**

Durch die Einbindung aller für die Personalführung und -qualifizierung relevanten Struktureinheiten in die Strategischen Steuerungsgruppe Gleichstellung wird eine konsequent gleichstellungsorientierte Personalentwicklungspolitik verfolgt. Diese umfasst alle Phasen der Karriereentscheidung und -entwicklung. Voraussetzung für eine gleichstellungsorientierte Förderung sind die unter A.4 dargelegten Maßnahmen für transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.

*Schülerinnen und Schüler:* Im Kontext des Jenaer Modells der Lehramtsausbildung wird ein Konzept für Genderkompetenz in der Lehramtsausbildung erarbeitet, um Gleichstellung und Chancengerechtigkeit bereits in die schulische Ausbildung zu integrieren. Durch eine gendersensible Didaktik sowie den genderkompetenten Umgang des Lehrpersonals mit Schülerinnen und Schülern soll zum einen deren chancengerechte Förderung, zum anderen die Ausbildung ihrer Genderkompetenz unterstützt werden. Zur Gewinnung von Schülerinnen und Schülern für Studiengänge, die den tradierten Geschlechtsrollenstereotypen widersprechen, werden regelmäßige „Schnupperversammlungen“ durchgeführt. („Girls' Day“, seit 2011 unter dem Titel „Girls' and Boys' Day“; Website „Chance Naturwissenschaften“, seit 2011 für Jungen erweitert; „Girls' Lab“; „Physik für Schülerinnen“; „Campus Thüringen Tour“).

*Studierende:* Gleichstellung wurde an der FSU in die Konzeption der BA- und MA- Studiengänge (2006) im Zuge des Bologna-Prozesses integriert. Mittels einer geschlechtsdifferenzierten Auswertung der jährlichen Studierendenbefragung wird ihre Umsetzung seit 2012 geprüft. Um Studenten und Studentinnen auch in den Lehrveranstaltungen durch eine genderkompetente Didaktik gleichermaßen anzusprechen und zu erreichen, wird das Themenfeld „Gender“ als Querschnittsthema in allen Weiterbildungsveranstaltungen der Servicestelle „Lehre lernen“ für Dozentinnen und Dozenten der FSU behandelt.

*Wissenschaftlicher Nachwuchs:* Die Förderung von Exzellenz setzt eine konsequent gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung voraus, welche die Einbindung von Frauen ins Hochschulsystem unterstützt. An der FSU wird diese, aufbauend auf das „Jenaer Modell der Nachwuchs- und Frauenförderung“ von 2004, seit 2008 vom Prorektorat für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung konzipiert und begleitet. Für Promovierende wurden im Kontext der Entwicklung strukturierter Promotionsprogramme verbindliche chancengerechte Qualitätsstandards implementiert (s. A.4). Dies soll nun auch für die Postdoktorandenphase geleistet werden, in der der „Dropout“ von Frauen aus dem System am größten ist. Zur Ermittlung des Handlungsbedarfs wurde im Rahmen einer empirischen Studie eine umfassende vergleichende empirische Analyse männlicher und weiblicher Arbeits- und Qualifikationsbedingungen an der FSU erstellt (2011). Auf dieser Grundlage wurden unter besonderer Berücksichtigung von Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Empfehlungen zu deren Optimierung erarbeitet und 2012 vom Senat der FSU verabschiedet. Deren Umsetzung wird durch die Stiftung Mercator gefördert (2012 -2017).

Die Graduiertenakademie bietet für den wissenschaftlichen Nachwuchs genderkompetente individuelle Beratung zur Karriereplanung. Um erfolgreiche Wissenschaftlerinnen „sichtbar“ zu machen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu vermitteln, dass Wissenschaftskarrieren für Frauen – auch mit Familie - machbar und erstrebenswert sind, erklärten sich Professorinnen der FSU bereit, als Rollenmodelle in individuellen Portraits über ihren persönlichen Karriereweg zu berichten. Die Portrait-Sammlung wurden 2012 in einer Festveranstaltung mit einem

Vortrag von DFG-Präsidenten Prof. Dr. Kleiner der Öffentlichkeit vorgestellt und ist sowohl als Druckerzeugnis als auch online veröffentlicht. Sie wird jährlich um die Portraits der im letzten Jahr neuberufenen Professorinnen ergänzt.

*Professorinnen:* Über die Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder konnten 2008 drei Professorinnen an die FSU berufen werden. Eine erneute Bewerbung der FSU für die zweite Phase des Professorinnenprogramms erfolgt im März 2013. Zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen an der Professorenschaft wurde die Berufungsordnung der FSU durch die Handlungsempfehlungen des Senats für Gleichstellung in Berufungsverfahren (2009, s. A.4.1) gleichstellungsorientiert ergänzt. Fachbereichsübergreifende Datenbanken zur Rekrutierung von Bewerberinnen für Berufungsverfahren sind auf den Gleichstellungsseiten der FSU verlinkt. In Fachbereichen, in denen keine weiblichen Bewerber gefunden werden können, werden Qualifikationsstellen für Wissenschaftlerinnen bereitgestellt (s. A.1.1). Die FSU setzt sich mit Nachdruck für eine Erhöhung des Frauenanteils in Professuren ein und die Maßnahmen greifen, allerdings steht sie dabei in starkem nationalen und internationalen Wettbewerb, wie die Zahlen der Berufungsverfahren des Jahres 2012 deutlich machen: der Anteil von Frauen betrug unter den Bewerbungen 19,4%, den Vortragseinladungen 25,3%, den Listenplatzierten 32,6%. 33,3% aller Rufe ergingen an Frauen, von denen 56,3% den Ruf ablehnten. Schließlich konnten 20,5% aller Ernennungen an Frauen ausgesprochen werden.

## **1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

Mit der Rahmenvereinbarung II zwischen dem TMBWK und den Thüringer Hochschulen trat mit dem Jahr 2008 ein neues Modell der leistungs- und belastungsorientierten Mittelverteilung (LUBOM) in Kraft. Dieses Modell bestimmte von 2008 bis 2011 maßgeblich die Bemessung der Grundfinanzierung der Universität. Beginnend mit 10 % im Jahr 2008 wurden im Jahr 2011 40 % der den Thüringer Hochschulen insgesamt zur Verfügung stehenden Personalmittel in das leistungs- und belastungsorientierte Verteilungsmodell eingeschlossen.

Die Verteilung der laufenden Mittel für Forschung und Lehre an die Hochschulen erfolgte vollständig auf der Grundlage des Indikatorenmodells, wobei hier die Kappungsgrenze bei 20 % lag. Bei den Sachmitteln wurden 25% nach dem Indikator "Stellen wissenschaftliches Personal" verteilt. Die mit Frauen besetzten Stellen wurden doppelt gewichtet. Ebenfalls eine doppelte Gewichtung von Frauen erfolgte beim Indikator "Promotionen/Habilitationen/Juniorprofessoren", nach dem 10% der Sachmittel verteilt wurden.

Mit der Rahmenvereinbarung III zwischen dem TMBWK und den Thüringer Hochschulen ist mit dem Jahr 2012 ein neues Modell der Mittelverteilung auf Landesebene in Kraft getreten. Das bisherige Verteilungsmodell (LUBOM) wurde durch das Mittelverteilungsmodell (KLUG) ersetzt. Hier werden im Leistungsbudget 15% der Mittel nach weiblichen Studierenden und 15% nach weiblichen Professoren vergeben.

Mittel aus dem Hochschulpakt verstärken die Einnahmen der Hochschulen. Auch hier werden Mittel für Gleichstellung und Inklusion bereitgestellt.

Die Mittelverteilung innerhalb der Universität orientiert sich am Verteilungsmodell des Landes. So werden bei der Vergabe der Sachmittel Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren von Frauen doppelt gewichtet. Weiterhin stellt das Prorektorat Forschung Mittel für das "Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Wissenschaft" (ProChance, 250.000 € p.a.) bereit. Zudem ist die Universität hinsichtlich der Förderung ausländischer Studierender, Gleichstellung/Familienförderung sowie in der Schwerbehindertenförderung aktiv.

„Gender Budgeting“ ist als ein Handlungsfeld in die gleichstellungsorientierte Gesamtstrategie und das Gender Monitoring der FSU integriert.

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

Eine Gegenüberstellung männlicher und weiblicher Qualifikationsverläufe und -bedingungen im Hochschulbereich zeigt aktuell eine deutliche Ungleichverteilung zu Lasten von Frauen. Um Benachteiligungen von Frauen auszugleichen, werden spezielle Fördermaßnahmen für Frauen und Eltern zur Karriereunterstützung umgesetzt.

Die Graduiertenakademie bietet in ihrem Studienprogramm Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen an, die Frauen und Eltern in der Vorbereitung und Entwicklung einer Wissenschaftskarriere unterstützen (z.B. „Frauen in der Wissenschaft“, „Karriereplanung für Frauen“, „Karriere UND Familie“, Transferable Skills etc.). Für hochqualifizierte Postdoktorandinnen aller Fachbereiche, die nach einer ersten beruflichen Orientierungsphase eine Wissenschaftskarriere anstreben, startet in Kooperation mit den Universitäten Halle-Wittenberg und Leipzig zum Ende des Wintersemesters 2012/2013 ein speziell auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe abgestimmtes Mentoring-Programm. Im Rahmen der Einbindung der FSU in die Thüringer Koordinationsstelle Naturwissenschaft und Technik können Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen an Mentoringprogrammen im MINT-Bereich teilnehmen (s. A.1.3).

Um die Forschungserfahrung und Publikationstätigkeit und mithin die Berufungsfähigkeit von Frauen in der fortgeschrittenen Postdoktorandinnen- und Habilitationsphase zu fördern, wurde 2008 das Programm „ProChance-Programmlinie A“ aufgelegt. Es fördert einerseits Forschungsvorhaben zur Ergänzung des Qualifikationsprofils und bietet überdies Unterstützung durch Sachmittel für Konferenzreisen mit eigenem Fachbeitrag. Das Servicezentrum für Forschung und Transfer berät zu frauenspezifischen Förderprogrammen und Programmen zur Förderung der Genderforschung.

## **3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte**

Stereotypen und Vorurteilen wird durch verschiedene Maßnahmenpakete entgegengewirkt. Neben den Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen (s. A.4.1), den Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung (s. B.1.1) und der Förderung der Genderforschung (s. A.1.4) gehören hierzu

(1) *Öffentliche Veranstaltungen, Diskussionen und Kampagnen zur Information und Sensibilisierung für Genderthemen und -problemen:* Das Gleichstellungsbüro erstellte und veröffentlichte Texte, Dokumentationen und Informationsbroschüren und hat wiederholt öffentliche Veranstaltungen und Vortragsreihen zum Thema Geschlecht organisiert. Im aktuellen Berichtszeitraum wurde beispielsweise eine Vorlesungsreihe durchgeführt, die das Thema „Gender und Beruf“ im Rahmen des Studium Generale (2011) aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtete. 2012 fand eine Festveranstaltung zur Vorstellung und Veröffentlichung der Portraits der FSU-Professorinnen (s. B.1.1) statt. 2012 initiierte die FSU in Kooperation mit der Universität Tübingen eine Imagekampagne zur Förderung egalitärer Partner- und aktiver Vaterschaften.

(2) *Die Einbeziehung von Genderthemen in die universitäre Lehre:* Genderthemen sind in vielen Fachbereichen Teil der akademischen Lehre. Um diese Veranstaltungen sichtbar zu machen, stellt das Gleichstellungsbüro seit 2001 zu jedem Semester ein genderbezogenes Vorlesungsverzeichnis aus dem Lehrangebot der FSU zusammen.

(3) Die *Unterstützung von Führungskräften* bei der genderkompetenten und familiengerechten Gestaltung von Lehre, Betreuung, Mitarbeiterführung und Evaluationsverfahren in ihren Arbeitsbereichen durch verschiedene, unter A.4.1 dargelegten, zielgruppenorientierte Empfehlungen, Leitlinien und Trainings. Für zukünftige Lehrer wird im „Jenaer Modell der Lehramtsausbildung“ ein Konzept zur Vermittlung von für angehende Lehrerinnen und Lehrer erarbeitet (s. B.1.1), das zugleich eine gendergerechte Förderung von Schülerinnen und Schülern wie auch die Förderung der Genderkompetenz von Schulkindern leisten soll.

(4) Die *Einbeziehung von Frauen* sowie der Gleichstellungsbeauftragten in Gutachter-, Vergabe- und Steuerungsgremien und deren Möglichkeit zu regelmäßiger Weiterbildung.

### Mittelaufwendungen für Gleichstellung an der FSU

	Personal- mittel (PM) pro Jahr	Sachmittel (SM) pro Jahr	einmalige Aufwendung 2011 -2013	Nach- haltigkeit
<b>Strukturen</b>				
Prorektorat – Geschäftsbereich Gleichstellung	67.950 €	10.000 €		fortlfd.
Gleichstellungsbüro	41.000 €	8.000 €		fortlfd.
Entlastung d.Gleichstellungsbeauf- tragten	28.650 €	3.000 € (ab 2013)		fortlfd.
Dual Career Service	31.100 €	1.400 €		fortlfd.
Hochschulfamilienbüro	27.600 €			fortlfd.
Flexible Kinderbetreuung JUni-Kinder	33.300 €			fortlfd.
Kindergerechte Ausstattung der Ge- bäude (Wickeltische, Spielecken etc.)			5.000 € SM	einmalig
<b>Genderforschung</b>				
Professur für Geschlechtergeschichte	85.000 €			fortlfd.
Gender-Gastprofessur	46.050 €	12.000 €		Pensionie- rung 2012
ProChance – Genderprojekte	30.000 €			fortlfd.
<b>Familienfreundlichkeit</b>				
Elternzeitregelungen	150.000 €			bis 2014*
Familienpolitische Komponente des WissZeitVG	50.000 €			bis 2014*
Projekte „Familie in der Hochschule“ (Best Practice Club)		13.067 €		2010-2012, Fortsetzung beschlossen
Wiedereinstiegsprogramm f. Eltern	17.000 €		3.000 € PM	bis 2014*
Willkommenspakete für Neu- geborene		1.000 €		fortlfd.
<b>gleichstellungsorientierte Personalmaßnahmen</b>				
ProChance – Nachwuchsförderung	200.000 €			
Mentoringprogramm für Post- doktorandinnen		9.000 €	40.000 € PM	fortlfd.
Studienprogramm der GA – Pro- grammlinie „Frauen und Eltern“		5.000 €		
Projekt „Role Models“		1.000 €	7.000 €	fortlfd.
MINT-Workshops für Schülerinnen		4.000 €		fortlfd.
<b>GESAMT</b>	<b>875.117 €</b>		<b>55.000 €</b>	

\* Antrag auf Fortsetzung der Finanzierung wird 2013 gestellt

## Anhang

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtuniversität														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 30.06.2008				Situation am 30.06.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	8341	11512	42,00%	58,00%	8314	10942	43,20%	56,80%	9036	11322	44,39%	55,61%	46,00%	54,00%
													45,00%	55,00%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2007, 2009, 2012	531	538	49,80%	50,20%	229	211	52,00%	48,00%	257	285	47,40%	52,60%	50,00%	50,00%
													49,00%	51,00%
Anzahl Promovierender									1290	1143	53,00%	47,00%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2007, 2009, 1012	28	6	82,40%	17,60%	34	6	85,00%	15,00%	29	7	80,60%	19,40%	80,00%	20,00%
													78,00%	22,00%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									177	102	63,40%	36,60%		
Juniorprofessuren	8	2	80,00%	20,00%	12	3	80,00%	20,00%	15	8	65,20%	34,80%	70,00%	30,00%
Professuren C3/W2									125	18	87,40%	12,60%		
Professuren C4/W3	295	33	89,90%	10,10%	291	39	88,20%	11,80%	188	30	86,20%	13,80%	85,00%	15,00%
Professuren gesamt									328	56	85,40%	14,60%		
Neuberufungen in 2012									31	8	79,50%	20,50%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	12	1	92,30%	7,70%	12	1	92,35	7,70%	29	2	93,50%	6,50%	90,00%	10,00%
													85,00%	15,00%

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Theologische Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 30.06.2008				Situation am 30.06.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	68	92	42,50%	57,50%	64	103	38,30%	61,70%	67	91	42,40%	57,60%	42,00%	58,00%
													45,00%	55,00%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2007, 2009, 2012	6	5	54,50%	45,50%	7	3	70,00%	30,00%	2	0	100,00%	0,00%	60,00%	40,00%
													50,00%	50,00%
Anzahl Promovierender									14	6	70,00%	30,00%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2007, 2009, 2012	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.	0	1	0,00%	100,00%		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.	6	0	100,00%	0,00%		
Juniorprofessuren	0	0	entf.	entf.	1	0	100,00%	0,00%	1	0	100,00%	0,00%		
Professuren C3/W2	7	1	87,50%	12,50%	8	1	88,90%	11,10%	2	1	66,70%	33,30%	80,00%	20,00%
Professuren C4/W3									5	2	71,40%	28,60%		
Professuren gesamt	7	1	87,50%	12,50%	8	1	88,90%	11,10%	8	3	72,70%	27,30%		
Neuberufungen gesamt 2012									1	0	100,00%	0,00%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,00%	0,00%	1	0	100,00%	0,00%	2	0	100,00%	0,00%		

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Rechtswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 30.06.2008				Situation am 30.06.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	668	920	42,10%	57,90%	674	840	44,50%	55,50%	724	851	46,00%	54,00%	45,00%	55,00%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2007, 2009, 2012	38	35	52,10%	47,90%	28	11	71,80%	28,20%	22	10	68,70%	31,30%	60,00%	40,00%
Anzahl Promovierender									86	76	53,10%	46,00%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2007, 2009, 2012	1	0	100,00%	0,00%	0	0	entf.	entf.	0	1	0%	100%	2,00%	98,00%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									3	3	50,00%	50,00%		
Juniorprofessuren	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.		
Professuren C3/W2	16	2	88,90%	11,10%	12	2	85,70%	14,30%	2	0	100,00%	0,00%	85,50%	15,00%
Professuren C4/W3									12	4	75,00%	25,00%		
Professuren gesamt	16	2	88,90%	11,10%	12	2	85,70%	14,30%	14	4	77,80%	22,20%		
Neuberufungen gesamt 2012									0	0	entf.	entf.		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,00%	0,00%	1	0	100,00%	0,00%	2	0	100,00%	0,00%		

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 30.06.2008				Situation am 30.06.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	875	858	50,50%	49,50%	907	791	53,40%	46,60%	959	717	57,20%	42,80%	50,00%	50,00%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2007, 2009, 2012	29	14	67,40%	32,60%	14	10	58,30%	41,70%	13	7	65,00%	35,00%	53,00%	47,00%
Anzahl Promovierender									105	41	71,90%	28,10%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2007, 2009, 2012	0	0	entf.	entf.	2	0	100,00%	0,00%	2	0	100,00%	0,00%		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									16	6	72,70%	27,30%		
Juniorprofessuren	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.	0	0	entf.	entf.		
Professuren C3/W2	16	0	100,00%	0,00%	17	0	100,00%	0,00%	0	0	entf.	entf.	90,00%	10,00%
Professuren C4/W3									17	1	94,40%	5,60%	93,00%	7,00%
Professuren gesamt	16	0	100,00%	0,00%	17	0	100,00%	0,00%	17	1	94,40%	5,60%		
Neuberufungen gesamt 2012									1	1	50,00%	50,00%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	0	100,00%	0,00%	2	0	100,00%	0,00%	3	0	100,00%	0,00%		

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 30.06.2008				Situation am 30.06.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013*		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
															%
Studierende	1356	2910	31,80%	66,20%	1342	2738	32,90%	67,10%	1480	2971	33,30%	66,70%	35,00%	65,00%	
Anzahl der Promotionen im Jahr 2007, 2009, 2012	82	95	46,30%	53,70%	16	12	57,10%	42,90%	18	25	41,90%	58,10%	50,00%	50,00%	
Anzahl Promovierender									139	202	40,80%	59,20%			
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2007, 2009, 2012	1	3	25,00%	75,00%	3	2	60,00%	40,00%	1	1	50,00%	50,00%			
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									21	20	51,20%	48,80%			
Juniorprofessuren	2	1	66,70%	33,30%	3	1	75,00%	25,00%	2	2	50,00%	50,00%	66,00%	34,00%	
Professuren C3/W2	48	9	84,20%	15,80%	46	12	79,30%	20,70%	20	5	80,00%	20,00%	80,00%	20,00%	
Professuren C4/W3									34	7	82,90%	17,10%			
Professuren gesamt	50	10	83,30%	16,70%	49	13	79,00%	21,00%	56	14	80,00%	20,00%			
Nueberufungen gesamt 2012									3	1	75,00%	25,00%			
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,00%	0,00%	1	0	100,00%	0,00%	2	0	100,00%	0,00%			

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 30.06.2008				Situation am 30.06.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1996	2855	41,10%	58,90%	1997	2719	42,30%	57,70%	1982	2526	44,00%	56,00%	50,00%	50,00%
													45,00%	55,00%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2007, 2009, 2012	57	69	45,20%	54,80%	14	15	48,30%	51,70%	11	19	36,70%	63,30%	50,00%	50,00%
													45,00%	55,00%
Anzahl Promovierender									159	183	46,50%	53,51%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2007, 2009, 2012	1	1	50,00%	50,00%	2	1	66,70%	33,30%	6	2	75,00%	25,00%	60,00%	40,00%
													50,00%	50,00%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									26	30	46,40%	53,60%		
Juniorprofessuren	1	0	100,00%	0,00%	2	1	66,70%	33,30%	2	1	66,60%	33,30%	60,00%	40,00%
Professuren C3/W2									15	3	83,30%	16,70%		
Professuren C4/W3	30	3	90,90%	9,10%	33	4	89,20%	10,80%	24	6	80,00%	20,00%	83,00%	17,00%
Professuren gesamt	31	3	91,20%	8,80%	35	5	87,50%	12,50%	41	10	80,40%	19,60%		
Neberufungen gesamt 2012									5	2	71,40%	28,60%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,00%	0,00%	1	0	100,00%	0,00%	2	0	100,00%	0,00%		

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Mathematik und Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 30.06.2008				Situation am 30.06.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (WS 2012/2013)	729	315	69,80%	30,20%	677	253	72,00%	28,00%	938	266	78%	22,00%	67,00%	33,00%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2007, 2009, 2012	31	10	75,60%	24,40%	12	0	100%	0%	16	4	80,00%	20,00%	80,00%	20,00%
Anzahl Promovierender									101	20	83,50%	16,50%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2007, 2009, 2012	1	0	100,00%	0,00%	1	0	100,00%	0,00%	1	0	100%	0,00%		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									10	2	83,33%	16,66%		
Juniorprofessuren	0	0	entf.	entf.	1	0	100,00%	0,00%	1	2	33,30%	66,70%		
Professuren C3/W2	29	2	93,50%	6,50%	28	2	93,30%	6,70%	13	0	100,00%	0,00%	90,00%	10,00%
Professuren C4/W3									16	2	88,90%	11,20%		
Professuren gesamt	29	2	93,50%	6,50%	28	2	93,30%	6,70%	30	4	88,20%	11,80%		
Neuberufungen gesamt 2012									5	1	83,30%	16,70%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane)	1	0	100,00%	0,00%	1	0	100,00%	0,00%	2	1	66,66%	33,33%		

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Physikalisch-Astronomische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 30.06.2008				Situation am 30.06.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	661	149	81,6%	18,4%	647	142	82,00%	18,00%	708	172	80,50%	19,50%	79,00%	21,00%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2007, 2009, 2012	60	9	87,00%	13,00%	22	2	91,70%	8,30%	28	2	93,30%	6,60%	83,00%	17,00%
Anzahl Promovierender									182	45	80,20%	19,80%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2007, 2009, 2012	1	0	100,00%	0,0%	3	0	100,00%	0,00%	3	0	100,00%	0,00%	75,00%	25,00%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									21	7	75,00%	25,00%		
Juniorprofessuren	3	0	100,00%	0,00%	3	0	100,00%	0,00%	4	0	100,00%	0,00%	90,00%	10,00%
Professuren C3/W2	20	0	100,00%	0,00%	20	0	100,00%	0,00%	12	0	100,00%	0,00%		
Professuren C4/W3									16	0	100,00%	0,00%		
Professuren gesamt	23	0	100,00%	0,00%	23	0	100,00%	0,00%	32	0	100,00%	0,00%		
Neuberufungen gesamt 2012									5	0	100,00%	0,00%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,00%	0,00%	1	0	100,00%	0,00%	3	0	100,00%	0,00%		

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Chemisch-Geowissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 30.06.2008				Situation am 30.06.2012				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013*		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
															m
Studierende	793	483	62,10%	37,90%	806	439	64,70%	35,30%	971	559	63,40%	36,50%	60,00%	40,00%	
Anzahl der Promotionen im Jahr 2007, 2009, 2012	91	72	55,90%	44,20%	20	17	54,10%	45,90%	36	15	70,60%	29,40%	52,00%	48,00%	
Anzahl Promovierender									217	144	60,10%	39,90%			
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2007, 2009, 2012	3	0	100,00%	0,00%	4	0	100,00%	0,00%	2	0	100,00%	0,00%	70,00%	30,00%	
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									23	15	60,50%	39,50%			
Juniorprofessuren	0	0	entf.	entf.	1	1	50,00%	50,00%	2	3	40,00%	60,00%			
Professuren C3/W2	25	4	86,20%	13,80%	25	5	83,30%	16,70%	8	1	88,90%	11,10%	83,00%	17,00%	
Professuren C4/W3									18	3	85,70%	14,30%			
Professuren gesamt	25	4	86,20%	13,80%	26	6	81,25%	18,75%	28	7	80,00%	20,00%			
Neuberufungen gesamt 2012									4	2	66,70%	33,30%			
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,00%	0,00%	1	0	100,00%	0,00%	3	0	100,00%	0,00%			

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Biologisch-Pharmazeutische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 30.06.2008				Situation am 30.06.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2012				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	505	1416	26,30%	73,70%	507	1353	27,30%	72,70%	713	1532	31,80%	68,20%	30,00%	70,00%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2012	129	211	37,90%	62,10%	31	50	38,30%	61,70%	39	52	42,90%	57,10%	40,00%	60,00%
Anzahl Promovierender									227	316	41,80%	58,20%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2012	7	0	100,00%	0,00%	1	1	50,00%	50,00%	2	0	100%	0%	50,00%	50,00%
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									40	19	67,80%	32,20%		
Juniorprofessuren	0	1	0,00%	100,00%	0	0	entf.	entf.	3	0	100,00%	0,00%		
Professuren C3/W2	23	5	82,10%	17,90%	24	6	80,00%	20,00%	8	4	66,70%	33,30%	80,00%	20,00%
Professuren C4/W3									16	2	88,90%	11,10%		
Professuren gesamt	23	6	79,30%	20,70%	24	6	80,00%	20,00%	27	6	81,80%	18,20%		
Neuberufungen gesamt in 2012									2	1	66,70%	33,30%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,00%	0,00%	1	0	100,00%	0,00%	3	0	100,00%	0,00%		

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 30.06.2008				Situation am 30.06.2010				Aktuelle Situation am 31.12.2013				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	690	1514	31,30%	66,70%	693	1554	30,80%	69,25	760	1.637	31,70%	68,30%	35,00%	65,00%
Anzahl der Promotionen im Jahr 2007, 2009, 2012	8	16	33,30%	66,70%	65	91	41,70%	58,30%	72	151	32,30%	67,70%	43,00%	57,00%
Anzahl Promovierender									60	110	35,30%	64,70%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2007, 2009, 2012	13	2	86,70%	13,30%	18	2	90,00%	10,00%	12	2	85,70%	14,30%	70,00%	30,00%
Anzahl Habilitierender <sup>1</sup> bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									11	0	100,00%	0,00%		
Juniorprofessuren	2	0	100,00%	0,00%	1	0	100,00%	0,00%	0	0	entf.	entf.		
Professuren C3/W2	66	6	91,70%	8,30%	63	6	91,30%	8,70%	45	4	91,80%	8,20%	80,00%	20,00%
Professuren C4/W3									33	3	91,60%	8,30%	88,00%	12,00%
Professuren gesamt Neuberufungen gesamt 2012	68	6	91,90%	8,10%	64	6	91,40%	8,60%	78	7	9,80%	8,20%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1	0	100,00%	0,00%	1	0	100,00%	0,05	3	0	100,00%	0,00%		

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!